



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche DEFR  
**Secrétariat d'état à la formation,  
à la recherche et à l'innovation SEFRI**  
Questions de fonds et politique, formation professionnelle

---

# **Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes**

## Offres existantes et recommandations pour les développements futurs

---

Berne, Juin 2014

## Table des matières

<b>Résumé.....</b>	<b>4</b>
<b>1 Introduction .....</b>	<b>7</b>
1.1 Contexte et objectif du rapport .....	7
1.2 Structure du présent rapport.....	8
1.3 Définitions .....	8
1.3.1 Les différentes voies qui conduisent au diplôme professionnel.....	8
1.3.2 Premier diplôme professionnel et changement de profession chez les adultes .....	9
1.4 Travaux préliminaires de la Confédération, des cantons et des associations professionnelles.....	9
1.4.1 Mesures proposées par la Confédération et les cantons.....	9
1.4.2 Etudes et initiatives lancées par des associations.....	12
1.5 Projets du même type en Allemagne et en Autriche .....	12
1.5.1 Allemagne: admission directe, offres modulaires, reconversion, formation à temps partiel.....	12
1.5.2 Autriche: admission directe, stratégie de validation, modules de formation .....	14
<b>2 Voies de formation existantes et bénéfice respectif .....</b>	<b>15</b>
2.1 Bases légales .....	15
2.1.1 Procédure de qualification et admission .....	16
2.1.2 Autres procédures de qualification .....	17
2.1.3 Prise en compte des acquis .....	17
2.1.4 Reconnaissance de diplômes et de certificats étrangers.....	18
2.2.1 Personnes sans diplôme du degré secondaire II.....	19
2.2.2 Changement de profession .....	20
2.2.3 Utilisation des offres d'information et de conseil .....	20
2.2.4 Contrats de formation et diplômes professionnels .....	21
2.2.5 Rapport coût/bénéfice .....	23
2.3 Financement.....	24
2.3.1 Contributions à la formation .....	24
2.3.2 Action sociale .....	25
2.3.3 Mesures relatives au marché du travail .....	26
2.3.4 Organisations du monde du travail .....	27
2.4 Point de vue des partenaires de la formation professionnelle .....	27
<b>3 Développements envisageables des offres de formation.....</b>	<b>34</b>
3.1 Facteurs déterminants pour les offres destinées aux adultes.....	34
3.1.1 Prise en compte des compétences déjà acquises.....	34
3.1.2 Flexibilité .....	34
3.1.3 Prise en compte des besoins particuliers des groupes cibles .....	34
3.1.4 Environnement d'apprentissage adapté aux adultes .....	34
3.1.5 Information, conseil et suivi.....	35
3.1.6 Financement.....	35
3.2 Eléments de bonnes pratiques dans les offres existantes .....	35
3.3 Harmonisation des offres.....	38
3.4 Mise en place et développement d'offres.....	38

<b>4 Conclusions et recommandations .....</b>	<b>40</b>
4.1 Utilisation des marges de manœuvre existantes .....	40
4.2 Mise en place et développement des offres .....	40
4.3 Information, conseil et accompagnement.....	42
4.4 Financement .....	43
4.5 Statistiques de la formation et recherche de la formation professionnelle.....	43
<b>Annexe 1: Indications concernant les portails Internet des cantons .....</b>	<b>45</b>
<b>Annexe 2: Offres dans les cantons, branches et professions .....</b>	<b>47</b>
<b>Liste des abréviations.....</b>	<b>59</b>
<b>Graphiques et tableaux.....</b>	<b>61</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>62</b>

## Résumé

Les qualifications complémentaires et supérieures des adultes revêtent une importance majeure sous l'angle économique, social et sociétal. En raison de l'évolution technologique et démographique, le manque de personnel qualifié va encore s'accroître au cours des prochaines années. La pénurie est déjà très marquée dans certains secteurs économiques et certaines professions (santé, MINT). L'évolution de la société et l'augmentation de la part de ressortissants étrangers mènent à une diversité croissante des voies de formation et des parcours professionnels. Les adultes sans formation post-obligatoire sont moins bien intégrés dans le marché du travail, souvent au chômage ou occupent des postes à bas niveau salarial dans une proportion supérieure à la moyenne.

## Exploiter les potentiels disponibles

Afin de prendre ces développements en compte et de réduire le manque de personnel qualifié, il convient en priorité d'exploiter les potentiels disponibles en Suisse. Suite à l'adoption en votation populaire le 9 février 2014 d'un article constitutionnel visant à limiter l'immigration de masse, cet objectif a encore gagné en importance. Il est par conséquent essentiel de donner la possibilité aux adultes d'obtenir un premier diplôme professionnel ou de changer de profession. Ainsi, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (Ortra) se sont-ils fixés comme objectif d'examiner les offres existantes pour les adultes dans le domaine de la formation professionnelle (degré secondaire II) et de rechercher des possibilités d'optimisation.

Actuellement, pas moins de 18 000 adultes (personnes âgées de 25 ans et plus) suivent une formation professionnelle initiale et environ 6000 adultes obtiennent chaque année soit une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), soit un certificat fédéral de capacité (CFC), ce qui représente 10% de tous les diplômes professionnels. La formation professionnelle initiale pour les adultes n'est donc pas un thème qui concerne un groupe marginal. En raison de l'absence de statistiques correspondantes, il n'est toutefois pas possible de connaître le nombre des premiers et des seconds diplômés. Le potentiel inexploité ne peut pas non plus être déterminé de manière exacte; il est cependant incontestable qu'un réel potentiel existe si l'on sait que plus de 400 000 personnes âgées de 25 à 54 ans ne disposent d'aucun diplôme post-obligatoire.

## Facteurs déterminants pour les offres destinées aux adultes

Il est important pour les adultes que les compétences déjà acquises soient reconnues et prises en compte, sous la forme de dispenses partielles ou d'une formation de durée réduite. Sous l'angle de la gestion du temps, les adultes doivent par ailleurs pouvoir compter sur une plus grande souplesse afin de pouvoir suivre une formation en cours d'emploi tout en assumant d'éventuelles responsabilités familiales. Les adultes qui suivent une formation professionnelle ne constituent de ce fait pas un groupe homogène. Ainsi, les personnes éloignées de la formation et sans diplôme du degré secondaire II auront d'autres besoins que celles qui changent d'orientation professionnelle et qui sont déjà titulaires d'un diplôme professionnel. Les personnes issues de la migration ainsi que d'autres groupes ont quant à eux d'autres besoins spécifiques que ce soit en termes, d'une part, d'acquisition de compétences de base, par exemple dans le domaine des langues en vue d'accéder à une formation professionnelle ou, d'autre part, de reconnaissance et de prise en compte des prestations de formation et d'expérience professionnelle acquises à l'étranger.

Les offres destinées aux adultes doivent satisfaire aux exigences des divers groupes cibles. Les personnes éloignées de la formation requièrent en règle générale un encadrement individuel. Sur le plan didactique également, elles posent d'autres exigences que les jeunes, nécessitant bien souvent un espace pour l'apprentissage autonome et un environnement adapté aux adultes (p. ex. des classes composées d'adultes). Suivant la voie de formation envisagée, leur contexte de vie et leur situation professionnelle, les participants requièrent dans certains cas également une aide financière.

## Etat des lieux

Le présent rapport a été élaboré par le SEFRI en collaboration avec des experts et un groupe d'accompagnement composé notamment de représentants d'autres offices fédéraux et d'acteurs de la

formation professionnelle (cantons, Ortras). Une vue d'ensemble des offres existantes a tout d'abord été dressée. Celle-ci s'articule autour de quatre axes principaux courants au sein de la formation professionnelle pour adultes: la formation professionnelle initiale classique, la formation professionnelle initiale de durée réduite, l'accès direct à la procédure de qualification et la validation des acquis. A cela s'ajoutent des offres souples de formation pour adultes, notamment dans le contexte des filières de formation modulaires et des examens partiels. Des éléments de bonnes pratiques, communs aux quatre axes précités, ont été identifiés dans le cadre de cette vue d'ensemble.

### **Accès facilité aux diplômes professionnels et à la mobilité professionnelle**

L'objectif de ce rapport est de présenter les diverses possibilités susceptibles de faciliter l'accès aux diplômes professionnels ainsi que la mobilité professionnelle. Il convient de préciser qu'il s'agit de facilitations qui s'inscrivent dans le cadre des conditions générales et non pas d'un abaissement du niveau de formation. Les dispositions légales applicables sont formulées de manière ouverte, permettant de ce fait des développements ultérieurs. Les offres de formation pour adultes existantes sont très variées mais se limitent souvent à une région et/ou à certaines professions. Par ailleurs, un grand nombre d'entre elles ne mettent pas en avant les facteurs qui assurent le succès des offres adaptées aux besoins des adultes. On relève en outre que la formation professionnelle initiale régulière, bien que s'adressant prioritairement aux jeunes, est jusqu'à présent aussi la voie la plus fréquemment choisie par les adultes.

Un potentiel de développement a été identifié notamment dans le cas des offres de formation destinées spécifiquement aux adultes telles que les formations professionnelles initiales de durée réduite, les offres proposant un accès direct aux procédures de qualification avec examen final, la validation des acquis, les offres de formation modulaire et les procédures de qualification avec examens partiels échelonnés.

### **Marge de manœuvre non exploitée et manque d'informations**

Le rapport arrive à la conclusion qu'une modification des bases légales n'est pas nécessaire et que les marges de manœuvre existantes ne sont pas suffisamment exploitées. Il relève par ailleurs des lacunes dans l'information sur les possibilités de formation auprès non seulement des participants potentiels mais aussi des employeurs et des entreprises formatrices. Ainsi, on ne compte en Suisse pratiquement aucune formation à temps partiel effectuée dans le cadre d'un contrat de formation. Il est de ce fait recommandé d'améliorer l'information et la communication à tous les niveaux (Confédération, cantons et Ortras). En outre, afin de mieux soutenir les adultes avant et pendant leur formation, les cantons sont invités à désigner des services d'information spécialisés et à améliorer la collaboration interinstitutionnelle (aide sociale, assurances sociales, orientation professionnelle, services d'immigration, etc.).

### **Création et développement d'offres de formation**

Pour réduire l'hétérogénéité et la complexité des offres de la formation professionnelle pour adultes, il conviendrait de distinguer les groupes cibles et de les coordonner à l'échelle cantonale tout en veillant qu'une Ortra les soutiennent à l'échelle nationale. Des offres conçues de manière souple conviennent particulièrement bien pour la formation des adultes. Les **formations modulaires ainsi que les procédures de qualification** proposées sous la forme d'examens partiels échelonnés sont par exemple très appropriées dans ce contexte. Dans ces deux cas, les auteurs du présent rapport recommandent l'élaboration d'un guide de même type que celui qui a été mis au point par le SEFRI, en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle pour la validation des acquis. Ce guide doit contribuer à la mise en place des offres de formation et des procédures de qualification et garantir la qualité et l'équivalence des procédures. Dans le contexte de la formation des adultes, il convient par ailleurs de veiller à une didactique et à un environnement qui tiennent compte des besoins des adultes.

Le guide relatif à **la validation des acquis** doit être révisé et optimisé. Il convient notamment d'examiner la possibilité d'introduire une distinction entre les professions et de proposer d'éventuelles autres formes d'attestation des compétences afin d'éviter une surpondération des compétences linguistiques telles qu'elles sont exigées actuellement pour la constitution des dossiers. Les auteurs recommandent aux cantons et aux Ortra de mettre en place, en fonction des besoins, des procédures

de validation des acquis pour d'autres professions et de les proposer au moins dans toutes les régions de la CDIP.

Des attestations de niveau sont aujourd'hui délivrées aux adultes titulaires de **diplômes obtenus à l'étranger**. Ces attestations facilitent aux futurs employeurs l'évaluation du niveau du diplôme. Elles devront à l'avenir également être délivrées pour permettre l'accès à des formations supérieures, notamment à la formation professionnelle supérieure (écoles supérieures, examens fédéraux).

## Financement et recherche

Il est par ailleurs recommandé aux cantons d'examiner les principes de financement qui sont actuellement appliqués dans le domaine de la formation professionnelle dans l'optique de les étendre également à la formation des adultes afin de permettre que les frais d'information, d'orientation, de formation et de procédure soient pris en charge par les pouvoirs publics lors de l'obtention d'un premier diplôme. Il convient également d'examiner la possibilité de verser des contributions pour couvrir les coûts de subsistance des personnes concernées et de revoir la limite d'âge fixée par les cantons pour le versement de contributions de formation.

Conjointement avec l'OFS, le SEFRI examinera par ailleurs la manière de combler les lacunes existantes en matière de données et d'établir une distinction sur le plan statistique entre un premier diplôme professionnel et un diplôme obtenu après un changement d'orientation professionnelle. Dans le cadre de la promotion de projets et de la recherche sur la formation professionnelle soutenue par la Confédération, le SEFRI encourage par ailleurs des études et des projets de développement sur la formation professionnelle des adultes afin d'avoir une meilleure connaissance des facteurs de succès et de recueillir les expériences des participants, des prestataires des offres et des services de l'orientation professionnelle.

# 1 Introduction

## 1.1 Contexte et objectif du rapport

Les parcours professionnels classiques sont conçus de manière de plus en plus souple, intégrant des reconversions, des pauses consacrées à l'éducation des enfants ou une réinsertion professionnelle. L'encouragement de l'apprentissage tout au long de la vie doit être étroitement assorti à des conditions équitables d'admission aux formations. Les prestations de formation déjà acquises ainsi que l'expérience professionnelle doivent être prises en compte de manière appropriée et ouvrir aux professionnels de nouvelles perspectives aussi bien en termes de formation que sur le marché du travail.

Dans le domaine de la formation professionnelle initiale, une importance accrue est de ce fait accordée aux procédures de qualification pour adultes justifiant d'une expérience professionnelle. Cet état de fait est lié à la diversité des parcours professionnels des adultes, aux exigences du marché du travail en constante évolution ainsi qu'à l'augmentation importante de la part de titulaires d'un diplôme obtenu à l'étranger.

Le succès du développement futur du système de formation, son efficacité tout comme l'attrait du marché du travail impliquent un système de formation perméable, une réglementation claire de la validation et de la prise en compte des acquis de formation ainsi que de la reconnaissance et de l'acceptation des diplômes étrangers.

Il appartient à la Confédération et aux cantons de créer, en collaboration avec les organisations du monde du travail, des conditions générales favorables pour les organes responsables et les prestataires des formations afin qu'ils puissent mettre en place un système de formation ouvert et perméable. Cet objectif va dans le sens des efforts déployés par la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié.

La formation professionnelle des adultes est souvent à l'ordre du jour, plus couramment sous la notion de «formation de rattrapage» dans le cadre de différents projets menés à l'échelle fédérale:

- La décision suivante a été arrêtée lors de la Conférence sur les places d'apprentissage 2012: «Sous la responsabilité de la Confédération, les partenaires de la formation professionnelle clarifient les questions de profil de formation d'ici l'été 2013 et s'entendent sur une définition normative du terme «formation de rattrapage». Par la suite, un rapport de base sera élaboré concernant les possibilités, les potentiels et les coûts des formations de rattrapage». Lors du Sommet national de la formation professionnelle du lundi 31 mars 2014 placé sous la direction du conseiller fédéral Johann N. Schneider-Ammann, le diplôme professionnel pour adultes a été considéré comme un axe prioritaire de la politique en matière de formation.
- Relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins des entreprises ainsi qu'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale sont deux des quatre champs d'action identifiés par la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié lancée en 2011 par la Confédération.
- Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a commandé une étude sur l'utilité de la formation de rattrapage dans le contexte de l'assurance-chômage (voir chap. 2.3.4).
- Le programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté lancé par la Confédération prévoit entre autres également des mesures liées aux formations de rattrapage.
- Pour permettre l'intégration sur le marché du travail des réfugiés et des admis provisoires, l'Office fédéral des migrations a lancé le projet «Exploiter le potentiel des migrants» qui vise une meilleure reconnaissance des qualifications déjà acquises par ces personnes et la mise en place de mesures permettant de développer ces qualifications.
- Le Parlement a transmis plusieurs interventions parlementaires au Conseil fédéral dans ce contexte<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Motion 11.3889 du groupe PDC/PEV/PVL «Encourager et soutenir les possibilités de reconversion et les deuxièmes formations pour le personnel de soins»; Postulat 11.4026 Pfister Gerhard «Réduire le taux d'immigration grâce à la formation professionnelle et continue»; Postulat 13.3639 Candinas Martin «Garantir aux travailleurs âgés l'accès à la formation continue».

S'appuyant sur ces fondements et décisions, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail se sont fixé comme objectif **de faciliter aux adultes l'accès au diplôme professionnel ainsi que la mobilité professionnelle** (degré secondaire II). Pour ce faire, ils examinent si les offres existantes sont adaptées aux besoins des adultes et s'il est nécessaire de les coordonner et de les développer. Le présent rapport s'inscrit dans ce contexte.

## 1.2 Structure du présent rapport

Le présent rapport présente en introduction, d'une part, les travaux préparatoires engagés par la Confédération, les cantons et les associations professionnelles sur le thème de la formation professionnelle des adultes et, d'autre part, des projets comparables en Allemagne et en Autriche. Il analyse ensuite les bases légales en vigueur ainsi que les données existantes sur la formation professionnelle des adultes et propose un résumé des différentes sources de financement des offres et des soutiens financiers dont bénéficient les participants aux diverses formations.

Le chapitre 3 fait état des facteurs de succès qui favorisent l'obtention d'un diplôme professionnel pour les adultes, des éléments constitutifs des bonnes pratiques dans le contexte des offres existantes ainsi que des possibilités de développer ces offres. Des recommandations sur les procédures et les développements ultérieurs sont ensuite proposées sur cette base au chapitre 4.

L'annexe fournit une vue d'ensemble des portails d'accès des cantons sur le thème de la formation professionnelle des adultes sur Internet. Il présente également une vue d'ensemble des offres proposées aux adultes qui, sans être exhaustive, fournit néanmoins un aperçu de la grande diversité de l'offre dans les cantons, les branches et les professions.

Le présent rapport a été élaboré en étroite collaboration avec un groupe d'accompagnement dans lequel étaient représentés, en plus du SEFRI, d'autres offices fédéraux (ODM, OFAS, SECO) ainsi que les acteurs de la formation professionnelle. Les cantons y étaient représentés par la CSFP et les organisations du monde du travail par l'UPS, Savoirsocial, l'USS, l'USAM/Gastrosuisse, la FSEA, Travail.Suisse et par la Conférence Romande de la Formation Continue (CRFC). En raison de son expérience et de ses connaissances dans ce domaine ainsi que de sa vue d'ensemble des projets de la formation professionnelle, M. Emil Wettstein a par ailleurs été associé en tant qu'expert à ce travail dans le cadre de Berufsbildungsprojekte Dr. Emil Wettstein GmbH<sup>2</sup>.

## 1.3 Définitions

### 1.3.1 Les différentes voies qui conduisent au diplôme professionnel

Les adultes peuvent suivre différentes voies pour préparer un diplôme professionnel. Les quatre voies principales ci-après se sont établies:

- la formation professionnelle initiale classique,
- la formation professionnelle de durée réduite,
- l'admission directe à la procédure de qualification,
- la validation des acquis.

Pour les titulaires d'un diplôme obtenu à l'étranger, la procédure de reconnaissance des diplômes vient compléter cette liste.

Conformément aux explications fournies au point 2.1, les bases légales sont formulées de manière ouverte, offrant ainsi également d'autres voies pour obtenir un diplôme professionnel.

Les offres varient en fonction du canton, de la branche, et de la profession. Selon le groupe cible (personnes déjà intégrées dans le système de formation suisse, personnes issues de l'immigration, titulaires ou non d'un premier diplôme professionnel, personnes avec ou sans activité lucrative), les besoins, les compétences acquises et les prestations à fournir peuvent considérablement varier.

---

<sup>2</sup> [bbprojekte.ch/ZweiteChance](http://bbprojekte.ch/ZweiteChance)



### 1.3.2 Premier diplôme professionnel et changement de profession chez les adultes

Conformément à l'objectif visé par le présent rapport (voir point 1.1.), celui-ci prend en compte aussi bien le **premier diplôme** que le **changement de profession** au degré secondaire II. Ne sont par contre pas prises en considération les mesures qui étaient jusqu'à présent également considérées comme „formation de rattrapage“ telles que:

- l'acquisition de compétences de base, qui figurent au programme de l'école primaire ou du degré secondaire I (lecture, écriture, mathématiques, utilisation des TIC, etc.);
- les possibilités d'acquérir un diplôme du degré tertiaire sans être titulaire d'un diplôme du degré secondaire II en raison des compétences et de l'expérience individuelles déjà acquises.

La notion d'**adulte** telle qu'elle est utilisée dans le contexte de la formation professionnelle mérite également d'être clarifiée. En règle générale, on distingue dans la formation professionnelle initiale entre trois groupes d'âge:

- les jeunes qui sont âgés de moins de 18 ans et qui ont achevé la scolarité obligatoire;
- les jeunes adultes entre 18 et 25 ans;
- les adultes à partir de 25 ans.

Cette subdivision en trois classes d'âge est également usuelle dans le domaine des relevés statistiques.

Les offres de la formation professionnelle initiale tiennent aussi compte de ces trois classes d'âge. La plupart des offres s'adressent aux personnes âgées de moins de 25 ans.

Le présent rapport porte sur la formation professionnelle initiale des personnes âgées de plus de 25 ans dans le cadre soit d'un premier diplôme professionnel, soit d'une deuxième formation suite à un changement de profession. Il se concentre sur les diplômes professionnels qui sont réglementés à l'échelle fédérale et qui s'inscrivent dans le contexte du degré secondaire II, c'est-à-dire les certificats fédéraux de capacité (CFC) et les attestations fédérales de formation professionnelle (AFP) ainsi que les mesures préparatoires à la formation professionnelle initiale au sens de l'art. 12 de la loi sur la formation professionnelle (LFPr).

Afin de mieux mettre en évidence le positionnement des différentes formations et les délimitations entre ces dernières, il sera renoncé dans la suite du présent rapport à l'utilisation du terme «formation de rattrapage». Cette notion ne reflète pas de manière idéale la réalité de la «formation professionnelle des adultes» qui, au sens du présent rapport, consiste non seulement à combler a posteriori des lacunes de formation mais aussi et surtout à acquérir une nouvelle qualification et à se réorienter dans une profession autre que celle apprise initialement. La mobilité professionnelle est un atout qu'il convient d'encourager conformément à l'objectif fixé au point 1.1.

La fréquence des **changements de profession** va dépendre de la manière dont la notion est définie. Dans le présent contexte, la distinction entre les changements interprofessionnels, soit les changements vers un autre champ professionnel, et les changements intraprofessionnels, soit au sein d'un même champ professionnel, est pertinente. L'accomplissement d'une nouvelle formation professionnelle ne devrait être exigé que pour un changement interprofessionnel (reconversion). Dans le présent rapport, le «changement de profession» désigne d'une manière générale un deuxième ou un autre changement au degré secondaire II.

## 1.4 Travaux préliminaires de la Confédération, des cantons et des associations professionnelles

Ce point présente les travaux et les concepts qui portent sur ce thème. Il fait également état des efforts déployés en faveur des jeunes adultes et des éventuelles mesures destinées au groupe cible visé par le présent rapport (personnes âgées de plus de 25 ans).

### 1.4.1 Mesures proposées par la Confédération et les cantons

#### 1.4.1.1 Validation des acquis

Suite à l'entrée en vigueur en 2004 de la loi actuelle sur la formation professionnelle (LFPr), le certificat fédéral de capacité (CFC) ou l'attestation fédérale de formation professionnelle peut être obtenu

non seulement par le biais de la procédure de qualification habituelle, c'est-à-dire l'examen de fin d'apprentissage, mais aussi sur la base d'une «autre procédure de qualification» (cf. 2.1), soit la validation des acquis<sup>3</sup>.

La validation des acquis vise principalement la reconnaissance des compétences professionnelles informelles et non formelles acquises antérieurement comme équivalentes aux qualifications visées dans le cadre d'une formation formelle, en l'occurrence dans celui de la formation professionnelle initiale. Les compétences acquises en-dehors du contexte professionnel, par exemple dans le cadre des activités familiales ou du bénévolat, sont aussi prises en compte. Cette approche présuppose que les compétences acquises individuellement soient examinées dans le cadre d'une procédure structurée<sup>4</sup>.

Les procédures nécessaires ont été développées dans le cadre d'un projet pilote et consignées en 2010 dans un guide<sup>5</sup> et dans d'autres documents complémentaires qui s'y rapportent. Au moment de la clôture du présent rapport, les profils de qualification et la réglementation des conditions de réussite requises pour la validation des acquis avaient été approuvés par le SEFRI pour 20 professions. Les profils de qualification et les conditions de réussite sont définis par l'organisation du monde du travail (Ortra) compétente.

**Tableau 1: Professions avec validation des acquis**

Opératrice de machines automatisées CFC / opérateur de machines automatisées CFC:	Aide en soins et accompagnement AFP
Automaticienne CFC / automaticien CFC	Monteuse automaticienne CFC / monteur automaticien CFC
Gestionnaire du commerce de détail CFC	Electronicienne CFC / électronicien CFC
Assistante en soins et santé communautaire CRS CFC / assistant en soins et santé communautaire CRS CFC	Assistante socio-éducative CFC / assistant socio-éducatif CFC
Assistante en soins et santé communautaire CFC / assistant en soins et santé communautaire CFC	Gestionnaire en intendance CFC
Informaticienne CFC / informaticien CFC	Employée de commerce CFC / employé de commerce CFC
Cuisinière CFC / cuisinier CFC	Bijoutière CFC / bijoutier CFC
Dessinatrice-constructrice CFC / dessinateur-constructeur CFC	Logisticienne CFC / logisticien CFC
Maçon CFC / maçon CFC	Praticienne en mécanique CFC / praticien en en mécanique CFC
Polymécanicienne CFC / polymécanicien CFC	Mécanicienne de production CFC / mécanicien de production CFC

Il appartient aux organisations du monde du travail de décider si la validation des acquis doit être mise en place pour une profession donnée. La Confédération les informe sur cette éventualité avant la révision des prescriptions de formation correspondantes et leur apporte son soutien pour l'élaboration des documents requis.

Les cantons sont responsables de la procédure de validation. Jusqu'à présent, le SEFRI a examiné et reconnu les procédures des cantons suivants: Berne, Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Tessin, Valais, Zurich, ainsi que ceux la Conférence des offices de la formation professionnelle de la Suisse centrale (Lucerne, Nidwald, Obwald, Schwyz, Uri, Zoug). Les cantons collaborent entre eux dans le cadre de la mise au point des procédures de validation. La coordination est assurée par la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)<sup>6</sup>. Les organes de contact dans les cantons

<sup>3</sup> Selon la déclaration de 2011 de la Confédération et des cantons sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de la formation, le but de la validation des acquis «est l'utilisation des compétences acquises sous une forme ou sous une autre. En validant, dans le cadre des formations clôturées par un diplôme formel, la formation non formelle et l'apprentissage informel, on améliore l'intégration sociale et économique et on ouvre aussi de nouvelles voies de formation. Ce type de validation peut donc, sur le plan personnel, être une incitation supplémentaire à poursuivre un apprentissage tout au long de la vie» [http://www.edudoc.ch/static/web/aktuell/medienmitt/erklaerung\\_30052011\\_f.pdf](http://www.edudoc.ch/static/web/aktuell/medienmitt/erklaerung_30052011_f.pdf).

<sup>4</sup> Le Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) propose une offre complète d'information et de documentation sur l'obtention d'un diplôme professionnel par des adultes et plus particulièrement sur la validation des acquis. Les personnes intéressées peuvent consulter la page Internet <http://www.berufsberatung.ch/dyn/51297.aspx> et les professionnels le lien suivant: <http://www.bae.berufsbildung.ch/dyn/8736.aspx>.

<sup>5</sup> Validation des acquis. Guide pour la formation professionnelle initiale. Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, OFFT (actuellement SEFRI), septembre 2010.

<sup>6</sup> <http://www.sbbk.ch/dyn/19960.php>.

dirigent les personnes intéressées vers le service compétent qui peut également se situer dans un autre canton. La coopération intercantonale permet d'assurer une offre de qualité et cela également pour les professions moins demandées et qui comptent un nombre plus restreint de candidats à l'examen.

En plus de la validation individuelle, des programmes pour des groupes de personnes plus importants ont par le passé été reconnus, notamment lors de l'abrogation des anciennes professions monopolistiques des PTT. Ainsi, depuis 2007, pas moins de 1400 employés de La Poste suisse ont obtenu un CFC d'assistante logicienne/assistant logisticien.

#### 1.4.1.2 Case Management+

Dans le prolongement de la Conférence sur les places d'apprentissage de 2006 au cours de laquelle l'accompagnement, sous la forme d'un case management, des jeunes confrontés à des difficultés scolaires et sociales avait été décidé<sup>7</sup>, la Conférence 2007 a permis d'étendre le concept aux jeunes adultes qui n'ont pas encore suivi de formation postobligatoire. Le nouveau concept prévoit de mieux soutenir les jeunes adultes lors de leur intégration dans le monde du travail, pour la première fois de manière coordonnée avec les autorités du marché du travail et du domaine social. «Le «Case Management+» permettra de mieux aider ces jeunes adultes à s'intégrer dans le monde du travail et ce pour la première fois en coordination avec les autorités chargées des services sociaux et de l'emploi. «Case Management+» constitue un approfondissement du «Case Management Formation professionnelle» et implique une collaboration plus étroite entre les autorités et les organisations appartenant aux domaines de la formation professionnelle, du marché du travail, de la migration et du social»<sup>8</sup>.

Les modalités du Case management ont été précisées dans un rapport de base<sup>9</sup>. Par la suite, les deux principales revendications – l'intégration des autorités du marché du travail et du domaine social et l'élargissement du concept aux jeunes adultes sans formation post-obligatoire – ont été intégrées au programme Case management Formation professionnelle, l'intitulé Case management+ ayant été abandonné<sup>10</sup>. Le projet d'étendre le programme aux personnes âgées de plus de 25 ans a été abandonné en cours de route.

#### 1.4.1.3 Information et encadrement dans les cantons

En vertu de l'art. 9, al. 2 de l'ordonnance sur la formation professionnelle, les cantons veillent à assurer des services de consultation chargés d'aider les personnes à dresser l'inventaire des qualifications dont elles peuvent se prévaloir et qu'elles ont acquises en dehors des filières de formation habituelles, à travers une expérience pratique, professionnelle ou non.

Sur leurs sites internet, les cantons mentionnent les possibilités offertes aux adultes pour obtenir un diplôme professionnel. Les cantons de Suisse centrale ainsi que ceux du nord-ouest de la Suisse disposent à cet effet d'un portail d'accès commun. Tous les sites font état de la validation des acquis, la plupart mentionne également l'accès direct à la procédure de qualification avec examen final. La possibilité de suivre une formation professionnelle initiale avec contrat de formation est plus rarement citée (voir tableau à l'annexe 1).<sup>11</sup>

Le canton de Zurich a par ailleurs créé un poste spécial au sein du Mittelschul- und Berufsbildungsamt pour les qualifications postérieures des adultes<sup>12</sup>.

<sup>7</sup> Engagement commun pour l'apprentissage. Communiqué de presse du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) relatif à la Conférence sur les places d'apprentissage 2006 du 13.11.2006.

<sup>8</sup> Journée de la formation professionnelle 2007 – «Case Management+». Communiqué de presse du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) du 23.11.2007.

<sup>9</sup> «Case Management Formation professionnelle plus». Egger, Dreher & Partner, 5 août 2008.

<sup>10</sup> Case Management Formation professionnelle. Rapport de monitoring 2010 – état du projet, Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), mars 2010.

<sup>11</sup> Source: données fournies par le Centre d'information IDES

<sup>12</sup> Conseil d'Etat du canton de Zurich: Richtlinien der Regierungspolitik 2011–2015, Politikbereich 5 (Gesellschaft und Soziale Sicherheit, Legislaturziel 6, Massnahmen: Die Weiter- und Nachholbildung unterstützen und stärken.

## 1.4.2 Etudes et initiatives lancées par des associations

### 1.4.2.1 Travail.Suisse: «Initiative sur la formation de rattrapage»

Travail.Suisse rappelle que les bases légales et les instruments requis ont pour raison d'être de permettre aux adultes d'obtenir un diplôme professionnel sur la base de la validation des acquis. Selon une étude réalisée par la Haute école spécialisée bernoise (voir point 2.2.5), environ 52 000 personnes pourraient ainsi potentiellement préparer un diplôme professionnel. Pour ce faire, un engagement de la part des partenaires de la formation professionnelle est requis, du même ordre que l'objectif visé par la Confédération et les cantons d'augmenter à 95% le taux des titulaires, âgés de 25 ans, d'un diplôme du degré secondaire II. L'art. 12 de la loi sur la formation professionnelle (Préparation à la formation professionnelle initiale) doit à cet effet être adapté et l'art. 7 du projet de loi sur la formation continue être complété. L'objectif est d'atteindre 30 000 validations dans un délai de dix ans. Alors que les coûts de ce projet sont estimés à 240 millions de francs, les économies qu'il pourrait engendrer sur le plan social sont évaluées entre 100 000 et 210 000 francs par diplôme professionnel, soit plus de 8 milliards au total<sup>13</sup>.

### 1.4.2.2 Etude du groupe socialiste sur les personnes sans formation

Sur la base de recherches documentaires de la Haute école spécialisée bernoise, filière Travail social, le bureau KEK-CDC Consultants a rédigé, sur mandat du groupe socialiste de l'Assemblée fédérale, un rapport sur la situation des personnes sans formation et sur les mesures engagées dans différents pays. Ce rapport a été discuté dans le cadre d'ateliers avec des membres du groupe, qui ont ensuite élaboré une proposition de stratégie prévoyant une campagne limitée dans le temps en vue de sensibiliser les entreprises et les prestataires de formations aux besoins du groupe cible et aux possibilités existantes. Des mesures adaptées au groupe cible doivent permettre aux personnes visées d'accéder aux offres de la formation professionnelle et d'en tirer bénéfice sur le plus long terme. Il est par ailleurs demandé que les lacunes soient comblées dans le domaine des bourses et de l'aide sociale<sup>14</sup>.

### 1.4.2.3 VALIDA

Fondée en 2001 par l'Association romande pour la reconnaissance des acquis (ARRA), la Commission romande et tessinoise pour l'accréditation du bilan (CORTAB), la division de la formation professionnelle du canton du Tessin et l'association CH-Q, l'association VALIDA a développé un système de reconnaissance et de validation des acquis de formation non formels qui a été repris par la suite dans les travaux portant sur la validation des acquis de la Confédération et des cantons. En collaboration avec les partenaires sociaux, les associations professionnelles et les institutions de formation, l'association soutient depuis lors le projet de reconnaissance et de validation des acquis de formation non formels ainsi que l'information de la population à ce sujet, notamment par le biais d'un site internet<sup>15</sup>.

## 1.5 Projets du même type en Allemagne et en Autriche

### 1.5.1 Allemagne: admission directe, offres modulaires, reconversion, formation à temps partiel

La législation allemande sur la formation professionnelle prévoit à l'art. 45, al. 2, de la loi sur la formation professionnelle (*Berufsbildungsgesetz, BBiG*) et à l'art. 37, al. 2, de la loi réglementant l'exercice des professions artisanales (*Handwerksordnung, HwO*) la possibilité de passer l'examen final pour une profession reconnue même si les compétences requises ont été acquises dans un cadre autre que celui d'une formation correspondant à la profession concernée. Ce type d'examen appelé examen

<sup>13</sup> Travail.Suisse: Initiative sur la formation de rattrapage; conférence de presse du 3 avril 2012, documentation; «Encourager la formation de rattrapage de manière ciblée», service médias du 13.5.2013.

<sup>14</sup> Encouragement de la formation des adultes sans formation. Groupe socialiste (personnes sans formation, KEK Consultants, sur mandat du groupe socialiste de l'Assemblée fédérale. 21.2.2012.

<sup>15</sup> [www.valida.ch](http://www.valida.ch)

externe (*Externenprüfung*) est le pendant de l'**admission directe à la procédure de qualification** qui existe en Suisse (cf. 2.1.). Est autorisée à passer l'examen toute personne qui est en mesure

- de prouver qu'elle a exercé la profession concernée sans diplôme pendant une période équivalant à une fois et demie la durée de la formation, et
- de démontrer en fournissant des justificatifs ou d'une autre manière qu'elle possède les compétences professionnelles requises. Les diplômes étrangers et l'expérience professionnelle acquise dans d'autres pays sont également pris en considération<sup>16</sup>.

En 2011, 26 109 examens externes ont été organisés. En Allemagne, la proportion de diplômes obtenus par le biais de cet examen représente près de 4,6 % de l'ensemble des diplômes délivrés<sup>17</sup>.

Les **procédures de validation**, basées sur une prise en compte des acquis (cf. 2.1.), sont uniquement utilisées pour vérifier si une personne est autorisée ou non à passer l'examen externe lorsque la durée requise concernant la période d'exercice de la profession concernée ne peut être attestée ou pour définir les contenus à préparer en vue de l'examen.

Le programme *Perspektive Berufsabschluss* du Ministère allemand de l'éducation et de la recherche (*Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF*) entend réduire le nombre d'employés n'ayant pas de diplôme. Financé par le Fonds social européen (FSE) depuis 2008 moyennant une contribution de 67 millions d'euros, il s'articule autour de deux initiatives de soutien: l'initiative 1, soit des mesures en faveur des jeunes, et l'initiative 2, qui vise à créer des conditions générales permettant aux adultes d'obtenir un diplôme professionnel a posteriori, c'est-à-dire de suivre des **modules de qualification complémentaire** menant à un diplôme<sup>18</sup>. Depuis 2008, des structures ont été mises sur pied pour plus de 150 professions. Ces structures ont des activités de conseil, d'accompagnement et de relations publiques et proposent des formations destinées à combler les lacunes des adultes et des procédures d'admission à l'examen externe standardisées. L'objectif des modules, qui ont été conçus conjointement avec les chambres de commerce responsables de l'examen, est l'acquisition des compétences manquantes, en entreprise pour la partie pratique et dans un organisme de formation pour la partie scolaire (la plupart du temps en cours du soir ou sur plusieurs week-ends).

En Allemagne, outre les examens externes, il existe des **examens de reconversion** (*Umschulungsprüfungen*). Selon l'art. 58s. BBiG, le ministère allemand peut édicter des réglementations relatives à la reconversion à l'échelle nationale pour des professions reconnues ainsi que pour d'autres professions. L'agence pour l'emploi allemande peut soutenir les participants aux mesures de reconversion en leur accordant des bons de formation. Selon l'art. 1, al. 5, BBiG, ces mesures permettent aux adultes déjà en activité de se réorienter professionnellement<sup>19</sup>.

Depuis 2005, la possibilité de suivre des **formations professionnelles à temps partiel** est inscrite dans la BBiG (art. 8) et dans la HwO (art. 27). Concrètement, la durée de la formation par jour ou par semaine est réduite tandis que la durée globale de la formation est éventuellement rallongée. Conformément à une recommandation émise en 2008 par l'Institut allemand de la formation professionnelle (*Bundesinstitut für Berufsbildung*), les raisons justifiant l'autorisation de suivre une formation professionnelle à temps partiel peuvent être le fait d'avoir un enfant ou un proche dépendant à charge, ou de se trouver dans une situation tout aussi difficile. Les publics cibles sont les jeunes et les jeunes adultes ayant des enfants. En 2013, 3021 jeunes adultes suivaient une formation professionnelle duale à temps partiel. En 2011, 1173 nouveaux contrats de formation à temps partiel ont été conclus, soit 0,2 % de l'ensemble des nouveaux contrats de formation. Les participants ont 25 ans en moyenne et 92 % d'entre eux sont des femmes. C'est dans les professions commerciales et de la santé que l'on trouve le plus grand nombre de formations à temps partiel<sup>20</sup>.

<sup>16</sup> Böhlinger Sandra, Splittstösser Sonja, Beinke Kristina: Eignung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der beruflichen Nachqualifizierung. Düsseldorf (ZWH) 2011, p. 16.

<sup>17</sup> Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, version provisoire du 13 mai 2013, p. 200 (Externenprüfung ohne Absolvent/innen einer schulischen Berufsbildung) [http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB-Datenreport\\_2013\\_Vorversion.pdf](http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB-Datenreport_2013_Vorversion.pdf).

<sup>18</sup> <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/105.php>. Les résultats des deux initiatives de soutien ont été publiés par les éditions W. Bertelsmann-Verlag dans la série *Perspektive Berufsabschluss*. Cf. également Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, version provisoire du 13 mai 2013, p. 356 et 379s.

<sup>19</sup> Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, version provisoire du 13 mai 2013, p. 379s.

<sup>20</sup> <http://www.jobstarter.de/ausbildung-in-teilzeit>.

### 1.5.2 Autriche: admission directe, stratégie de validation, modules de formation

Les diplômes obtenus à l'issue d'une **deuxième formation** représentaient près de 15 % de l'ensemble des diplômes professionnels octroyés en Autriche en 2011. La base légale est l'art. 23, al. 5, let. a, de la loi autrichienne sur la formation professionnelle (*Berufsausbildungsgesetz, BAG*). Est autorisée à passer l'examen toute personne qui a 18 ans révolus et qui est en mesure de démontrer qu'elle a acquis les capacités et les connaissances requises d'une autre manière, par exemple en apprenant directement sur le lieu de travail durant une longue période, en exerçant une autre activité pratique ou en suivant des cours dans le domaine concerné.

En 2011, le gouvernement autrichien a défini une stratégie de formation tout au long de la vie comprenant dix lignes d'action. La ligne 3 offre à tout adulte la possibilité d'obtenir, sans aucun frais, un diplôme de base et de consolider ses compétences fondamentales. La ligne 10 vise à mettre en place dans tous les domaines de formation la procédure de reconnaissance des connaissances et compétences acquises de manière non formelle et informelle<sup>21</sup>.

La ligne d'action 10 a pour but de faire avancer les travaux relatifs au cadre national des certifications (CNC) en les inscrivant dans une **stratégie de validation**. Selon cette stratégie, il ne s'agit pas de partir du principe que les acquis doivent être comparés en détail avec les contenus des programmes de formation et que les lacunes, à savoir tout ce qui manque ou ne peut être dûment attesté, doivent être absolument comblées, mais que le centre de validation doit proposer une prise en compte des acquis et éventuellement une équivalence<sup>22</sup>. Actuellement, il n'existe pas encore de système global de reconnaissance des qualifications acquises de manière non formelle ou informelle. L'objectif est de mettre en place d'ici 2018 des réglementations en la matière s'alignant autant que possible sur celles d'autres pays de l'UE<sup>23</sup>. La validation des acquis ne se fonde pas sur des ordonnances sur la formation, mais sur des profils élaborés dans le cadre du CNC, basé lui-même sur le cadre européen des certifications (CEC). L'une des raisons invoquées pour justifier ce mode de fonctionnement est que la systématique des professions établie par l'agence pour l'emploi autrichienne (*Arbeitsmarktservice, AMS*) répertorie plus de 3500 professions et que les répertoires des professions (*Occupational Dictionaries*) des pays anglophones regroupent jusqu'à 40 000 activités professionnelles<sup>24</sup>.

Parallèlement à ces travaux menés par le Ministère autrichien de l'éducation, des arts et de la culture (*Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur*), l'AMS s'occupe également de l'obtention de diplômes professionnels par les adultes. Le projet *Kompetenz mit System* permet à des personnes sans emploi d'assimiler l'ensemble des connaissances liées à une profession déterminée en suivant plusieurs petits **modules de formation**<sup>25</sup>. Ces modules existent actuellement pour huit professions. Ils regroupent les contenus du profil de chaque formation concernée tel qu'il est prescrit par la loi. Les participants sont soumis à un test de compétences à la fin de chaque module et reçoivent un certificat indiquant quelles compétences ont été acquises par rapport au référentiel de compétences de la profession, le but étant de motiver les participants pour les modules suivants. Grâce à ces certificats, les employeurs savent également quelles compétences possèdent les personnes qui ont suivi ces modules<sup>26</sup>.

Un projet intitulé *Du kannst was!* est en outre proposé dans plusieurs Länder autrichiens. Géré conjointement par les partenaires sociaux et le Land concerné, il comprend une validation en quatre étapes pour onze professions (avec quelques différences d'un Land à l'autre). Les personnes souhaitant participer à ce projet doivent être âgées de 22 ans ou plus et posséder des connaissances dans la profession concernée<sup>27</sup>.

<sup>21</sup> [http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/LLL-Strategiepapier\\_20111.pdf](http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/LLL-Strategiepapier_20111.pdf).

<sup>22</sup> Arbeitsgruppe Informelles Lernen: Jahresbericht 2009/2010, p. 11.

<sup>23</sup> Lachmayr Norbert, Löffler Roland: Validierung nicht-formaler und informeller Qualifikationen in Österreich unter dem Gesichtspunkt der Interessenvertretung. Vienne (öibf), 28 mars 2013, p. 2 et 9.

<sup>24</sup> Schlögl Peter: Konzept einer Teil-Strategie für die Integration von Lernergebnissen des nicht formalen Lernens in einen künftigen nationalen Qualifikationsrahmen. Version définitive, Vienne (öibf), septembre 2009, p. 13.

<sup>25</sup> Weber Friederike, Putz Sabine, Stockhammer Hilde: Kompetenz mit System. Lernergebnisorientierte AMS-Schulungen als Schritte zur Qualifikation Lehrabschluss. In: Magazin erwachsenenbildung.at, numéro 14, 2011, p. 11-1 à 11-10.

<sup>26</sup> [http://www.pro-spect.at/docs/KmS\\_Kompetenzmatrix\\_Koch\\_Koechin.pdf](http://www.pro-spect.at/docs/KmS_Kompetenzmatrix_Koch_Koechin.pdf).

<sup>27</sup> <http://www.dukannstwas.at/>.



## 2 Voies de formation existantes et bénéfice respectif

### 2.1 Bases légales

Les bases légales existantes se caractérisent par une grande ouverture en ce qui concerne les diverses voies et procédures pour obtenir un diplôme professionnel formel.

Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) <sup>28</sup>	Ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) <sup>29</sup>
<p><b>Art. 9 Encouragement de la perméabilité</b></p> <p><sup>2</sup> Les expériences, professionnelles ou non, la formation spécialisée et la culture générale acquises en dehors des filières habituelles sont dûment prises en compte.</p>	<p><b>Art. 4 Prise en compte des acquis</b> (art. 9, al. 2, LFPr)</p> <p><sup>1</sup> La prise en compte des acquis est du ressort:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. des autorités cantonales, dans le cas du raccourcissement individuel d'une filière de formation d'une formation initiale en entreprise;</li> <li>b. des prestataires compétents, dans le cas du raccourcissement individuel d'une autre filière de formation;</li> <li>c. des organes compétents, dans le cas d'admission aux procédures de qualification.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Les cantons veillent à assurer des services de consultation chargés d'aider les personnes à dresser l'inventaire des qualifications dont elles peuvent se prévaloir et qu'elles ont acquises en dehors des filières de formation habituelles, à travers une expérience pratique, professionnelle ou non. L'inventaire des qualifications sert de base de décision pour la prise en compte des acquis conformément à l'al. 1.</p> <p><sup>3</sup> Les services de consultation collaborent avec les organisations du monde du travail et font appel aux services d'experts externes.</p>
<p><b>Art. 17 Types de formation et durée</b></p> <p><sup>5</sup> La formation professionnelle initiale peut aussi s'acquérir par une formation professionnelle non formelle, laquelle s'achève par une procédure de qualification.</p>	
<p><b>Art. 18 Prise en compte des besoins individuels</b></p> <p><sup>1</sup> La durée de la formation professionnelle initiale peut être écourtée de manière appropriée pour les personnes qui ont beaucoup de facilité ou qui ont une formation préalable et prolongée pour les personnes qui ont des difficultés d'apprentissage ou qui présentent un handicap.</p>	
<p><b>Art. 24 Surveillance</b></p> <p><sup>4</sup> Sur proposition commune du prestataire de la formation professionnelle et de la personne en formation, le canton arrête des décisions portant sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. l'équivalence des formations professionnelles non formelles visées à l'art. 17, al. 5;</li> <li>b. les cas visés à l'art. 18, al. 1.</li> </ul>	

<sup>28</sup> Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (RS 412.10).

<sup>29</sup> Ordonnance fédérale du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (RS 412.101).

<p><b>Art. 33 Examens et autres procédures de qualification</b></p> <p>Les qualifications professionnelles sont attestées par un examen global, par une combinaison d'examens partiels ou par d'autres procédures de qualification reconnues par le SEFRI.</p>	<p><b>Art. 31 Autres procédures de qualification</b> (art. 33 LFPr)</p> <p><sup>1</sup> Sont réputées autres procédures de qualification les procédures qui, en règle générale, ne sont pas définies dans les prescriptions sur la formation, mais qui permettent néanmoins de vérifier les qualifications requises.</p> <p><sup>2</sup> Les procédures de qualification visées à l'al. 1 peuvent être standardisées pour des groupes de personnes particuliers et réglées dans les prescriptions sur la formation déterminantes.</p>
<p><b>Art. 34 Conditions relatives aux procédures de qualification</b></p> <p><sup>1</sup> Le Conseil fédéral fixe les conditions relatives aux procédures de qualification. Il en assure la qualité et la comparabilité. Les critères d'évaluation utilisés dans les procédures de qualification doivent être objectifs, transparents et assurer l'égalité des chances.</p> <p><sup>2</sup> L'admission est indépendante du fait d'avoir suivi ou non une filière de formation déterminée. Le SEFRI règle les conditions d'admission aux procédures de qualification.</p>	<p><b>Art. 32 Conditions d'admission particulières</b> (art. 34, al. 2, LFPr)</p> <p>Si des qualifications ont été acquises par une personne dans un autre cadre que celui d'une filière de formation réglementée, cette personne devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans pour être admise à la procédure de qualification.</p>
<p><b>Art. 35 Encouragement des autres procédures de qualification</b></p> <p>La Confédération peut encourager les organisations qui développent ou offrent d'autres procédures de qualification.</p>	

### 2.1.1 Procédure de qualification et admission

Afin d'assurer la perméabilité du système de formation, la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) fait la distinction entre filière d'études et procédure de qualification. En outre, il n'y «est plus question d'examens», mais de «procédures de qualification». Ce changement permet l'introduction de méthodes et d'instruments d'évaluation divers<sup>30</sup>.

La LFPr prévoit que l'obtention de diplômes fédéraux ne doit pas forcément être liée à la fréquentation d'une filière de formation réglementée (art. 9, al. 2, LFPr). Toute personne souhaitant obtenir un diplôme professionnel doit par contre se soumettre à une procédure de qualification (art. 17, al. 5, LFPr).

Les adultes peuvent suivre une **formation professionnelle initiale avec contrat d'apprentissage**. Les règles sont les mêmes que celles qui s'appliquent aux jeunes.

Si des qualifications ont été acquises dans un cadre autre que celui d'une filière de formation réglementée, la personne doit justifier d'une **expérience professionnelle d'au moins cinq ans** pour être admise à la procédure de qualification (art. 32 OFPr).

Dans la formation professionnelle initiale comme dans les écoles supérieures, il est possible d'envisager individuellement des **raccourcissements** de la durée des filières de formation et une **admission directe** à la procédure de qualification. Les bases légales sont l'art. 18 LFPr et l'art. 4 OFPr pour la formation professionnelle initiale et l'art. 13 OCM ES pour les écoles supérieures<sup>31</sup>.

Le raccourcissement de la formation professionnelle initiale concerne prioritairement la durée de la formation telle qu'elle est prévue dans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de la pro-

<sup>30</sup> Cf. le message le message du 6 septembre 2000 relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle, FF 2000, p. 5310.

<sup>31</sup> La possibilité d'une admission directe à l'examen final était déjà prévue dans la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle (art. 41).



fession concernée. En ce sens, un **raccourcissement de la durée de travail journalière ou hebdomadaire**, de même que l'**organisation de formations à temps partiel** en Allemagne ne sont donc pas non plus inconcevables (cf. point 1.5.1). La fixation de la durée du travail au sein de l'entreprise est fixée par le biais d'une convention passée entre le formateur et la personne en formation dans le cadre du contrat d'apprentissage concerné. Celui-ci, comme tout autre contrat d'apprentissage, doit être approuvé par les autorités cantonales compétentes. L'atteinte des objectifs de formation dans les conditions prescrites est déterminante en l'occurrence. Les contrats de formation peuvent également prévoir un **allongement** de la durée totale de la formation dans son ensemble, notamment si la personne a la garde d'enfants.

Les personnes qui souhaitent obtenir un diplôme professionnel délivré dans le cadre de la formation professionnelle initiale classique avec contrat d'apprentissage, en suivant une formation raccourcie ou en étant admis directement à la procédure de qualification, doivent prouver leur qualification professionnelle et se soumettre à une «procédure de qualification ordinaire» constituée d'un examen global ou d'une combinaison d'examens partiels.

### 2.1.2 Autres procédures de qualification

L'attestation fédérale de formation professionnelle ou le certificat fédéral de capacité peut également être obtenu par le biais d'une autre procédure de qualification équivalente (art. 37 et suivants, LFPr). Ces «autres procédures de qualification» doivent être reconnues par le SEFRI (art. 33 LFPr).

Sont reconnues comme «autres procédures de qualification», d'une part, de nouvelles méthodes de vérification des compétences (p. ex. projets, portfolios, etc.), édictées ou autorisées par le SEFRI et, d'autre part, les «procédures de qualification équivalentes», aussi soumises à l'autorisation du SEFRI. Elles se sont traduites dans les faits en particulier sous la forme de **procédure de qualification** (cf. point 1.4.1.1). Le message relatif à la LFPr mentionnait également la possibilité d'instaurer des **filières de formation modulaires** et des **examens partiels** ou encore d'autres types de procédures de qualification. Il prévoyait en outre que de telles procédures de qualification assouplies seraient mises en place principalement pour les adultes<sup>32</sup>.

### 2.1.3 Prise en compte des acquis

La reconnaissance et la prise en compte des acquis s'obtiennent aussi bien dans le cadre de la validation des acquis que dans celui de l'admission à la procédure de qualification avec examen final. La prise en compte des acquis formels, non formels et informels est la tâche de l'autorité cantonale, du prestataire de formation ou de tout autre organisme compétent. Dans le cas des admissions à la procédure de qualification avec examen final, la prise en compte des acquis se justifie par la volonté de raccourcir une filière de formation formelle ou d'accéder directement à la procédure de qualification donnant droit à un diplôme professionnel formel. Il est également possible de dispenser des personnes en formation de participer à certaines parties de la procédure de qualification. Ce dispositif correspond à une prise en compte des acquis dans certains domaines ou en application de l'art. 24, al. 4, let. a, LFPr.

---

<sup>32</sup> Message du Conseil fédéral du 6 septembre 2000 relatif à la nouvelle loi sur la formation professionnelle, FF 2000, p. 5333 ss.

## 2.1.4 Reconnaissance de diplômes et de certificats étrangers

LFPr	OFPr
<p><b>Art. 68 Reconnaissance des diplômes et des certificats étrangers; coopération et mobilité internationales</b></p> <p><sup>1</sup> Le Conseil fédéral règle la reconnaissance des diplômes et des certificats étrangers de la formation professionnelle couverte par la présente loi.</p> <p><sup>2</sup> Il peut conclure de sa propre autorité des accords internationaux encourageant la coopération et la mobilité internationales dans le domaine de la formation professionnelle.</p>	<p><b>Art. 69 Reconnaissance</b> (art. 68 LFPr)</p> <p><sup>1</sup> Le SEFRI reconnaît les diplômes et les certificats étrangers:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>qui sont délivrés ou reconnus par l'Etat d'origine et</li> <li>qui présentent un niveau de qualification comparable à des certificats ou à des titres suisses.</li> </ol> <p><sup>2</sup> Les diplômes et les certificats étrangers présentent un niveau de qualification comparable à des certificats ou à des titres suisses lorsque:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>le niveau de formation est identique;</li> <li>la durée de la formation est équivalente;</li> <li>les contenus sont comparables et</li> <li>si la filière de formation permet d'acquérir des qualifications non seulement théoriques mais aussi pratiques.</li> </ol> <p><sup>3</sup> Les personnes domiciliées en Suisse et les frontaliers sont habilités à présenter une demande.</p> <p><sup>4</sup> Les accords de droit international public sont réservés.</p>
	<p><b>Art. 70 Mesures de compensation</b> (art. 68 LFPr)</p> <p><sup>1</sup> Si, conformément aux bases légales, l'exercice d'une activité professionnelle exige de l'intéressé qu'il soit titulaire d'un diplôme ou d'un certificat donné et si un requérant est titulaire d'un diplôme ou d'un certificat étranger qui n'est pas reconnu équivalent à un titre suisse, le SEFRI prévoit, en collaboration avec les cantons ou les organisations du monde du travail, des mesures de compensation permettant aux intéressés d'atteindre la qualification requise.</p> <p><sup>2</sup> L'al. 1 s'applique par analogie à l'exercice d'une activité professionnelle dont l'indemnisation ou le remboursement par une assurance sociale exige de l'intéressé qu'il soit titulaire d'un diplôme ou d'un certificat donné.</p> <p><sup>3</sup> Les mesures de compensation comprennent des examens complémentaires d'aptitude, des filières de mise à niveau et d'autres procédures de qualification.</p> <p><sup>4</sup> Les frais des mesures de compensation sont facturés aux participants.</p>

La reconnaissance réciproque de diplômes et de certificats étrangers est régie à l'annexe III de l'Accord du 21 juin 1999 entre la Confédération suisse d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres (Accord sur la libre circulation des personnes)<sup>33</sup>, à l'annexe K de la Convention du

<sup>33</sup> RS 0.142.112.681.

4 janvier 1960 instituant l'Association Européenne de Libre-Echange (AELE)<sup>34</sup>, dans la directive 2005/36/CE<sup>35</sup> et à l'art. 68 LFPPr et 69 OFPr.

L'Accord sur la libre circulation des personnes et la Convention de l'AELE s'appliquent à la reconnaissance des diplômes et des certificats lorsque leurs titulaires sont des ressortissants de la zone UE/AELE et que les professions sont réglementées. Une profession est réglementée lorsque l'exercice de la profession, à titre indépendant ou à titre d'activité économique privée, présuppose la détention d'un diplôme professionnel.

Conformément à l'art. 69 OFPr, le SEFRI peut reconnaître les autres diplômes et certificats étrangers de pays tiers et de l'UE dans le domaine des professions non réglementées ainsi que ceux de ressortissants d'Etats tiers, si les conditions suivantes sont remplies cumulativement: même niveau de formation, durée équivalente de la formation, contenu comparable des formations et qualifications pratiques et théoriques.

La reconnaissance de diplômes et de certificats étrangers revêt toujours plus d'importance, non seulement pour l'admission aux professions réglementées, mais aussi pour la classification des diplômes sur le marché du travail, des qualifications attendues des responsables de la formation professionnelle et de l'accès à des diplômes de formation supérieurs.

## 2.2 Données sur les adultes et la formation professionnelle

L'évaluation des données statistiques est traitée dans la suite. Tout d'abord, sont énoncées les données permettant de fournir des indications sur le nombre de personnes de 25 à 64 ans qui pourraient ou voudraient acquérir un premier ou un autre diplôme professionnel. Ensuite, sont examinées les données relatives à l'utilisation par les adultes des offres d'information et de conseil, aux diplômes professionnels des adultes et aux adultes ayant signé un contrat de formation. Enfin, l'impact financier des formations manquantes sur les individus et la société est étudié au point 2.2.5.

### 2.2.1 Personnes sans diplôme du degré secondaire II

En 2012, près de 619 000 personnes résidentes permanentes âgées (13,7 %) de 25 à 64 ans ne disposent pas de diplôme postobligatoire, dont 252 000 d'hommes (11,0 %) et 367 000 femmes (16,4 %)<sup>36</sup>. Les extrapolations de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) permettent de fournir des données supplémentaires sur le statut de ces personnes sur le marché du travail.

**Tableau 2: Personnes sans diplôme du degré secondaire II par groupe d'âge, sexe et statut d'activité (2012, en millier)**

	25 - 39 ans			40 - 54 ans			55 - 64 ans			Somme (25 à 64)		
	m	f	Total	m	f	Total	m	f	Total	m	f	Total
Total	84	97	181	105	157	262	63	113	176	252	367	<b>619</b>
Personnes actives	78	74	152	93	117	210	44	58	101	215	248	<b>463</b>
Personnes actives occupées	69	65	135	88	109	197	41	55	96	198	229	<b>427</b>
Chômeurs au sens de l'OIT	9	8	17	5	8	13	3	3	6	17	19	<b>36</b>
Personnes non actives	6	23	29	12	40	52	19	55	75	37	119	<b>156</b>

Légende: Personnes actives = personnes actives occupées + chômeurs  
Total = personnes actives + personnes non actives

Source: OFS<sup>37</sup>

<sup>34</sup> RS 0.632.31.

<sup>35</sup> Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

<sup>36</sup> OFS, table je-f-15.03.01.01.xls, Niveau de formation de la population résidente par âge et sexe.

<sup>37</sup> OFS, table je-f-03.01.02.06.xls, Moyennes annuelles 2012.

**Nationalité:** 28 % des étrangers actifs occupés ne sont pas titulaires d'un diplôme du degré secondaire II. Le pourcentage varie toutefois d'un pays à l'autre: Allemagne 2,7 %, France 4,5 %, Italie 28,5 %, Espagne 28,8 %, Portugal 65,2 %<sup>38</sup>.

**Sexe:** un septième des Suissesses actives occupées (14,0 %) et un dixième des Suisses actifs occupés (10,3 %) ne sont pas titulaires d'un diplôme postobligatoire<sup>39</sup>.

En ce qui concerne le thème traité dans le présent rapport, il serait intéressant d'évaluer quelle part des personnes sans diplôme postobligatoire serait capable et intéressée par l'obtention d'un diplôme professionnel. Des données fiables font défaut actuellement. L'intérêt des personnes dépend des conditions-cadres; on peut supposer que les personnes actives occupées sont encore intéressées par un tel diplôme. Un groupe d'inspecteurs professionnels estime à 20 % la part des personnes disposant des capacités requises<sup>40</sup>.

## 2.2.2 Changement de profession

L'évaluation du nombre de personnes potentiellement intéressées par un deuxième diplôme professionnel (ou un diplôme professionnel supplémentaire) est rendue très difficile du fait que l'OFS n'est que très partiellement en mesure de s'exprimer sur les changements professionnels depuis l'abandon du recensement fédéral et son remplacement par une enquête de registre et de structure. Par ailleurs, l'OFS ne peut pas fournir des données sur les occurrences entre le changement de profession et une deuxième formation.

Seul fait connu, près de la moitié des personnes classées dans l'enquête ESPA de 2012 sous la catégorie «Ouvriers et employés non qualifiés» sont titulaires d'un diplôme du degré secondaire II ou d'un diplôme supérieur. Les personnes titulaires d'un diplôme du degré secondaire II appartenant au groupe «Professions de l'industrie et des arts et métiers (sauf construction)» sont surreprésentés et celles relevant du groupe «Restauration, professions fournissant d'autres services personnels» sont nettement sous-représentées.

**Tableau 3: Ouvriers et employés non qualifiés par diplôme le plus élevé**

Degré secondaire I	84 000
Degré secondaire II	74 000
Degré tertiaire	8 000
Total	164 000

Source: OFS<sup>41</sup>

## 2.2.3 Utilisation des offres d'information et de conseil

Pratiquement tous les cantons fournissent sur leur site internet des informations concernant les formations de rattrapage, la formation professionnelle ou les diplômes professionnels pour adultes. En général, les quatre voies ordinaires sont mentionnées et parfois seulement trois d'entre elles (la formation professionnelle régulière n'est pas mentionnée). Le tableau en annexe fournit des informations à ce sujet. Divers liens<sup>42</sup> dirigent les personnes intéressées vers les sites internet des centres d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière et vers ceux des cantons sous diverses ru-

<sup>38</sup> OFS, table je-f-03.01.02.06.03.xls, Jahresdurchschnittswerte 2012.

<sup>39</sup> OFS, table je-f-03.01.02.17.xls, Jahresdurchschnittswerte 2012.

<sup>40</sup> Unterstützungsbedarf zur beruflichen Nachholbildung im Kanton Basel-Stadt. Berufsbildungsprojekte Wettstein, 11.7.2012, p. 44. Si on appliquait ce taux à toutes les personnes actives occupées de plus de 25 ans, 85 000 personnes actives occupées pourraient encore devenir titulaires d'un diplôme professionnel. Et en incluant aussi les chômeurs, ce chiffre passerait à 93 000 personnes.

<sup>41</sup> Les ouvriers et employés non qualifiés («professions élémentaires» dans la répartition par profession 9 selon de la CITP-08 [Classification internationale type des professions]) – âgés de 25 à 64 ans classés par profession apprise (divisions de professions selon la NSP 2000 [Nomenclature suisse des professions 2000]) et par niveau de formation en 2012 (Analyse de l'OFS, août 2013).

<sup>42</sup> [http://www.bildungsleistung.ch/file/3/Kontakt\\_Eingangsportale\\_Deutschschweiz.pdf](http://www.bildungsleistung.ch/file/3/Kontakt_Eingangsportale_Deutschschweiz.pdf) (concerne uniquement les cantons de la Suisse alémanique).

briques («Validation», «Formation professionnelle», «Education et formation», «Département de l'Instruction publique», etc.). Le Canton de Bâle-Ville dispose d'une statistique permettant de savoir quand la fourniture d'informations a abouti à une prise de contact avec un conseiller professionnel: en 2011, 159 contacts préliminaires (68 par des hommes et 91 par des femmes) ont été enregistrés. 62 personnes étaient déjà titulaires d'un diplôme du degré secondaire II et 68 ne l'étaient pas. 144 personnes étaient intéressées par l'obtention d'un diplôme professionnel pour adulte, 10 par une validation des acquis et 21 par une formation d'employé/e de commerce, 14 par une formation d'assistant socio-éducatif/assistante socio-éducative, 46 par une formation d'assistant/e en soins et santé communautaire, 14 par une formation commerciale de base, 19 par une formation de logisticien/ne et 12 par une formation propre à la gastronomie. Une indication sur l'âge était connue dans 123 cas. Seules 18 personnes avaient moins de 25 ans.

La consultation de l'ensemble des sites internet cantonaux a montré qu'il était difficile de trouver les informations importantes. Dans plusieurs cas, il a fallu au moins faire 5 clics avant d'arriver à la page souhaitée. Plus souvent encore, il faut même effectuer une recherche au sein du site en introduisant des mots-clés tels que «formation de rattrapage», «diplôme professionnel pour adultes», «validation des acquis», «procédure de qualification» pour arriver à la page correspondante. Souvent, les termes techniques ne sont connus que des spécialistes, mais pas du public. Le recours à des moteurs de recherche tels que Google est recommandé pour consulter les sites cantonaux.

#### 2.2.4 Contrats de formation et diplômes professionnels<sup>43</sup>

Fin 2012, 17 892 personnes de 25 ans et plus se préparaient à une procédure de qualification de la formation professionnelle initiale.

**Tableau 4: Personnes de 25 ans et plus se préparant en 2012 à l'obtention d'un diplôme professionnel**

Voie de formation	Nombre
Formation professionnelle initiale classique de 3 ou 4 ans (CFC)	10 362
Formation professionnelle initiale raccourcie à titre de préparation à un CFC	3 466
Formation professionnelle initiale classique de 2 ans (AFP)	8 58
Formation professionnelle initiale raccourcie à titre de préparation à une AFP	59
Préparation à une admission directe à la procédure de qualification (CFC)	2 722
Préparation à une admission directe à la procédure de qualification (AFP)	100
Procédure de qualification en vue de l'obtention d'un CFC	324
Procédure de qualification en vue de l'obtention d'une AFP	1
<b>Total</b>	<b>17 892</b>

Source: OFS

Alors que le nombre de contrats de formation signés dans le cadre de la formation professionnelle initiale, classique ou raccourcie, avec contrat d'apprentissage est connu, les données concernant les autres voies de formation se fondent sur des recensements statistiques plus lacunaires. Par contre, les pourcentages d'adultes empruntant l'une ou l'autre voie de formation sont plus fiables grâce à la statistique sur les diplômes professionnels.

En 2012, 6396 personnes de 25 ans et plus ont obtenu un diplôme professionnel fédéral (CFC ou AFP); 88 % des personnes concernées étaient des adultes.

<sup>43</sup> Données tirées d'une évaluation spécifique de l'OFS du 11 septembre 2013.

**Tableau 5: Diplômes professionnels décernés à des personnes de 25 ans et plus ayant suivi une voie de formation, 2012**

Voie de formation	Personnes (en %)
Formation professionnelle initiale classique	41
Formation professionnelle initiale raccourcie	21
Admission directe à la procédure de qualification	34
Procédure de qualification	4

Source: OFS

En 2012, un peu plus de 10 % seulement des diplômes professionnels (CFC et AFP) ont été décernés à des personnes de 25 ans et plus. On note de grandes différences d'un canton à l'autre quant à la part des adultes titulaires d'un diplôme professionnel et à la voie de formation choisie. En raison d'une stratégie d'encouragement ciblée, le canton de Genève détient la palme en la matière en termes de pourcentage d'adultes et de procédures de qualification.

**Tableau 6: Diplômes professionnels par canton et part d'adultes par voie de formation, 2012**

Voie/ Canton	Nombre total de personnes <sup>44</sup>	Personnes jusqu'à 24 ans révolus	Part de personnes de 25 ans et plus	Adultes par voie de formation (en %)		
				Formation professionnelle initiale classique et raccourcie	Procédure de qualification	Accès direct à la procédure de qualification
<b>CH</b>	<b>64 925</b>	<b>6396</b>	<b>9.9 %</b>	<b>61.8 %</b>	<b>3.9 %</b>	<b>34.3 %</b>
ZH	11137	904	8.1 %	51.8 %	11.7 %	36.5 %
BE	9358	919	9.8 %	74.3 %	0.0 %	25.7 %
LU	3811	236	6.2 %	57.7 %	6.5 %	35.8 %
UR	381	14	3.7 %	92.9 %	0.0 %	7.1 %
SZ	1074	85	7.9 %	30.4 %	0.0 %	69.6 %
OW	369	22	6.0 %	78.3 %	0.0 %	21.7 %
NW	342	19	5.6 %	60.0 %	5.0 %	35.0 %
GL	419	24	5.7 %	58.3 %	0.0 %	41.7 %
ZG	1142	75	6.6 %	65.2 %	14.6 %	20.2 %
FR	2179	262	12.0 %	60.7 %	9.0 %	30.3 %
SO	1984	171	8.6 %	48.1 %	2.6 %	49.2 %
BS	1812	257	14.2 %	66.7 %	0.0 %	33.3 %
BL	1725	246	14.3 %	43.1 %	0.7 %	56.2 %
SH	795	62	7.8 %	52.9 %	1.4 %	45.7 %
AR	446	45	10.1 %	83.0 %	6.4 %	10.6 %
AI	154	11	7.1 %	81.8 %	0.0 %	18.2 %
SG	5433	292	5.4 %	53.8 %	3.0 %	43.2 %
GR	1978	178	9.0 %	58.5 %	1.6 %	39.9 %
AG	5341	394	7.4 %	53.0 %	0.2 %	46.8 %
TG	2202	158	7.2 %	75.7 %	1.7 %	22.5 %
TI	2061	350	17.0 %	45.0 %	0.0 %	55.0 %
VD	4872	722	14.8 %	70.3 %	0.0 %	29.7 %
VS	2405	303	12.6 %	79.1 %	5.0 %	15.9 %
NE	1308	206	15.7 %	68.4 %	0.0 %	31.6 %
GE	1559	348	22.3 %	65.8 %	16.1 %	18.1 %
JU	638	93	14.6 %	79.6 %	0.0 %	20.4 %

Source: OFS

<sup>44</sup> Statistique de la formation professionnelle initiale 2012, OFS.

### 2.2.5 Rapport coût/bénéfice

Les personnes qui n'ont pas suivi de formation professionnelle initiale et celles qui ne peuvent plus exercer la profession apprise initialement occasionnent toujours davantage de **coûts** pour la société. Les personnes non titulaires d'un diplôme postobligatoire peinent plus souvent à s'intégrer sur le marché du travail que les titulaires d'un diplôme du degré secondaire II ou du degré tertiaire. Le taux de chômeurs de 26 à 54 ans sans diplôme postobligatoire est en moyenne pluriannuelle (2004 à 2012) 2,6 fois supérieur à celui des personnes qualifiées dans la même tranche d'âge<sup>45</sup>. La part des personnes actives travaillant à un poste faiblement rémunéré (les «travailleurs pauvres» ou *working-poor*) est de 32 % chez les personnes sans formation professionnelle, de 22 % chez les personnes formées en entreprise ou ailleurs sans diplôme fédéral reconnu; cette part est donc bien supérieure au 12 % de l'ensemble des travailleurs<sup>46</sup>.

Une étude réalisée par la Haute école spécialisée bernoise a tenté d'estimer les coûts pouvant être économisés si une «personne sans formation» obtenait a posteriori un diplôme professionnel. En se basant sur les chiffres tirés de l'ESPA, les auteurs de cette étude sont arrivés à la conclusion que les personnes actives sans diplôme du degré secondaire II gagnaient en moyenne près de 15 600 francs de moins par an que les titulaires d'un diplôme professionnel. La probabilité que ces personnes actives sans diplôme professionnel soient mises à l'AI par suite d'accident ou de maladie est 2,3 fois plus élevée que chez les autres personnes. Les personnes actives sans diplôme dépendent aussi plus fréquemment de l'aide sociale, sont plus souvent en incapacité de travail et souffrent davantage de problèmes physiques et psychiques. Toujours selon cette étude, les coûts sociaux qui en découlent se montent à près de 10 000 francs par an et par personne sans diplôme professionnel<sup>47</sup>.

Dans une étude de suivi, les auteurs estiment qu'entre 6000 à 10 000 francs sont dépensés par an. Rapporté aux coûts calculés sur une vie entière, ils arrivent à la conclusion suivante: «Dès l'âge de 25 ans, une absence de formation se traduit en termes de coûts sociaux par un montant variant entre 230 000 francs (taux d'escompte de 1 %) et 160 000 francs (taux d'escompte de 3 %)»<sup>48</sup>.

Le Conseil fédéral a estimé en 2000 que les coûts étaient encore supérieurs à ces chiffres: «l'intégration systématique des groupes à problèmes dans le monde du travail» – dont les personnes n'ayant pas suivi de formation professionnelle initiale – a permis, rien qu'en termes de prestations sociales, d'économiser 180 000 francs par personne et par an<sup>49</sup>.

Le **bénéfice** retiré de l'encouragement de la formation professionnelle initiale pour les adultes est triple. Premièrement, la situation des personnes concernées s'améliore. Deuxièmement, l'obtention d'un diplôme professionnel ou le changement de profession accroît la satisfaction des personnes, ce qui a un effet positif potentiel sur la santé et l'intégration sociale. Et troisièmement, un accroissement du revenu – dû notamment à la détention d'un diplôme professionnel – se traduit pour l'Etat par une augmentation des rentrées fiscales.

L'obtention d'un diplôme professionnel a toutefois aussi un coût élevé pour les personnes de 25 ans et plus: outre les taxes permettant de suivre des filières de formation et des procédures de qualification, il faut inclure le coût de la vie durant la formation.

Lorsque les personnes disposent déjà de la plupart des compétences requises pour le diplôme souhaité, elles peuvent en général suivre leur formation continue et participer à la procédure de qualification durant leurs loisirs. Travail.Suisse estime les coûts par personne<sup>50</sup> à 8000 francs et la Conférence

<sup>45</sup> Baromètre des places d'apprentissage de l'Université de Zurich, Rapport sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), p. 5 ss., <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/index.html?lang=fr>.

<sup>46</sup> Enquête suisse sur la structure des salaires 2010. Les bas salaires en Suisse, Actualités OFS, Neuchâtel 6.2012. Le bas salaire est défini comme étant le deux tiers du salaire médian. En 2010, il se montait à 3968 francs/mois pour un emploi à plein temps.

<sup>47</sup> Tobias Fritschi, T. Oesch et B. Jann. (2009): Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz. Bern, BASS. Und T. Fritschi, «Was Ausbildungslosigkeit die öffentliche Hand kostet», Panorama 5/2009, p. 8 ss.

<sup>48</sup> Tobias Fritschi, Livia Bannwart, Oliver Hümbelin, Sanna Frischknecht, Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche. Schlussbericht im Auftrag Travail.Suisse, Berne, 20 mars 2012, p. 39.

<sup>49</sup> Message du 6 septembre 2000 relatif à la nouvelle loi sur la formation professionnelle, FF 2000, p. 5314.

<sup>50</sup> Travail.Suisse: „Bildungsinitiative zur Nachholbildung“. Medienkonferenz vom 3.4.2012, Dokumentation (uniquement en allemand).

suisse des offices de formation professionnelle (CSFP) entre 5000 et 7000 francs<sup>51</sup>. Si non seulement la reconnaissance d'un diplôme, mais aussi la majorité des qualifications font défaut, une formation de plusieurs années est requise, durant laquelle seule une partie des revenus nécessaires pour vivre est gagnée en travaillant (à temps partiel). Lorsque la personne continue à travailler à plein temps, le risque de surmenage existe, surtout si la personne doit s'occuper de ses enfants. Le surmenage temporaire est l'une des sources principales de l'interruption de la formation professionnelle chez les adultes<sup>52</sup>.

## 2.3 Financement

### 2.3.1 Contributions à la formation

La loi fédérale du 6 octobre 2006 sur les contributions aux cantons pour l'octroi de bourses et de prêts d'études dans le domaine de la formation du degré tertiaire (loi sur les contributions à la formation, RS 416.0) ne contient aucune disposition sur les contributions aux formations du degré secondaire II. L'initiative sur les bourses d'études de l'UNES et la révision de la loi fédérale<sup>53</sup> ayant été approuvée par le Conseil fédéral en tant que contreproposition indirecte se limitent au degré tertiaire.

L'Accord intercantonal du 18 juin 2009 sur l'harmonisation des régimes de bourses d'études (concordat sur les bourses d'études), en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2013, prévoit aussi des allocations de formation pour les filières du degré secondaire II (art. 8). En ce qui concerne l'octroi de bourses d'études, les cantons peuvent fixer un **âge maximum**, qui ne peut toutefois être inférieur à 35 ans au début de la formation. Pour les prêts, les cantons peuvent fixer librement un âge limite (art. 12). Le montant annuel d'une allocation complète pour les formations du degré secondaire II s'élève au moins à 12 000 francs par an (art.15). Le concordat oblige uniquement les cantons signataires. A la fin du premier semestre 2013, les cantons ayant adhéré au concordat étaient ceux d'Appenzell Rhodes-Extérieures, de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville, de Berne, de Fribourg, de Genève, de Glaris, des Grisons, du Jura, de Neuchâtel, du Tessin, de Thurgovie et de Vaud.

L'âge limite en vigueur dans les cantons pour bénéficier d'une bourse d'études est parfois encore inférieur à celui prévu dans le nouveau concordat.

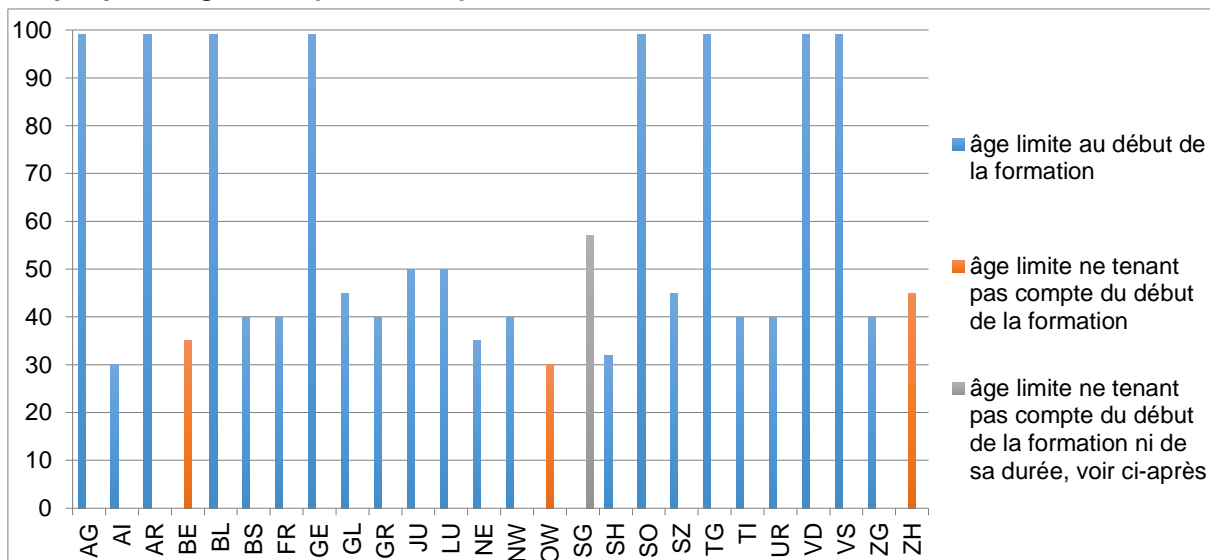
---

<sup>51</sup> CSFP: Validation des acquis, Lignes directrices du 21 août 2007 pour les cantons, p. 3.

<sup>52</sup> Emil Wettstein (2011): Erwachsene in der Berufslehre. Befragung nach Lehrvertragsauflösung <http://www.bbprojekte.ch/zc/B520.pdf>.

<sup>53</sup> <http://www.sbf.admin.ch/themen/01366/01380/01768/index.html?lang=fr>.



**Graphique 1: Age limite par canton pour bénéficier d'une bourse d'études, 2013<sup>54</sup>**

L'âge limite 99 indiqué pour certains cantons signifie que ceux-ci n'ont pas d'âge limite dans leurs lois et autres réglementations sur les bourses d'études.

L'âge limite 30 signifie que la personne n'obtiendra pas de bourse d'études si elle a déjà atteint l'âge de 30 ans au moment où elle commence la formation, ou que la personne bénéficiera uniquement d'une bourse d'études si elle entame sa formation avant d'atteindre l'âge de 30 ans.

Dans le canton de Saint-Gall, les bourses d'études sont accordées si la période entre la fin probable de la formation et le droit à des prestations de vieillesse de l'AVS / AI est au moins trois fois plus longue que la durée ordinaire de la formation. Pour obtenir une bourse d'études, les personnes doivent (selon la durée de la formation) avoir entamé leur formation au plus tard entre leur 48<sup>e</sup> et leur 57<sup>e</sup> année (Stipendienverordnung, 13.5.2003).

### 2.3.2 Action sociale

La Constitution garantit «la dignité humaine» (art. 12). L'organisation et l'orientation de l'aide sociale accordée à cette fin relève de la compétence des cantons et des communes. Dans le cas du financement d'une formation, des contributions de l'aide sociale peuvent être allouées en complément aux bourses d'études. Selon la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS), la pratique en la matière est variable et assez restrictive. Il n'empêche que l'aide sociale prend le plus souvent en charge les coûts de la vie dans des situations de formation, étant donné que les bourses d'études ne suffisent pas en bien des endroits à assurer l'existence des personnes.

Le canton de Vaud a été le premier à coordonner et à harmoniser les normes de l'aide sociale et du régime des bourses d'études pour les jeunes et les jeunes adultes (personnes jusqu'à 25 ans). Le budget cantonal pour les bourses d'études a été revalorisé; en échange l'aide sociale a été diminuée d'un montant équivalent. Un projet pilote avec extension du règlement aux adultes jusqu'à 40 ans court pendant la période de législature 2012–2016.

En 2012, la CSIAS a recommandé aux autorités cantonales, à travers sa prise de position «Bourses d'études plutôt qu'aide sociale», de s'orienter vers ce modèle, y compris si possible pour les plus de 25 ans n'ayant pas un premier diplôme professionnel. Elle attire l'attention sur le fait que deux tiers des jeunes et des jeunes adultes qui bénéficient de l'aide sociale n'ont pas de diplôme du degré secondaire II<sup>55</sup>. Les interventions en faveur de la mise en œuvre de cette recommandation ont toutefois été refusées jusqu'ici au sein des parlements cantonaux<sup>56</sup>. Le canton de Bâle-Ville examine actuellement la position à prendre sur ce thème.

<sup>54</sup> Graphique et dispositions complémentaires rassemblées par le Centre d'information et de documentation IDES.

<sup>55</sup> CSIAS: «Bourses d'études plutôt qu'aide sociale – pour un soutien efficace des jeunes», communiqué de presse du 3.1.2012; voir aussi «Bourses d'études plutôt qu'aide sociale. Pour un soutien efficace des adolescents et des jeunes adultes», document de base de la CSIAS, décembre 2011.

<sup>56</sup> Canton de Berne: A 107/2013 du 30.1.2013; Bâle-Ville: A 125008 du 19.1.2012 relatif à l'interpellation n°108.

### 2.3.3 Mesures relatives au marché du travail

L'objectif prioritaire de l'assurance-chômage (AC) est la réintégration rapide et durable des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Il faut éviter le chômage de longue durée et les fins de droit.

L'encouragement de la formation professionnelle initiale (degré secondaire II) et de la formation professionnelle continue ne font pas partie des tâches premières de l'AC. Le financement d'une formation professionnelle initiale ou d'une formation continue par l'AC est possible à condition que l'employabilité soit impossible ou extrêmement faible au regard des conditions du marché du travail, notamment dans le cas de personnes dont les qualifications et les compétences ne sont plus recherchées sur le marché).

Les mesures de formation collectives: les mesures de formation collectives de l'AC concernent le domaine de la formation non formelle (cours de langue, cours d'informatique, bilan de compétences, atelier de recherche d'emploi, etc.) et ne servent pas à obtenir un diplôme professionnel reconnu. L'objectif de ces mesures est d'encourager le placement des demandeurs d'emploi. Elles s'attaquent précisément aux éventuelles barrières à l'emploi en comblant notamment des lacunes professionnelles ou en encourageant l'acquisition de compétences-clés.

Les mesures individuelles relatives au marché du travail: si une mesure est répertoriée comme mesure relative au marché du travail, l'AC accepte de prendre en charge les coûts de certaines parties de la formation professionnelle initiale (modules individuels ou procédure de validation des acquis par ex.).

#### Les allocations de formation (AFO)

Les allocations de formation (art. 66a LACI) constituent l'exception aux principes généraux de l'AC énoncés ci-dessus. Elles permettent à des demandeurs d'emploi âgés de 30 ans au moins de suivre une formation professionnelle initiale en percevant des allocations de formation. Les organes d'exécution cantonaux peuvent déroger dans des cas motivés à cette limite d'âge (30 ans) prévue dans la loi et accorder déjà l'AFO à des personnes âgées d'au moins 25 ans. Dans des cas extrêmes, le SECO autorise même l'AFO pour des personnes de moins de 25 ans.

Ces mesures de l'assurance-chômage offrent une vraie chance d'effectuer une formation professionnelle reconnue à des adultes n'ayant pas de diplôme professionnel ou ayant suivi une formation dans une profession qui n'est plus demandée sur le marché du travail. L'employeur paie généralement à la personne en formation le salaire de la dernière année d'apprentissage et le fonds de l'assurance-chômage complète le salaire d'apprenti jusqu'au montant de 3500 francs.

En raison des exigences scolaires et linguistiques ainsi que de la volonté de persévérer qui sont exigées pendant la formation, cette mesure ne convient toutefois qu'à un nombre limité de personnes. En 2012, l'AC a indemnisé 473 personnes pour un total de 13,5 millions de francs, soit 28 500 francs par an et par personne ou 2380 francs par mois<sup>57</sup>.

#### Projet «Offres de formation de rattrapage. Possibilités et limites pour l'assurance-chômage»

Le fait de ne pas avoir de diplôme professionnel accroît le risque de chômage et de pauvreté. La formation professionnelle pour adultes est donc un thème important de la politique de formation pour l'AC. Environ un tiers des demandeurs d'emploi inscrits à l'AC n'ont pas de diplôme professionnel. Ces demandeurs d'emploi sont davantage exposés au risque du chômage de longue durée. L'AC est donc fortement concernée par les conséquences du manque de diplômes professionnels. Dans le cadre d'une étude, le SECO entend dès lors analyser quelle est la pratique actuelle des offices cantonaux du travail et comment s'opère la collaboration entre la formation professionnelle et l'AC sous la perspective des possibilités existantes selon la LFPr / OFPr. Il s'agit notamment d'examiner dans quelle mesure l'AC dispose d'options avantageuses lui permettant de contribuer à la réintégration des demandeurs d'emploi moins qualifiés sur le marché du travail. Le rapport final est attendu vers la fin du premier semestre 2015.

---

<sup>57</sup> Conformément au système de paiement SIPAC de l'AC.

### 2.3.4 Organisations du monde du travail

Tandis que certains fonds cantonaux en faveur de la formation professionnelle contiennent des dispositions relatives au soutien de la formation professionnelle et de la formation continue au cas par cas, le fonds en faveur de la formation professionnelle des Ortra, jusqu'ici déclaré de force obligatoire, n'en contient pas. Ceci se justifie dans la mesure où les fonds nationaux en faveur de la formation professionnelle prennent en compte dans leurs prestations des prestations des fonds cantonaux (ainsi que celles de fonds dans le cadre de conventions collectives de travail). Les fonds sur la base de conventions collectives de travail peuvent contenir également des dispositions relatives à la formation professionnelle des adultes. Les cours correspondants sont souvent proposés en collaboration avec les centres de formation professionnelle concernés. Ainsi, le Parifonds Construction prévoit des «prestations pour la participation à des cours dans le cadre de la formation non formelle au sens de l'art. 17, al. 5, LFPr»<sup>58</sup>. Des contributions à la procédure de validation des acquis sont aussi rarement accordées.

## 2.4 Point de vue des partenaires de la formation professionnelle

Les prises de position et les attentes des partenaires de la formation professionnelle représentés au sein du groupe de suivi du projet sont rassemblées à la suite. Elles ont été rédigées par les organisations ou les offices eux-mêmes.

### Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)

La CSFP salue le projet et la note présentée en tant qu'outil d'information, modèle de bonnes pratiques et instrument de développement pour les offres de diplômes professionnels et le changement de profession chez les adultes.

Les cantons sont intéressés par un modèle d'offres adaptées aux groupes cibles (vu comme exemple de bonnes pratiques) pour permettre aux adultes d'obtenir un diplôme professionnel a posteriori ou de changer de profession. Dans une perspective d'intégration, de participation au marché du travail et de mise à profit du potentiel disponible, le projet et la note présentés sont des contributions très appréciables.

Pour la suite de la discussion, le souhait est de se concentrer sur une approche différenciée des divers groupes cibles et d'analyser l'adéquation des offres pour chaque groupe cible ayant été défini.

#### Les 4 voies menant au CFC

La mise en œuvre de quelque 230 formations professionnelles initiales constitue un défi majeur pour les autorités cantonales; la complexité du système est telle que les limites de l'applicabilité sont presque atteintes. C'est la raison pour laquelle la CSFP porte son attention sur une définition et une délimitation claires des quatre voies actuelles menant au CFC ou à l'AFP qui sont accessibles aux adultes: 1. formation classique; 2. formation raccourcie; 3. admission directe à la procédure de qualification selon l'art. 32, OFPr; 4. validation des acquis. L'objectif premier consisterait à intégrer de nouvelles offres et possibilités dans les quatre voies existantes, sans considérer ces dernières comme un corset rigide. De notre point de vue, des évolutions du système sont envisageables s'il s'avère que de nouvelles offres spécifiques pour les groupes cibles représentent un réel besoin.

#### La formation professionnelle initiale des jeunes est la voie royale

La formation professionnelle initiale avec ses trois lieux de formation que sont l'entreprise, l'école professionnelle et les cours interentreprises doit selon nous rester la voie royale pour obtenir un CFC ou une AFP; il est hors de question que d'autres formations la suppléent. En conséquence, la fixation univoque d'un âge minimum de 25 ans pour les candidats intéressés par des offres adaptées aux adultes est indispensable. Pour les jeunes, la formation duale doit rester la voie la plus attrayante.

#### Orientation vers les groupes cibles

---

<sup>58</sup> Règlement des prestations Parifonds Construction 2010, art. 27.

Nous considérons qu'une définition et une délimitation claires des différents groupes cibles ainsi que la conception d'offres claires pour chacun d'entre eux sont essentielles. Ces offres axées sur les groupes cibles déterminés doivent être encouragées par la collaboration intercantonale. Cela permettra de réduire la complexité et d'assurer la mise en œuvre qui relève de la souveraineté des cantons.

### Offre et demande

Créer de nouvelles voies pour permettre aux adultes d'obtenir un diplôme professionnel n'a de sens que dans la mesure où l'offre est souhaitée par les groupes cibles déterminés et est acceptée par les organisations du monde du travail et le marché de l'emploi.

On peut tout à fait débattre de nouvelles offres – comme les formations professionnelles initiales en modules – à condition qu'il existe une demande avérée. Ces possibilités ne doivent toutefois pas accroître la complexité et la charge des cantons qui les mettent en œuvre.

## **Savoirsocial**

Le domaine social s'est considérablement développé au cours des deux dernières décennies. Selon une étude du bureau BBS Volkswirtschaftliche Beratung à Bâle (2010), seulement 40 pour cent des personnes occupées dans ce domaine disposent des qualifications leur permettant d'exercer une telle activité professionnelle. Pour Savoirsocial, cette situation est d'autant plus intenable qu'au fil du temps les exigences en termes d'accompagnement, de suivi, d'éducation et de conseil des patients dans ce champ professionnel sont plus nombreuses et ont continué à se renforcer. Le nombre relativement important de personnes sans formation ou disposant de qualifications élémentaires nous oblige à assurer sans délai une qualification complémentaire.

Les formations professionnelles initiales de deux ans d'aide en soins et accompagnement AFP et de trois ans d'assistant(e) socio-éducatif(ve) CFC ont été lancées respectivement en 2011 et en 2005. Pour la profession d'assistant(e) socio-éducatif(ve), le CFC peut être obtenu actuellement selon quatre voies distinctes. Outre la formation professionnelle initiale classique, les adultes justifiant de l'expérience professionnelle requise dans le domaine de l'aide aux personnes obtiennent assez souvent pour la formation professionnelle initiale raccourcie de deux ans. L'admission directe à la procédure de qualification jouit d'une certaine popularité, la voie de la validation des acquis est en revanche la moins utilisée. Savoirsocial s'engage pour que la formation professionnelle pour adultes soit proposée partout en Suisse, y compris pour la profession d'assistant(e) socio-éducatif(ve). Les particularités des groupes cibles doivent cependant être prises en considération de manière appropriée.

Savoirsocial estime qu'il y a un retard à combler pour les adultes dans le domaine social au niveau de l'encouragement à l'obtention d'un diplôme, en particulier dans trois domaines intimement liés:

1. améliorer l'information destinée aux groupes cibles spécifiques: les employés et les employeurs doivent être informés de manière plus complète et plus détaillée sur les possibilités existantes d'effectuer des formations de rattrapage;
2. créer des incitations en faveur des qualifications complémentaires: il faut réfléchir par quels moyens – y compris financiers – il est possible de renforcer les institutions sociales en permettant aux professionnels adultes n'ayant pas de diplôme professionnel de suivre une qualification complémentaire ciblée dans une profession sociale;
3. encourager l'acceptation des diverses formes de la formation professionnelle pour adultes: il est possible de continuer à la renforcer en garantissant la qualité des offres correspondantes.

Face à de tels défis, Savoirsocial estime que l'encouragement et l'optimisation des possibilités déjà existantes constituent la première priorité. En cas d'élargissement des offres, il est impératif de tenir compte des conditions-cadres et des besoins propres aux différentes branches. La Confédération, les cantons et les Ortra ont tout intérêt à agir ensemble pour concrétiser ces optimisations.

## **Union patronale suisse (UPS)**

L'UPS reconnaît la grande importance des qualifications complémentaires et des qualifications supérieures chez les adultes, autant pour des raisons liées au marché du travail que pour d'autres liées à la politique sociale. Il est louable que des personnes capables et motivées cherchent à obtenir ultérieurement un premier diplôme dans l'optique d'améliorer leur employabilité et leurs perspectives de

carrière. Un champ nouveau pour le recrutement de personnel qualifié s'ouvre ainsi aux entreprises, dont le personnel présent peut aussi accroître sa productivité. A l'échelon macroéconomique, une contribution est à fournir en vue de mieux exploiter le potentiel de professionnels qualifiés existant en Suisse.

Il est d'une importance capitale que l'ensemble des mesures s'orientent vers les *besoins effectifs sur le marché du travail*, en vue de générer une *plus-value évidente* pour les employés et les employeurs du point de vue des chances sur le marché du travail ou de la productivité. En outre, il est essentiel de tenir compte de l'efficacité des mesures concrètes pour l'appréciation des voies présentées menant au diplôme professionnel.

L'UPS se montre critique si la tendance est de *forcer* le développement des offres. Actuellement, les organes responsables de la formation professionnelle initiale réalisent leurs premières expériences dans ce domaine. En plus du manque de données, la *capitalisation d'expériences* fait surtout cruellement défaut: il n'y a pour ainsi dire pas d'échange d'expériences entre branches actuellement et, partant, peu de positions distinctes dans la pratique liée à la formation professionnelle. De ce fait, une évolution prudente mais continue est à recommander dans ce domaine. Les potentiels concernant la couverture des besoins en personnel qualifié ne doivent pas non plus être surestimés. A moyen terme, il faut en outre considérer que la pression liée au problème des adultes sans formation se relâchera. Toutefois, il est impératif que les employeurs / associations professionnelles disposent d'excellentes conditions-cadres pour pouvoir recruter si nécessaire du personnel qualifié par ces canaux de formation. Le contexte et les besoins des branches et des groupes cibles ne sont pas du tout les mêmes. Par conséquent, il faut peut-être réaliser des analyses et développer des bases plus précises. En outre, les instruments de la formation professionnelle supérieure (en particulier les examens fédéraux) sont efficacement utilisés aujourd'hui pour le changement de profession et le changement de branche, tandis que le présent rapport se limite à la formation professionnelle initiale.

### **Union syndicale suisse (USS)**

Pour l'USS, il est essentiel que les adultes puissent avoir accès à l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier à une formation professionnelle initiale. Il s'agit non seulement de répondre à des besoins individuels de mobilité professionnelle, mais également de faire face aux changements rapides de la structure du marché du travail qui exigent une adaptation constante des compétences. Aussi, l'USS préconise une harmonisation au niveau national des possibilités d'acquérir une formation professionnelle pour les adultes (25+), avec des offres prenant en compte les spécificités des conditions de vie de ce public. Les personnes actives doivent pouvoir se qualifier tout en restant en emploi. Cela nécessite un aménagement du temps de travail et de la formation permettant la conciliation. Des solutions financières sont à trouver, afin de réduire les inégalités dans l'accès à la formation professionnelle. Il faut notamment développer un concept de financement pour les cours préparatoires aux examens de formation professionnelle initiale pour les apprenant-e-s adultes.

L'USS ne se satisfait pas des 4 voies de qualifications formellement reconnues à ce jour. Les voies spécifiques pour les adultes (art. 32 et validation des acquis) n'ont pas réussi à se faire une véritable place dans le paysage institutionnelle, le nombre de diplômés adultes restant largement minoritaires par rapport à ceux empruntant les voies conçues pour les plus jeunes. L'art. 32 et la validation des acquis sont aujourd'hui des instruments utiles, mais qui manquent de flexibilité. Pour les adultes, l'USS est d'avis qu'il faut développer des offres de formation qui combinent à la fois la reconnaissance des acquis (formels et informels) et une formation modulaire. Ces deux éléments permettent de concevoir des cursus individuels qui tiennent compte des compétences déjà acquises et des contraintes de temps. Pour favoriser ce type de formation, il faudrait envisager à terme un assouplissement des procédures de qualification, notamment sous la forme d'examens partiels et de reconnaissance des acquis capitalisables. Cette voie devrait figurer dans le rapport comme possibilité sérieuse de développement en plus des autres voies de formation.

Vu l'hétérogénéité du public, la mise à jour des compétences de base devrait faire partie intégrante de la formation professionnelle du secondaire II. Cela répond non seulement aux besoins des personnes migrantes et de celles disposant des lacunes scolaires, mais aussi aux besoins de toute personne ayant quitté depuis quelques années les bancs d'école. Les cursus sont à concevoir pour les adultes,

tant du point de vue didactique qu'organisationnel (par ex. horaire compatible avec l'activité professionnelle). Les adultes en formation devraient bénéficier d'un soutien financier suffisant, soit de la part des autorités cantonales, soit par le biais des fonds de formation, paritaires par exemple. D'autres types de soutien (garde des enfants notamment) sont à envisager. Enfin, il faudrait rendre accessible aux adultes l'information sur les offres disponibles et les possibilités de financement, de même que les services de conseil. Le rôle des centres d'orientation devrait être clarifié et les conseils de base rendus gratuits.

## **Travail.Suisse**

Bien qu'il y ait un potentiel considérable, peu d'adultes sans diplôme (reconnu) effectuent une formation professionnelle. Il ne suffit pas de proposer une offre et de prendre des mesures isolées. Il faudrait davantage encourager de manière ciblée l'obtention d'un premier diplôme chez les adultes. Cela atténuerait la pénurie de personnel qualifié et profiterait dans une large mesure à la société tout entière.

### Engagement des partenaires de la formation professionnelle

L'obtention d'un premier diplôme devrait être activement encouragée chez les adultes. Pour cela, il faut un accord contraignant entre les partenaires de la formation professionnelle, analogue à l'engagement pris pour le taux de réussite des jeunes au degré secondaire II. Actuellement manquantes, des données chiffrées devront être disponibles, des objectifs quantitatifs fixés et un monitoring mis en place. Travail.Suisse propose que l'objectif visé soit de 30 000 formations initiales d'adultes en dix ans.

### Adaptation de la législation

Dans la loi fédérale sur la formation professionnelle, l'encouragement des premiers diplômes chez les adultes sans formation n'est pas prévu explicitement. Il s'agit de les intégrer en tant qu'instrument. C'est la seule façon d'encourager efficacement et de soutenir financièrement des mesures en faveur des adultes n'ayant pas un premier diplôme. Les modifications législatives suivantes sont nécessaires:

- a. Art. 12 LFPr à compléter. Projet: les cantons prennent des mesures en faveur des adultes qui justifient de cinq ans d'expérience professionnelle et n'ont pas suivi une première formation.
- b. Art. 53 et 55 LFPr à compléter. Projet: les contributions de la Confédération pour l'encouragement de l'obtention de diplômes professionnels chez les adultes (contributions forfaitaires/encouragement de projets).

### Améliorer l'information, le conseil et le suivi des groupes cibles

Comme le présent rapport le montre, il est difficile pour les groupes cibles de s'informer sur les voies de formation possibles. Parfois, même les spécialistes des ressources humaines et les formateurs en entreprise sont trop peu informés. Les informations des cantons sont difficiles à trouver sur Internet.

Il est recommandé de lancer un portail de pilotage: «Diplôme professionnel et changement de profession chez les adultes». Cela permettrait de centraliser les informations et la fonction pilote dirigerait vers la formation et vers le service de conseil adéquats. En outre, une campagne d'information orientée vers les divers groupes cibles doit être prévue. Un rôle essentiel devrait être rempli à cette fin par les organisations du monde du travail et les employeurs.

Le choix et la planification de la formation doivent être soutenus par un conseil gratuit. Un suivi doit être assuré par un spécialiste pendant la formation. La constitution de groupes d'apprentissage et l'échange entre ces derniers doivent être encouragés.

### Revoir le système de bourses

De nombreuses lois sur les bourses d'études se fondent toujours sur une biographie «normée». Des adaptations des réglementations cantonales ainsi qu'une harmonisation avec l'aide sociale sont nécessaires:

- a. supprimer les limites d'âge pour l'octroi de bourses;
- b. concevoir les bourses destinées aux adultes en formation avec des obligations familiales de manière à assurer leur existence;
- c. les deuxièmes formations de personnes qui se réinsèrent dans la vie professionnelle après s'être consacrées à leur famille ou aux soins de proches doivent pouvoir être financées par des bourses.

### Encourager l'acquisition de compétences de base

Les migrants sans formation reconnue ont souvent des connaissances lacunaires de la langue de la région dans laquelle ils vivent. Les adultes qui n'ont pas obtenu de diplôme professionnel en Suisse disposent souvent de compétences de base insuffisantes. Les formations combinant l'apprentissage de la langue de la région dans laquelle ils vivent et/ou la remise à niveau pour les compétences de base doivent par conséquent être encouragées.

## **Fédération suisse pour la formation continue (FSEA)**

La Fédération suisse pour la formation continue (FSEA) salue les efforts de la Confédération, d'entente avec les cantons et les Ortra, visant à simplifier l'accès au diplôme professionnel pour les adultes. Cette initiative est aussi nécessaire qu'urgente: aujourd'hui, l'accès à un diplôme professionnel en Suisse s'apparente pour une grande part d'adultes non qualifiés à un parcours semé d'embûches, voire impossible. En outre, des lacunes de coordination non négligeables apparaissent à l'échelon fédéral mais aussi entre la Confédération et les cantons.

Le présent rapport dresse un état des lieux au niveau des définitions de termes ainsi qu'au niveau des offres existantes et de leur utilisation. Nous saluons en particulier la mention concernant les offres modulaires (exemples de Genève ainsi que de l'industrie horlogère) en tant que bonnes pratiques.

La FSEA demande d'élaborer des objectifs quantitatifs à l'échelon national (par ex. nombre annuel d'adultes devant obtenir un diplôme professionnel par le biais d'une formation de rattrapage), y compris la définition de mesures avec leur financement ainsi que de responsabilités transparentes.

La FSEA souhaite en outre:

1. une analyse approfondie des groupes cibles: quel est le profil socioéconomique des personnes sans formation postobligatoire en Suisse? Où travaillent-elles? Comment les atteindre et les motiver à effectuer une formation de rattrapage?
2. une représentation claire et une analyse des problèmes qui découlent de l'accès au diplôme professionnel pour les adultes:
  - a. problème de financement (pertes de salaires insupportables, système de bourses perfectible)
  - b. problème de temps (double charge travail - profession)
  - c. trop peu d'entreprises qui proposent des places de formation aux adultes pour l'attestation de l'expérience pratique
  - d. les compétences de base lacunaires d'une grande part du groupe cible (p. ex. 30 % du groupe cible possèdent des compétences en lecture insuffisantes)
  - e. le manque de transparence: souvent trop peu d'offres d'information, de conseil et d'accompagnement, réglementations distinctes entre cantons. Une grande part du groupe cible ignore qu'il est possible d'obtenir ultérieurement un diplôme professionnel par le biais d'une formation de rattrapage.
3. une représentation et une analyse claires des problèmes qui proviennent de l'«échelon système»:
  - a. répartition floue des rôles entre la Confédération, les cantons et les Ortra;
  - b. coordination insuffisante entre les offices fédéraux (par ex. ODM - SEFRI - SECO).

## Office fédéral des migrations (ODM)

Une intégration renforcée des étrangers dans le système de formation et sur le marché du travail est un objectif prioritaire de la politique d'intégration de la Confédération. Le but est que ces personnes exercent en Suisse une activité professionnelle ou une fonction conforme au niveau de formation ou à l'activité qu'elles exerçaient dans leur pays d'origine. Une part importante de la population étrangère occupe aujourd'hui un emploi qui ne correspond pas à sa formation ou à ses compétences.

Pour les personnes récemment arrivées et qui ont une courte expérience professionnelle en Suisse ou qui connaissent mal le système suisse de formation professionnelle, plusieurs problèmes se posent:

De nombreux migrants, personnes d'accompagnement et employeurs ne connaissent pas les nombreuses procédures et réglementations existantes. Souvent, elles ignorent également ce qui peut être reconnu, le temps que dure une procédure de reconnaissance et à qui elles doivent s'adresser en cas de questions. L'accès aux informations relatives au système de reconnaissance devrait être fortement simplifié et structuré selon les groupes cibles.

Les exigences dans le domaine linguistique sont un autre défi à relever. L'accès aux informations suppose déjà de très bonnes connaissances. Une traduction dans d'autres langues n'est pas disponible ou ne l'est que ponctuellement. La procédure de validation des acquis dans le domaine linguistique et cognitif impose des exigences plus élevées aux participants que l'examen de fin d'apprentissage, ce qui exclut un grand nombre de personnes provenant d'Etats tiers. Les procédures de validation requièrent normalement un niveau B2 (à l'écrit et à l'oral), un niveau très élevé donc. Il faudrait dans le domaine de l'encouragement des langues des mesures spécifiques qui mènent à ces procédures et en font partie. En outre, il faudrait réfléchir à des procédures qui permettent une validation «dans la pratique» – par ex. dans le cadre d'un stage – («mise en situation»). Des expériences relatives à de telles procédures ont déjà été recueillies.

Un autre obstacle vient de la durée et du coût des différentes procédures de validation et de reconnaissance des diplômes. Souvent, l'obtention après coup d'éléments de formation manquants coûte cher et demande beaucoup de temps. Pour de nombreux migrants, le manque de possibilités de financement ainsi que les obligations familiales ou professionnelles compliquent la participation à une procédure de validation ou à des offres de formation. Du point de vue de l'ODM, les possibilités de financement pour suivre une première formation (bourses, prêts) doivent être étendues et harmonisées dans toute la Suisse pour permettre aux personnes désireuses de rester longtemps en Suisse d'effectuer une formation. Cela s'applique en particulier au groupe cible des étrangers admis provisoirement et des réfugiés.

Outre l'accès simplifié à des outils d'information et de conseil et la transparence dans le financement, la modularisation d'offres de formation est aussi d'une importance capitale pour accroître le taux de réussite de la population étrangère.

Il faut aussi se demander dans quelle mesure, outre la reconnaissance formelle d'un diplôme ou d'un certificat étranger, d'autres aspects pourraient (systèmes de formation dans le pays d'origine, expérience professionnelle avérée) garantir une prise en compte adaptée des compétences acquises, notamment pour l'admission à des formations supérieures. L'importance pour les acteurs concernés des attestations de niveau, des reconnaissances, des recommandations de reconnaissance pour les professions non réglementées n'est pas toujours claire ou n'est pas toujours indiquée. Il faut vérifier la pertinence de tels instruments.

## Office fédéral des assurances sociales (OFAS)

Du point de vue du Programme national de prévention et de la lutte contre la pauvreté 2014–2018<sup>59</sup> dirigé par l'OFAS, il est important de faciliter l'accès des adultes sans formation professionnelle initiale à des procédures de qualification. Une information adaptée, une préparation adéquate, des procédures de validation des acquis tenant compte des possibilités et des limites de ce groupe cible ainsi que des mesures assurant la couverture des besoins du ménage durant la formation sont les aspects que le programme veut promouvoir. L'étude du SEFRI fournit un état des lieux très utile à la mise en

<sup>59</sup> <http://www.bsv.admin.ch/themen/gesellschaft/00074/01973/index.html?lang=fr>



œuvre du programme. L'OFAS salue le développement de l'offre existante et compte plus particulièrement sur la collaboration du SEFRI, des cantons et des partenaires sociaux pour réaliser, dans le cadre du programme, les travaux de référence nécessaires, l'identification et l'évaluation de bonnes pratiques, ainsi que le soutien à des projets pilotes, dans le but d'amener davantage d'adultes précaires sur le marché du travail à obtenir une qualification professionnelle.

L'assurance-invalidité (AI) dispose d'un large éventail de mesures d'insertion de type professionnel pour les adultes qui risquent de perdre leur place de travail pour des raisons de santé ou qui ne peuvent plus exercer leur activité professionnelle. L'objectif principal est de préserver l'employabilité, afin que les personnes puissent prétendre à nouveau à un revenu du travail indépendamment des prestations d'assurance. La réalisation de cet objectif dépend du droit à la prestation, de la motivation, du parcours professionnel et des ressources de la personne. L'AI estime qu'il est important que les prestations de formation pour adultes soient proposées de façon modulaire à différents niveaux de formation et dans différentes branches et permettent une perméabilité vers des offres de formation complémentaires. L'AI apprécierait que grâce à ce rapport, les efforts et les offres puissent être étendus et coordonnés.

Par ailleurs, les filières permettant davantage de mobilité professionnelle au cours de la carrière contribuent à la poursuite de l'activité et au maintien ou à l'amélioration des qualifications, ce qui est dans l'intérêt des assurances sociales, au vu de l'évolution démographique en particulier.

## 3 Développements envisageables des offres de formation

### 3.1 Facteurs déterminants pour les offres destinées aux adultes

L'annexe 2 donne un aperçu des offres actuelles de formation professionnelle initiale pour les adultes en général ou pour des groupes cibles spécifiques. Sur la base d'une analyse de ces offres et des besoins qu'elles couvrent ainsi que des résultats de la recherche et de la pratique en matière de formation des adultes, six facteurs-clés se dégagent en matière d'offres de formation professionnelle<sup>60</sup>.

#### 3.1.1 Prise en compte des compétences déjà acquises

Un facteur fondamental a trait à la prise en compte des compétences déjà acquises chez le groupe cible: les compétences professionnelles et pluridisciplinaires sont prises en compte et validées. Ces compétences peuvent avoir été acquises dans le cadre d'une formation formelle, non formelle ou informelle. La procédure de validation des acquis fixe quelles sont les parties de la formation dont une personne peut être dispensée. Les expériences et les compétences doivent également être prises en considération pour assurer des formes d'apprentissage et des environnements d'apprentissage adaptés aux adultes (cf. 3.1.4).

#### 3.1.2 Flexibilité

En fonction de leurs obligations familiales ou de leurs activités professionnelles, les adultes ont besoin de davantage de flexibilité. Cela concerne aussi bien la gestion du temps (filiales de formation en cours d'emploi à temps partiel suivies les soirs et les week-ends; étalement éventuel de la formation sur une durée plus longue) que la conception des filiales de formation elles-mêmes (aménagement par étapes). La création de classes spéciales pour adultes, avec des horaires adaptés (cf. annexe 1) et la mise en place de formations à temps partiel, comme cela s'est fait en Allemagne (cf. 1.5.1) constituent des réponses aux besoins des adultes dans ce domaine. Les filiales de formation modulaires avec des examens partiels sont une autre forme à envisager. Elles facilitent aussi la validation des compétences acquises (dispense pour certains modules). Les personnes ayant moins d'expérience d'apprentissage disposent en outre de points d'orientation grâce à la prise en compte d'objectifs intermédiaires déjà atteints ou à atteindre, ce qui permet d'abaisser le seuil d'entrée et le succès de la formation.

#### 3.1.3 Prise en compte des besoins particuliers des groupes cibles

Les personnes éloignées du monde de la formation, dont font partie les adultes sans diplôme du degré secondaire II, n'ont pas les mêmes besoins que les personnes formées titulaires d'un diplôme professionnel et des compétences afférentes et qui souhaitent en obtenir un second en vue de changer de profession. Les personnes en réinsertion professionnelle, les migrants et d'autres groupes encore ont eux aussi des besoins particuliers. Selon leur origine, elles apportent toutefois aussi des compétences précieuses (notamment des compétences informelles acquises dans le cadre familial). Il est souhaitable que les offres de formation tiennent compte des besoins particuliers de chaque groupe cible.

#### 3.1.4 Environnement d'apprentissage adapté aux adultes

L'utilisation des compétences et des expériences antérieurement acquises impose des méthodes d'enseignement et d'apprentissage particulières ainsi qu'un environnement d'apprentissage adapté<sup>61</sup>. L'apprentissage individuel, l'enseignement à distance (e-learning), ainsi que les filiales de formation séparées avec des classes d'adultes sont autant d'exemples envisageables. Elles facilitent l'accès à la formation et augmentent les chances de succès.

<sup>60</sup> Cf. Gruber Elke: Die Koppelung und Vernetzung von Erwachsenen- und Berufsbildung. Entwicklung, Stand und Perspektiven aus praktischer und theoretischer Sicht. In: Reflexion und Perspektiven der Weiterbildungsforschung. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann, 2011, p. 161-171.

<sup>61</sup> On parle d'«andragogie», la science de la formation des adultes en la distinguant de la pédagogie, la science de la formation des enfants et des jeunes.

### 3.1.5 Information, conseil et suivi

A la différence des élèves arrivés au terme de l'école obligatoire et confrontés au choix d'une profession, les adultes ne se trouvent pas dans des structures de formation à même d'apporter l'information et le conseil voulus sur les filières de formation complémentaires. C'est pourquoi une attention particulière doit leur être accordée en matière d'information. Les personnes éloignées du monde de la formation ont en outre davantage besoin d'un suivi et d'un soutien individuels – comparable au suivi dont bénéficient les jeunes avec le case management «Formation professionnelle» – que les personnes souhaitant changer de profession. Elles ont aussi besoin d'un suivi et de conseils en vue de trouver la voie qui leur convient et, le cas échéant, d'obtenir un soutien financier. Ces besoins soulèvent dès lors la question des responsabilités et des compétences professionnelles nécessaires à cet encadrement. Une coopération interinstitutionnelle (aide sociale, assurances sociales, conseil professionnel, etc.) s'avère utile.

### 3.1.6 Financement

La formation et la procédure de qualification menant au premier diplôme professionnel devraient normalement être gratuites pour les participants<sup>62</sup>. Selon les voies (formation en cours d'emploi, activité à plein temps, activité à temps partiel, formation à plein temps) et les situations individuelles, des adultes peuvent également dépendre de contributions des employeurs, de bourses, d'allocations ou de fonds pour faire face aux coûts de la vie. Un salaire normal d'apprenti ne suffit généralement pas. Dans le cas des formations en cours d'emploi, les entreprises ne sont pas toutes prêtes à accorder dans la même mesure un salaire adapté ou des contributions de formation pour s'assurer du personnel qualifié.

## 3.2 Eléments de bonnes pratiques dans les offres existantes

Le tableau à la page 37 donne un aperçu des points forts des offres présentées à l'annexe 2 conformément aux facteurs-clés décrits au point 3.1.

Les quatre voies principales de formation proposent des offres également à l'intention des adultes. Dans les grands cantons et dans les professions très demandées, des écoles professionnelles ouvrent des **classes séparées pour les adultes** dans le cadre de la formation professionnelle initiale ordinaire, parfois sous la forme de cours du soir ou pendant les week-ends, de manière à leur permettre de suivre une formation en cours d'emploi (cf. annexe 1). Outre la possibilité proposée dans toutes les professions de suivre une formation professionnelle raccourcie sur la base des connaissances et de l'expériences préalables, il existe des **formations professionnelles raccourcies** standards pour les personnes qui changent d'orientation professionnelle et qui souhaitent travailler dans certaines professions (par ex. assistant/assistante en soins et santé communautaire CFC et assistant socio-éducatif CFC/assistante socio-éducative CFC, informaticien/informaticienne CFC, ferblantier CFC/ferblantière CFC, «way-up» pour les élèves du gymnase dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux). Les adultes qui ont des lacunes au niveau des **compétences de base** ont la possibilité de suivre des offres préparant à la profession (par ex. «préapprentissage» à Berne, à Bâle, à la Fondation Overall Basel, formation GO2 de la FSEA). Des offres spécifiques existent également pour les **jeunes mères** (AMIE) et pour les **migrants** («Piccobello»). Dans le cadre de **l'admission directe à la procédure de qualification** (examen final), des offres de **formation en cours d'emploi** sont proposées dans certaines professions. Elles reposent sur des connaissances et des expériences préalables et comblent les lacunes restantes, que ce soit sous la forme de cours du soir ou pendant les week-ends, ou encore dans le cadre de l'étude individuelle (par ex. maçon CFC/maçonne CFC, constructeur/constructrice de routes CFC, paveur CFC/paveuse CFC, gestionnaire du commerce de détail CFC, «Progredir» de UNiA Vaud). La voie la plus récente, la **validation des acquis**, s'adresse généralement aux adultes.

---

<sup>62</sup> Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP): validation des acquis: directives pour les cantons. 2007, p.3 ss.

Certaines offres se limitent toutefois à quelques cantons et professions ou sont encore en phase de développement. C'est le cas de la validation des acquis. Elle est actuellement possible uniquement dans 20 professions. La coopération intercantonale permet d'effectuer une procédure de validation dans un autre canton si elle n'est pas organisée dans le canton de résidence.

Certaines organisations du monde du travail et certains cantons misent sur la possibilité accordée par la LFPr d'opter pour d'autres procédures de qualification, la plupart du temps sous forme de combinaison de **filières de formation modulaires** (avec possibilités de dispenses individuelles) et **d'examens partiels** en remplacement de l'examen final (la procédure de qualification ordinaire). Cette forme s'est déjà établie dans l'industrie horlogère et elle est réglementée dans l'ordonnance sur la formation. Ailleurs, notamment dans le canton de Genève, de tels modèles sont développés et proposés pour l'instant sans base réglementaire applicable dans toute la Suisse.

Tableau 7: Eléments de bonne pratique: aperçu des points forts des modèles décrits

Chapitre A=annexe	Modèle (pour des questions de place, les professions sont indiquées uniquement au masculin)	Voie <sup>1</sup>	Prise en compte des acquis	Etalement de la formation	Echelonnement, module	Groupe cible <sup>2</sup>	Groupes d'apprentissage homogènes (adultes)	Suivi <sup>3</sup>	Financement
A2.1.1	Vaud, FORMAD:AFP, CFC, toutes les professions	FP-ord				E		oui	bourses
A2.1.2/3	Berne, Bâle: préapprentissage (préparation à la formation professionnelle initiale)					D	oui	oui	en partie ORP
A2.1.4	Hôtellerie/restauration: Progresso, cours technique en tant que premier étape vers la formation professionnelle			oui	oui	C	oui		entreprise, CCNT
A2.1.5	Bâle, Berne, Lucerne: AMIE pour jeunes mères	FP-ord				D, E		oui	ORP, aide soc.
A2.1.6	ECAP Basel: Piccobello, préparation à la formation professionnelle initiale, économie domestique, nettoyage			oui	oui	D	oui	oui	
A2.1.7	Bâle: Overall, FP-ord et préparation à celle-ci	FP-ord			oui	D	oui	oui	ORP, aide soc.
A2.1.8	Stiftung Chance Zürich	FP-ord	oui			C		oui	aide sociale
A2.2.1	BS et BL: gestionnaire du commerce de détail CFC	FP-rac	oui	oui		C	oui	au début	
A2.2.2	SO: mécanicien de production CFC (travail en équipes)	FP-rac	oui	oui		C	oui	au début	
A2.2.3	ICT Formation professionnelle Suisse: informaticien CFC	FP-rac	oui	oui	oui	A,B,C	oui	au début	
A2.2.4	Savoirsocial: assistant socio-éducatif CFC	FP-rac, PQ-dir, Vali	oui	oui	oui	A,B,C,	oui	au début	
A2.2.5	OFEN: Passerelle e+, polybâtitseur CFC	FP-rac	oui	oui	oui	B, C	oui		Confédération
A2.3.1	SSE: maçon, constructeur de routes CFC	Vali, PQ-dir	oui	oui		C	oui	au début	
A2.3.2	Suisse: paveur maître CFC	PQ-dir, FP-rac	oui	oui	oui	A, C	oui	au début	
A2.3.3	Vaud/Unia: Progredir, AFP, CFC en économie domestique, nettoyage, en cours d'emploi	PQ-dir	oui	oui		B, C	oui	au début	
1.4.1.1	Validation des acquis, CH/cantons	Vali	oui	oui		A,B,C	oui	oui	
A2.4.1	Espace de formation Nordwestschweiz: plusieurs prof.	Vali, etc.	oui	oui	oui	A,B,C	oui	au début	
A2.5.1	Canton Genève: offres modulaires pour AFP et CFC, plusieurs professions, transfrontaliers	autre	oui	oui	oui	A, B, C	oui	oui	
A2.5.2	Industrie horlogère: opérateur en horlogerie AFP, horloger praticien CFC, sous forme de modules	autre		oui	oui	A,B,C	oui		en partie par l'employeur
A2.5.3	Gestionnaire du commerce de détail CFC (en 2 étapes)	autre	oui	oui	oui	A, C	oui	au début	
1.5.1	Examens de reconversion (Allemagne)					A			
1.5.2	Modules de formation de l'AMS (Autriche)		oui	oui	oui	B,C,D,E			
1.5.2	Stratégie de validation (Autriche)		oui		oui	A,C			
<sup>1</sup> <b>Quatre voies menant au diplôme professionnel:</b> <b>FP-ord:</b> formation professionnelle ordinaire <b>FP-rac:</b> formation professionnelle raccourcie <b>PQ-dir:</b> admission directe à la procédure de qualification <b>Vali:</b> validation des acquis <b>Autre:</b> offres modulaires, formes mixtes		<sup>2</sup> <b>Groupes cibles:</b> <b>A</b> personnes changeant de profession avec diplôme sec. II <b>B</b> Personnes en reconversion (ORP, AI, entre autres) <b>C</b> Personnes sans diplôme mais avec expérience avérée <b>D</b> Personnes sans diplôme ni expérience avérée <b>E</b> Personnes sans emploi (aide sociale)				<sup>3</sup> <b>Suivi analogue au case management de la formation professionnelle:</b> <b>oui</b> = suivi individuel régulier pendant toute la formation			

### 3.3 Harmonisation des offres

Les différentes offres proposées au niveau des cantons, des branches et des professions sont le fruit d'un développement historique. On peut se demander si cette variété en la matière répond à des besoins différents ou si une harmonisation nationale serait souhaitable.

Quand il s'agit d'offres s'adressant à des groupes cibles spécifiques on peut parler de besoins spécifiques. Cela s'applique aussi pour les délimitations régionales de ces offres (part plus élevée de certains groupes de migrants p.ex.).

Ces différences régionales existent aussi au niveau de la structure des branches, ce qui peut expliquer pourquoi les offres pour certaines professions ne sont pas toujours disponibles à l'échelle nationale.

Une possibilité de développement, pourrait donc consister à **proposer des offres régionales à des personnes intéressées vivant en dehors du canton et de promouvoir celles-ci par le biais des plateformes nationales ou cantonales de la formation professionnelle.**

Une autre possibilité consisterait à proposer des guides semblables au guide national de validation des acquis réalisé par le SEFRI à l'intention des cantons et des Ortra, pour d'autres offres et notamment pour les modèles modulaires. Cela devrait permettre de garantir la qualité et la comparabilité des procédures de qualification (art. 34 LFPr) ainsi que la transparence pour les participants et les employeurs.

### 3.4 Mise en place et développement d'offres

En fonction des cantons, des branches et des professions il existe des différences qualitatives et quantitatives en ce qui concerne les offres existantes pour les adultes. Certains cantons et Ortra sont particulièrement actifs dans leur mise en place (Genève, Bâle, Savoiresocial, Société suisse des entrepreneurs) et on peut se demander s'ils ne pourraient pas servir de modèles aux autres et si un tel développement est souhaitable.

Les données disponibles en matière d'utilisation des différentes offres soulèvent également des questions d'ordre quantitatif et qualitatif. Elles sont en réalité encore très incomplètes et ne permettent pas de différencier notamment les adultes qui obtiennent un premier diplôme au degré secondaire II de ceux qui visent un deuxième cycle dans une optique de changement de profession. On peut néanmoins constater que la majorité des adultes choisissent la voie de la **formation professionnelle initiale régulière**, destinée en premier lieu aux jeunes. La formation professionnelle initiale raccourcie vient en deuxième position et l'accès direct à la procédure de qualification en troisième position. La validation des acquis n'a jusqu'à présent qu'une faible importance quantitative.

Peut-on en conclure que les offres en matière de voies spécifiquement réservées aux adultes (formation initiale raccourcie, accès direct à la procédure de qualification, validation des acquis) sont **insuffisantes en nombre**? Ou peut-on dire que leur aménagement qualitatif dresse des **obstacles trop élevés** pour les groupes cibles potentiels? Les données disponibles ne nous permettent pas de répondre à ces questions.

Le niveau de compétences linguistiques exigé pour la **validation des acquis** fait l'objet de critiques, même au sein du groupe d'accompagnement du présent projet. Il s'agit plus exactement de compétences rédactionnelles et de la capacité de réflexion nécessaire pour la constitution du dossier, qui occupe une place centrale dans le processus de validation. La grande importance accordée à ces compétences ne semble pas adaptée à toutes les professions. On critique également le fait qu'à cause de ces exigences, les dossiers soient complétés avec l'aide de personnes accompagnantes et que cela rend difficile une évaluation authentique des compétences disponibles.

Cela soulève de fait la question de savoir si la marge de manœuvre légale dans le processus actuel de validation est suffisamment utilisée ou si les exigences en la matière devraient être plus fortement **différenciées** en fonction des métiers et s'il serait possible d'instaurer des **méthodes alternatives de contrôle des compétences** (observation sur le lieu de travail, échantillons de travaux effectués, documentations illustrées, etc.).

Il existe par ailleurs des modèles de formation flexibles spécifiquement adaptés aux besoins des adultes, les **offres modulaires** notamment (cf. 3.1.2). Bien que ces offres existent pour l'instant uniquement dans certaines branches et dans certains cantons (Genève), elles pourraient être développées. Savoir si cela est souhaitable fait l'objet de débats entre les partenaires de la formation professionnelle. La CSFP a fait part de ces réticences, tandis que certaines Ortra (USS, Travail.Suisse, Société Suisse des Entrepreneurs) se sont prononcées en faveur d'un développement (cf. 2.4).

## 4 Conclusions et recommandations

Il existe une grande diversité d'offres en matière de formation professionnelle pour adultes. Bon nombre d'entre elles se limitent à certains cantons et / ou professions. Les facteurs de réussite en matière d'offres destinées aux adultes peuvent varier. Le présent chapitre propose des conclusions et des recommandations pour la suite. Ces dernières qui ont été développées par le SEFRI n'engagent pas les partenaires de la formation professionnelle et leurs représentants dans le groupe d'accompagnement du présent projet. Les différentes positions sont exposées dans les chapitres correspondants (surtout le chapitre 2.4).

### 4.1 Utilisation des marges de manœuvre existantes

6000 adultes (personnes à partir de 25 ans) par an obtiennent un diplôme professionnel fédéral. Plus de 40 % d'entre eux réalisent cet objectif par le biais d'une voie initialement destinée aux jeunes, à savoir une formation professionnelle initiale régulière avec un contrat d'apprentissage. Cette voie est non seulement onéreuse pour les participants mais pour la société également, car en fonction des salaires qu'elles perçoivent, les personnes en formation ne sont pas toujours en mesure d'assumer à elles-seules les coûts de la vie.

Cette voie peut néanmoins convenir à une partie des adultes. Pour les personnes en voie de réinsertion professionnelle ou pour celles qui changent d'orientation professionnelle tout en étant déjà titulaire d'un premier diplôme professionnel, il existe des voies plus courtes et plus flexibles qui conviennent mieux.

Les bases légales en matière de formation professionnelle des adultes restent très ouvertes (chapitre 2.1). Elles offrent une marge de manœuvre importante afin de pouvoir prendre en compte les différents besoins. Cette marge de manœuvre permet notamment de:

- prendre en compte les acquis et les compétences disponibles;
- proposer des procédures de qualification sous forme d'examens partiels à la place d'un examen final intégral;
- offrir la possibilité d'acquérir des compétences manquantes en vue d'une préparation à une admission directe à la procédure de qualification;
- proposer une validation des acquis combinée à l'acquisition de compétences complémentaires;
- proposer par défaut des formations professionnelles initiales de durée réduite pour certains groupes cibles dans des professions souffrant d'une pénurie en main-d'œuvre qualifiée;
- raccourcir ou de prolonger la formation professionnelle initiale au cas par cas;
- proposer des formations à temps partiel y compris dans le cadre d'un contrat d'apprentissage quand il s'agit d'adultes ayant des obligations familiales p.ex.;
- proposer des horaires flexibles et adaptés à la situation professionnelle dans les filières de formation suivies en cours d'emploi;
- délivrer des attestations de niveau dans le cadre de la reconnaissance de diplômes acquis à l'étranger;
- encourager le développement des offres de formation et des autres procédures de qualification;
- encourager les compétences de base qui permettent d'accéder à la formation professionnelle initiale<sup>63</sup>.

Conclusion: aucune modification législative n'est nécessaire pour l'instant.

### 4.2 Mise en place et développement des offres

Le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée nécessite également des efforts ciblés en matière de qualification supérieure des adultes. Un des principaux atouts de la formation professionnelle suisse est son orientation vers le marché du travail. L'hétérogénéité des offres existantes en matière de for-

<sup>63</sup> Pour certains groupes de personnes, l'encouragement des compétences de base est déjà prévu par différentes lois spéciales. La nouvelle loi sur la formation continue qui est actuellement soumise au Parlement fournit une base légale systématique en la matière.



mation professionnelle pour adultes est justifiée et nécessaire quand il s'agit d'adapter les exigences spécifiques des branches et des professions à des besoins de différents groupes cibles.

Afin de pouvoir garantir la qualité et la comparabilité des procédures, le système suisse de formation professionnelle et tous ses partenaires cherchent plutôt à mettre en œuvre des solutions nationales portées par des **porteurs de projets nationaux (Ortra)** et des **coordinations intercantionales**. Dans la mesure du possible, il est souhaitable d'appliquer des solutions les moins complexes possibles.

Les **offres de formation flexibles** sont particulièrement bien adaptées aux personnes adultes. La validation des acquis est un bon exemple en la matière, car son processus de validation est moins onéreux et du coup financièrement plus attractif que d'autres voies. Les processus de validation s'appliquent actuellement pour seulement 19 professions et ne sont parfois réalisés que dans certains cantons. Des participants hors canton peuvent cependant y accéder grâce à la coopération intercantonale qui permet de maintenir des procédures efficaces et de grande qualité, même pour les professions les moins demandées.

Le SEFRI a réalisé en 2010 un guide à l'intention des cantons et des Ortra en matière de validation des acquis. Au vu des expériences, un examen des possibilités d'amélioration s'impose.

#### **Recommandation n°1: la validation des acquis**

- Il faut revoir le **guide** en matière de validation des acquis. Il faudrait notamment examiner la différenciation des exigences en fonction des professions, en tenant compte des formes alternatives de contrôle de compétence (observations sur le lieu de travail, échantillons de travaux réalisés, documentations illustrées), afin de pouvoir convenablement tenir compte des différentes compétences requises (expression linguistique, capacité de réflexion, compétences pratiques, etc.).
- En fonction des besoins, il est recommandé aux cantons et aux Ortra de mettre en place des procédures de validation dans **d'autres professions**, et cela au minimum dans **toutes les régions CDIP**.

Les formations modulaires et d'autres offres flexibles constituent d'autres possibilités en matière de formation professionnelle pour adultes. Ces possibilités permettent une acquisition de compétences par étapes et en cours d'emploi, tout en s'adaptant à la situation professionnelle et privée du candidat. Elles peuvent soit prendre la forme de filières de préparation à l'admission directe à la procédure de qualification avec examen final et possibilité de dispenses dans les domaines de qualification de la formation scolaire, soit celles «d'autres processus de qualifications» avec des examens partiels remplaçant l'examen intégral final. A l'heure actuelle, il n'existe aucun guide traitant de ce type de formations et de processus de qualification.

#### **Recommandation n°2: offres de formation modulaires et autres processus de qualification**

- Il faut veiller à mettre en place des structures, une didactique et un environnement d'apprentissage adaptés aux adultes pour ces types de formation.
- Afin de faciliter la mise en place d'offres de formation modulaires et d'autres processus de qualification pour adultes et d'en garantir la qualité et la comparabilité, le SEFRI a réalisé un guide avec les partenaires de la formation professionnelle (Ortra, cantons).

Il faut de la flexibilité et de la perméabilité pour pouvoir intégrer des adultes titulaires de diplômes étrangers dans la formation professionnelle. Très souvent, la reconnaissance d'un diplôme étranger n'aboutit pas à cause des différences qui existent entre les systèmes de formation publics, ainsi qu'entre les contenus, les durées et les structures des formations. Aujourd'hui, il est néanmoins possible d'obtenir une attestation de niveau. Celle-ci correspond à une classification du diplôme étranger dans le système de formation suisse, permettant aux employeurs et aux prestataires de formation de plus facilement attribuer un niveau au diplôme en question. Pour l'instant, on ne donne pas plus de signification à cet instrument ce qui peut poser des problèmes en termes d'accès à des études de niveau supérieur ou à des examens fédéraux.

**Recommandation n°3: attestations de niveau pour des diplômes obtenus à l'étranger**

Dorénavant, les attestations de niveau concernant les diplômes obtenus à l'étranger devront être prises en compte dans le cadre de l'accès à des études de niveau supérieur et notamment dans le cadre de la formation professionnelle supérieure (écoles supérieures, examens fédéraux).

### 4.3 Information, conseil et accompagnement

Les adultes deviennent un groupe cible de plus en plus important pour la formation professionnelle. Les possibilités existantes en la matière ne sont cependant pas toujours connues des participants potentiels, des employeurs et des entreprises formatrices.

**Recommandation n°4: information**

Il faut développer à tous les niveaux (Confédération, cantons, Ortra) les informations relatives aux marges de manœuvre légales et aux offres en matière de formation professionnelle pour adultes. Pour cela, il faut utiliser en priorité les canaux déjà existants.

Exemples:

- permettre aux personnes intéressées d'accéder directement aux informations pertinentes et à la présentation de toutes les possibilités d'obtention d'un diplôme pour adulte (y compris les offres extra cantonales) à partir des sites Internet des cantons;
- plateforme Internet du SEFRI en matière de diplômes professionnels et de réorientation professionnelle pour les adultes;
- certains cantons ont créé des services spécifiques en matière de conseils et de formation professionnelle pour les adultes;
- développer des notices sur le modèle de celles déjà existantes en matière d'accès direct (processus de qualification pour adultes sans formation professionnelle initiale) et de processus de validation (validation des acquis);
- mener des campagnes d'information destinées à motiver des groupes cibles spécifiques.

On trouve essentiellement des personnes peu enclines à la formation parmi les adultes n'ayant pas de diplôme du degré secondaire II. Ces personnes nécessitent des conseils et un accompagnement afin d'obtenir leur diplôme et ont par ailleurs souvent besoin d'un soutien financier pour y arriver.

Les compétences concernant les offres de formation professionnelle pour adultes sont globalement les mêmes que celles à destination des jeunes. La répartition des tâches entre la Confédération, les cantons et les Ortra est régie par la LFPr. Dans le cadre du financement de la formation professionnelle et par le biais de montants forfaitaires versés par la Confédération, les cantons proposent des services de **conseil en matière d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière**. Un **accompagnement et un soutien individuel** chez l'adulte qui vont au-delà des conseils de départ peut, en fonction des besoins et de la situation initiale, être pris en charge par l'action sociale ou une assurance sociale (AI, AC) ou encore par un programme d'intégration quand il s'agit de migrants. Cela s'applique tout autant pour un premier diplôme que pour une reconversion qui n'est pas motivée par un souhait de changement volontaire mais par une qualification qui n'est pas ou plus demandée sur le marché du travail.

Globalement, la répartition des tâches n'a pas changé et les connaissances et les compétences des différents services impliqués se complètent. Un soutien optimal nécessite cependant une étroite collaboration.

**Recommandation n° 5: services spécialisés et collaboration interinstitutionnelle**

Afin de pouvoir mieux soutenir les adultes avant et pendant une formation, il est conseillé aux cantons de désigner des services spécialisés en la matière. Ces services doivent également assumer la conduite de la collaboration interinstitutionnelle (aide sociale, assurances sociales, orientation professionnelle, services pour migrants etc.).

#### 4.4 Financement

Quand il s'agit d'un premier diplôme professionnel, **les informations et les conseils** ainsi que **les frais scolaires et de procédure** devraient être globalement pris en charge par les pouvoirs publics. Ce principe ancré dans les directives de la CSFP s'applique à la formation professionnelle initiale avec contrat d'apprentissage ainsi qu'à la validation des acquis. Les cantons devraient également prendre en charge les coûts des cours interentreprises pour les adultes préparant un diplôme professionnel sans contrat d'apprentissage. La Confédération participe aux dépenses des cantons par le biais des montants forfaitaires qu'elle leur verse annuellement.

Quand il s'agit de formations en cours d'emploi, **les coûts de la vie** sont principalement couverts par le salaire. Dans ce cas précis, on doit faire appel à la volonté des entreprises: en permettant à leurs collaborateurs ayant un potentiel correspondant de bénéficier de formations dans des conditions acceptables, elles bénéficient d'une main d'œuvre qualifiée en échange.

En cas de chômage ou de revenus insuffisants il est possible, selon les besoins et les situations, de mettre en place un soutien venant de l'aide sociale, d'une assurance sociale, de fonds et / ou d'aides à la formation cantonales (bourses, prêts) ainsi que de montants versés aux cantons par la Confédération. Ces financements mixtes permettent justement, dans le cas d'un public adulte, de trouver une solution adaptée à la situation correspondante. Ces aides à la formation ne doivent pas, en tout cas pour un premier diplôme professionnel (cf.2.3.1), faire l'objet de limites d'âge.

**Recommandation n°6: prise en charge des coûts et aides à la formation pour un premier diplôme professionnel**

Le SEFRI recommande aux cantons de maintenir les principes de financement existant en matière de formation professionnelle et de les vérifier en vue de

- a) maintenir la gratuité généralement appliqué en termes d'informations, de conseils, de formations et de processus de qualification pour les adultes passant un premier diplôme professionnel et de
- b) permettre aux candidats de pouvoir également bénéficier d'aides à la formation durant la phase de préparation à leur premier diplôme professionnel.

#### 4.5 Statistiques de la formation et recherche de la formation professionnelle

Les statistiques relatives aux contrats de formation et aux diplômes du degré secondaire II permettent d'établir une première catégorisation brute par âge mais ne permettent cependant pas encore de faire la différence entre l'obtention d'un premier diplôme professionnel, d'un deuxième diplôme ou d'un changement de profession p.ex. En partant de ce constat, il serait utile d'élaborer une analyse par branches.

Il n'existe par ailleurs que très peu d'études et de résultats de recherche en matière de formation professionnelle pour adultes en Suisse. Des informations fondées recensant les facteurs de réussite et les expériences des participants, des prestataires et des services de consultation pourraient être d'une grande utilité à la réalisation d'une analyse approfondie portant sur les besoins et les possibilités de développement.

**Recommandation n° 7: données de base quantitatives et qualitatives**

Conjointement avec l'OFS, le SEFRI va se pencher sur les possibilités de développement des statistiques en matière de formation pour obtenir des données plus précises concernant les groupes cibles de la formation professionnelle pour adultes et leurs besoins. Tant que nous ne disposons pas de ces informations, nous devons renoncer à établir des objectifs quantitatifs en matière de diplômes professionnels pour adultes.

Dans le cadre de l'encouragement des projets et de la recherche en formation professionnelle soutenue par la Confédération, le SEFRI va impulser de surcroît des enquêtes et des projets de développement en matière de formation professionnelle pour adultes.

## Annexe 1: Indications concernant les portails Internet des cantons

AG AI AR BE BL BS FR GE GL GR JU LU NE NW OW SG SH SO SZ TG TI UR VD VS ZG ZH NW Z

Liens vers des offres pour adultes	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X
------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--	---	---	--	---	---	---	---	---	---

## Indications concernant les quatre voies principales

Formation professionnelle initiale classique				X							X	X			X		X			X	X	X	X	X	X	X	X
Formation professionnelle initiale raccourcie			X	X			X	X		X	X	X	X		X		X				X	X	X	X	X	X	X
Admission directe à la procédure de qualification	X			X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Validation des acquis	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X

## Précisions sur les possibilités de validation CFC / AFP

Aide en soins et accompagnement AFP								X																			
Gestionnaire du commerce de détail CFC				X				X														X					
Assistant/e socio- éducatif/ve CFC				X			X	X			X	X										X		X			X
Assistante en soins et santé communautaire / Assis- tant en soins et santé communautaire CFC							X	X			X	X										X	X	X			X
Gestionnaire en intendance CFC											X											X					X
Agent / Agente de propreté CFC											X											X					
Plâtrier / Plâtrière CFC											X																
Informaticien / Informaticienne CFC								X			X														X		
Employé/ Employée de commerce CFC				X				X			X	X										X					
Employé / Employée en cuisine AFP											X																
Agriculteur / Agricultrice CFC											X																
Logisticien / Logisticienne CFC								X	X			X										X		X			
Maçon / Maçonne CFC								X			X																X
Médiaticien / Médiaticienne CFC																						X	X				
Constructeur / Constructrice métallique CFC																						X					
Mécanicien / Mécanicienne de production CFC				X																							
Employé / Employée en restauration AFP											X																
Spécialiste en restauration CFC																						X					
Gardien / Gardienne d'animaux CFC											X																

Source : Centre d'information IDES, état automne 2013

NW: portail Internet pour le nord-ouest de la Suisse (AG, BL, BS, SO) Z: portail Internet pour la Suisse centrale (LU, UR, SZ, NW, OW, ZG)



## Annexe 2: Offres dans les cantons, branches et professions

Dans ce chapitre sont présentées les offres concernant le diplôme professionnel et le changement de profession pour les adultes proposées par les cantons et les organisations du monde du travail ainsi que les offres spécifiques destinées à des groupes cibles particuliers (personnes en réinsertion professionnelle, migrants, etc.). Cette liste ne prétend pas être exhaustive.

### A2.1 Formation professionnelle initiale classique et préparation à la formation professionnelle initiale

Les compétences de base acquises lors de la scolarité obligatoire sont relativement vite oubliées lorsqu'elles ne sont pas régulièrement utilisées. Il est donc souvent nécessaire de rafraîchir les connaissances en lecture, écriture et calcul, parfois aussi selon la profession en sciences naturelles et en informatique, avant de pouvoir intégrer une formation professionnelle initiale. Les connaissances en langues nationales (français, allemand, italien) et en culture générale doivent souvent être également actualisées et complétées. Dans certains cantons, les écoles professionnelles proposent un «préapprentissage E»<sup>64</sup> (cf. ch. A2.1.2 et A2.1.3). Celui-ci permet aux adultes d'atteindre en cours d'emploi (2 jours d'école, 3 jours de travail pratique en entreprise) le niveau du degré secondaire I. L'offre comprend en outre des cours préparatoires en école complétés par de la pratique dans des ateliers scolaires. Les participants qui réussissent ont ensuite accès à une formation professionnelle classique.

Les organismes de formation pour adultes offrent eux aussi des cours dans le domaine des compétences de base. La EB Zürich par exemple propose 80 cours de lecture et d'écriture, d'allemand comme deuxième langue, de mathématiques élémentaires, d'utilisation des technologies de l'information et d'acquisition de compétences pour le travail et la vie au quotidien<sup>65</sup>. La Fédération suisse pour la formation continue (FSEA) développe dans le cadre du projet GO2 des concepts et des outils destinés au développement des compétences de base sur le lieu de travail et dans les cours<sup>66</sup>.

Selon le personnel enseignant, pour de nombreuses personnes, une année ne suffit pas pour pouvoir ensuite suivre une formation professionnelle classique, surtout lorsque les participants ont gardé un mauvais souvenir de l'école, que s'ajoutent des difficultés familiales ou qu'un passé criminel ou de dépendance rend plus difficile l'adaptation à un quotidien de travail ou d'apprentissage structuré. Il serait presque nécessaire de proposer à ces personnes une offre de préparation à l'année préparatoire similaire à l'«offre transitoire» destinée aux jeunes adultes.

#### A2.1.1 Canton de Vaud FORJAD / FORMAD

Se basant sur l'harmonisation entre les bases légales de la formation professionnelle, de l'économie et du domaine social et la collaboration des départements concernés, le canton de Vaud propose depuis 2006 aux jeunes âgés de 18 à 25 ans bénéficiaires de l'aide sociale un programme sous le nom de FORJAD (formation professionnelle pour jeunes adultes en difficulté). Le projet pilote dérivé FORMAD (formation professionnelle pour adultes) visant l'insertion des bénéficiaires de l'aide sociale âgés de 26 à 40 ans a été lancé en 2012. Fin 2013, le Conseil d'Etat a voté l'octroi d'un crédit de 5,5 millions de francs répartis sur cinq ans pour la formation professionnelle et la formation continue à des fins professionnelles de 150 adultes.

Ces deux programmes comprennent plusieurs étapes: établissement d'un bilan social par les centres sociaux régionaux; préparation à la formation professionnelle dans le cadre d'une mesure d'insertion sociale, développement global des compétences sociales et intégration dans une entreprise formatrice; formation professionnelle initiale en école et en entreprise ou en école professionnelle à plein temps; intégration professionnelle; encadrement de la signature du contrat d'apprentissage au passage dans le monde du travail: réinsertion dans la vie active et soutien durant les trois premiers mois.

<sup>64</sup> <http://www.bbprojekte.ch/zc/D111.pdf> (en allemand uniquement).

<sup>65</sup> <http://www.eb-zuerich.ch/basix/> (en allemand uniquement).

<sup>66</sup> <http://www.alice.ch/fr/fsea/projets/competences-de-base/go2/>.

Les besoins courants des participants durant le programme ne sont plus couverts par l'aide sociale communale, mais par un système de bourses cantonal<sup>67</sup>.

### A2.1.2 Canton de Berne: préapprentissage E ou diplôme professionnel pour adultes

Proposé depuis 2006 par les écoles GIB<sup>68</sup> à Thoun et BFF à Berne, le préapprentissage d'une année destiné aux adultes s'adresse aux personnes âgées de 20 ans révolus n'ayant jamais suivi de formation professionnelle. Les frais de scolarité de 800 francs sont généralement pris en charge par les ORP ou les services sociaux. Le préapprentissage E permet aux participants de suivre une formation professionnelle initiale sur le tard et d'apprendre à s'adapter aux exigences quotidiennes posées par le travail et l'école. Ces personnes suivent l'enseignement en école deux jours par semaine, travaillent trois jours par semaine chez un employeur et perçoivent un petit salaire. Elles doivent avoir trouvé au préalable une place de travail pour pouvoir suivre le préapprentissage.

Il n'y a pas de limite d'âge, mais l'expérience montre que la grande majorité des participants ont entre 20 et 30 ans. Les conditions de logement doivent être réglées et le budget réaliste. Si les participants ont des enfants, une preuve de leur prise en charge doit être fournie et s'ils ont souffert d'une addiction, ils doivent être abstinents depuis au moins deux ans.

Selon les informations fournies par la direction des écoles, la BFF de Berne et la GIB de Thoun ne peuvent pas à elles seules couvrir les besoins en préapprentissage pour adultes dans le canton de Berne; il faudrait des offres supplémentaires dans d'autres parties du canton. Actuellement (septembre 2013), il existe une liste d'attente et les dates des prochains cours ne sont pas encore connues.

La BFF de Berne offre en outre aux adultes sans formation professionnelle la possibilité de suivre un enseignement de culture générale sur une année avec un jour d'école par semaine et de passer ensuite l'examen selon le plan d'études cadre. Les personnes qui réussissent cet examen peuvent par la suite être dispensées de cette partie lors d'une formation professionnelle initiale classique ou raccourcie. Cette offre peut faciliter une formation échelonnée en cours d'emploi.

### A2.1.3 Canton de Bâle: préparation à la formation professionnelle initiale

L'école d'offres transitoires de Bâle (*Schule für Brückenangebote Basel*)<sup>69</sup> propose trois programmes s'adressant en premier lieu aux jeunes adultes mais qui pourraient aussi être étendus aux plus de 25 ans. Il s'agit du préapprentissage général ou préapprentissage A (*Vorlehre A*), comprenant trois jours de pratique et deux jours en école; du cours préliminaire (*Vorkurs*) en école à plein temps, dont la partie pratique est effectuée en ateliers scolaires; et du cours préparatoire (*Vorbereitungskurs*), également en école à plein temps, proposé exclusivement dans le domaine commercial. Chaque offre s'étend sur une année.

Depuis près de 10 ans, l'Allgemeine Gewerbeschule (AGS)<sup>70</sup> de Bâle offre aux personnes adultes des cantons de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne la possibilité d'obtenir, en cours d'emploi, un diplôme de degré secondaire I reconnu à l'échelle fédérale (qualification pour la formation professionnelle pour adultes). La formation dure deux semestres. Elle complète la formation de culture générale et donne accès à une formation professionnelle initiale classique.

### A2.1.4 Progresso – offre de Hotel & Gastro formation

Depuis plus de 10 ans, l'institution Hotel & Gastro formation propose, sous le nom de Progresso, une formation continue dans les domaines de la cuisine, du service et de l'intendance pour les employés sans certificat fédéral de capacité en hôtellerie et restauration. Une fois la filière de formation achevée avec succès, les participants reçoivent un certificat reconnu par hôtelleriesuisse, GastroSuisse et Hotel & Gastro Union qui leur permet d'augmenter leurs chances sur le marché du travail. Ce programme s'adresse également aux personnes moins qualifiées de plus de 25 ans comme préparation et pre-

<sup>67</sup> <http://www.vd.ch/forjad/>.

<sup>68</sup> [http://www.gibthun.ch/media/archive2/fit\\_fuer\\_die\\_berufliche\\_grundbildung.pdf](http://www.gibthun.ch/media/archive2/fit_fuer_die_berufliche_grundbildung.pdf) (en allemand uniquement).

<sup>69</sup> <http://www.sba-basel.ch/index.php/> – cliquer sur les offres (en allemand uniquement).

<sup>70</sup> <http://www.agsbs.ch/ausbildung/weiterbildung/Kursprogramm%20def.pdf> – p. 104, lien vers la profession (en allemand uniquement).



mière étape d'une formation professionnelle initiale. A l'issue de Progresso, il est possible de suivre une formation professionnelle initiale raccourcie, par exemple comme employé en cuisine AFP ou employé en restauration AFP. Dans de nombreux cas, la plus grande partie des coûts de formation, indemnité de perte de travail pour les employeurs incluse, est prise en charge par la CCNT de l'établissement<sup>71</sup>. L'offre s'étend à toute la Suisse et les cours sont répartis durant l'année dans les différents cantons et donnés dans les trois langues nationales. Progresso est ouvert à tous, les femmes et les personnes issues de l'immigration constituent cependant la grande majorité des participants.

#### **A2.1.5 AMIE – pour les jeunes mamans**

En Suisse, près de 23 000 mères célibataires dépendent de l'aide sociale. Dans le canton de Bâle-Ville, ce sont quelque 150 mères entre 16 et 28 ans qui n'ont jamais suivi de formation professionnelle initiale et qui vivent de l'aide sociale<sup>72</sup>. Sur la base de cette constatation, l'Union des arts et métiers de Bâle-Ville a mis sur pied en 2007 le programme de soutien AMIE destiné aux jeunes mamans. La première volée comptait 12 participantes. L'objectif est de soutenir les jeunes mères (depuis, les femmes de plus de 30 ans sont aussi acceptées) dans la recherche d'une solution réaliste leur permettant de concilier activité professionnelle et charges de famille, de les encourager et de les préparer dans un deuxième temps à intégrer une formation et de les accompagner jusqu'au terme de celle-ci.

Vu le succès rencontré dans le canton de Bâle-Ville, AMIE-Zürich a été lancé en janvier 2012 et le programme destiné à promouvoir l'entrée des jeunes mamans dans la vie professionnelle (*MiA Innerschweiz-Berufseinstieg für junge Mütter*) a débuté à l'été 2013. D'autres cantons ont manifesté leur intérêt. Sous la supervision d'AMIE-Basel, les prestataires des offres dans le domaine du travail avec les jeunes mères (AMIE-Zürich, MiA Innerschweiz, Angebot für Mutter und Kind Bern et AMIE-Basel) se rencontrent une à deux fois par année pour un partage d'expériences. La Fachhochschule Innerschweiz accompagne ce processus.

#### **A2.1.6 Piccobello – offre de l'ECAP pour les migrantes**

Financé par plusieurs organes, le programme Piccobello a été lancé en 2007 par l'ECAP Bâle. Il vise la formation continue de femmes migrantes actives dans le secteur du nettoyage ou de l'économie domestique. Deux cours de 174 leçons accueillant chacun dix à douze femmes entre 20 et 50 ans sont organisés chaque année. Lors de cette formation, les participantes acquièrent le bagage nécessaire pour pouvoir suivre une formation professionnelle initiale dans le secteur du nettoyage ou de l'économie domestique. Ces cours connaissent un grand succès, surtout auprès des jeunes femmes, qui souhaitent ensuite obtenir un diplôme professionnel. Cependant, même si les femmes concernées n'intègrent pas ensuite une formation professionnelle initiale, le fait de participer à ce programme augmente leurs chances sur le marché du travail<sup>73</sup>.

Le programme est financé par la Confédération jusqu'à la fin du premier semestre 2014. Depuis 2013, l'accent est mis sur l'économie domestique et la collaboration avec l'école professionnelle de Bâle.

L'ECAP est active dans plusieurs cantons<sup>74</sup> et propose des cours dans divers centres régionaux dans les domaines du commerce de détail et de la maçonnerie. L'offre *MICS Migrant Inclusion in Health Care System* de l'ECAP Zurich a été supprimée.

#### **A2.1.7 Overall – offre d'intégration et d'accès à la formation professionnelle initiale**

Plusieurs institutions proposent des programmes de soutien pour la formation professionnelle des jeunes adultes sans emploi et/ou des personnes de plus de 25 ans, en majorité financés par l'aide sociale ou une assurance sociale (SUVA, AI, AC). Ces programmes s'adressent aux personnes sans formation professionnelle ou aux personnes qui souhaitent ou doivent se réorienter. La coopérative Overall en est un bon exemple. Elle propose depuis près de 30 ans des programmes d'entraînement et des mesures d'intégration aux personnes en recherche d'emploi. Dans les entreprises coopératives Overall, les participants aux programmes acquièrent une qualification de base dans les domaines de

<sup>71</sup> [http://www.hotelgastro.ch/standard.cfm?ID\\_n=90&language=2](http://www.hotelgastro.ch/standard.cfm?ID_n=90&language=2).

<sup>72</sup> <http://www.amie-basel.ch/> (en allemand uniquement).

<sup>73</sup> <http://www.ecap-fondazione.ch/joomla/index.php/fr/ecap-bale> et information de Jannice Vierkötter, cheffe de projet.

<sup>74</sup> <http://www.ecap-kurse.ch/Standorte.aspx>.

la gastronomie, du commerce de détail, de l'administration, de l'informatique, des «facility services» ou de la construction et bénéficient d'un soutien pour une réinsertion durable dans la vie active.

Toutes les entreprises de la coopérative travaillent selon des critères d'économie de marché. Les contacts et les coopérations avec l'économie privée, les entreprises à but non lucratif et les administrations publiques garantissent aux participants un encouragement et une formation orientés sur le marché du travail.

Depuis 2005, le programme Overall JobStart offre, outre divers projets d'encouragement destinés aux jeunes et jeunes adultes, une formation professionnelle initiale de deux (AFP) ou quatre ans (CFC) aux personnes présentant des conditions défavorables en matière de formation. Au total, près de 60 places de formation proposées dans différentes professions par les entreprises participant au programme et par celles du réseau d'entreprises formatrices Overall en collaboration avec l'économie privée donnent aux jeunes adultes une chance d'entrer dans la vie active. Les cours d'insertion et d'encouragement sont maintenant aussi ouverts aux personnes de plus de 25 ans<sup>75</sup>.

#### **A2.1.8 La Fondation Chance, Zurich**

La Fondation Chance, à Zurich, en est un autre exemple. Début 2013, elle a décidé de mettre sur pied un programme qui s'inspire du concept *Zweite Chance*<sup>76</sup> et des principes empruntés à FORMAD. L'objectif du programme *Zweite Chance*<sup>77</sup> est de permettre aux adultes sans qualification de suivre une formation et d'intégrer le marché du travail. Au cours de trois modules, les aptitudes des personnes intéressées sont évaluées, puis les participants sont préparés à l'objectif choisi (AFP ou CFC), soutenus dans leur recherche d'une place d'apprentissage et accompagnés durant toute la durée de la filière de formation choisie. Les personnes en formation sont en outre encadrées en continu par des coaches spécialisés qui tiennent compte de leur situation individuelle (âge, formation antérieure, parentalité, etc.).

#### **A2.1.9 Formation professionnelle de la SUVA**

En 2010, la SUVA a lancé l'initiative «Réintégration professionnelle» en collaboration avec l'assurance-invalidité (AI). Cette initiative soutient les personnes qui, en raison d'un accident, ne peuvent pas réintégrer leur ancien poste de travail et n'ont pas droit à des prestations de l'AI pour une reconversion. Depuis le début de l'initiative, 25 personnes de plus de 25 ans ont obtenu un CFC<sup>78</sup>.

#### **A2.1.10 Ecap Ticino Unia**

L'ECAP Ticino Unia a vu le jour en 1994 grâce à la collaboration entre le syndicat Industrie et Bâtiment (SIB) du canton du Tessin (actuellement Unia) et la fondation ECAP. L'institution propose des cours de formation professionnelle pour adultes dans le domaine du bâtiment (maçon, plâtrier), de la vente (gestionnaire du commerce de détail CFC, assistant du commerce de détail AFP) et de la construction métallique. Elle travaille sur mandat du bureau du travail du Tessin (*Ufficio delle misure attive della sezione cantonale del lavoro*), en collaboration avec les ORP, les écoles professionnelles, les écoles de métiers (*Scuola professionale artigianale e industriale SPAI*) et les écoles de commerce<sup>79</sup>.

#### **A2.1.11 WEFA – pour les personnes en réinsertion professionnelle**

L'association pour la formation continue sur le marché du travail WEFA (*Weiterbildungen für den Arbeitsmarkt*) a été fondée en 1989 à l'initiative des jeunes chambres économiques. La WEFA est un centre de compétences proposant des formations continues orientées vers le marché du travail et qui soutient en particulier les femmes en leur offrant un plan de vie et de carrière autonome. Dans le but de répondre aux besoins du marché du travail, elle met l'accent sur les cours destinés aux personnes en réinsertion professionnelle dans le domaine des soins, du commerce et de la vente. Les partici-

<sup>75</sup> <http://www.overall.ch/index.php/bildung-und-kurse> (en allemand uniquement).

<sup>76</sup> <http://www.bbprojekte.ch/zc/D430.pdf> (en allemand uniquement).

<sup>77</sup> <http://www.chance.ch/zweitechance.htm>. ((lien ne fonctionne pas))

<sup>78</sup> <http://www.suva.ch/fr/startseite-suva/unfall-suva/berufliche-reintegration-suva/erfolgreiche-berufliche-reintegration-praxis-suva.htm>.

<sup>79</sup> <http://www.ecap-fondazione.ch/joomla/index.php/fr/ecap-ticino-unia-fr>.

pantes possèdent déjà un diplôme de la formation professionnelle, mais ont été coupées de la vie active sur une longue période et ont peu de chances de retrouver une place de travail dans leur profession d'origine. L'attestation délivrée par la WEFA représente dans ce cas une aide précieuse<sup>80</sup>.

#### **A2.1.12 PROFORA BEJUNE – pour les migrantes et les migrants**

L'association PROFORA BEJUNE est active depuis 1999 dans trois cantons (Berne, Jura et Neuchâtel). Elle œuvre en faveur de l'intégration professionnelle des personnes migrantes. En collaboration avec diverses Ortra et institutions de formation, l'association offre aux adultes la possibilité de se préparer à une formation professionnelle initiale, notamment dans les secteurs de la construction, de la gastronomie, de la santé, de la vente et du nettoyage. Grâce aux cours de langues et aux formations de base qualifiantes, les participants trouvent un emploi et ont la possibilité de suivre une formation professionnelle initiale sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)<sup>81</sup>.

#### **A2.1.13 Formation dans l'exécution des peines (Fep)**

Les jeunes et les adultes en prison pour plusieurs années ont la possibilité de mettre cette période à profit pour suivre une formation ou une formation continue. L'accent a longtemps été mis sur la formation professionnelle initiale. Le nombre de participants à une formation de ce type ayant toutefois diminué, la préparation des détenus en amont de la formation proprement dite a pris plus d'importance depuis quelques années. La raison à cela est que les peines sont plus courtes et/ou que les personnes détenues changent souvent d'établissement, ce qui ne leur permet généralement pas de suivre une formation plus longue. Les deux offres sont néanmoins proposées<sup>82</sup>.

En 2008, la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police (CCDJP) a créé le Centre de compétence pour la formation dans l'exécution des peines (Fep), géré par le réseau de l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) dans le cadre d'un mandat de prestations. Son objectif principal est de transmettre des compétences de base (*basic skills*): les personnes détenues peuvent, une demi-journée par semaine, combler leurs lacunes en calcul, lecture et écriture. A la suite d'un projet pilote réussi, le nombre d'établissements impliqués a été porté à 27 en 2013. En 2012, il y avait 81 groupes d'apprentissage pour 997 participants. Ceux qui ont réussi avaient passé des examens de certificats en langues, avaient été alphabétisés ou avaient reçu un soutien scolaire pendant leur formation professionnelle initiale ou leur qualification partielle<sup>83</sup>.

### **A2.2 Formation professionnelle initiale raccourcie**

#### **A2.2.1 Cantons Bâle-Ville et Bâle-Campagne – Gestionnaire du commerce de détail CFC**

L'école professionnelle de Bâle (*BFS Basel*) offre aux adultes la possibilité de suivre la formation de gestionnaire du commerce de détail CFC. Elle ouvre régulièrement des classes pour accueillir des personnes âgées de plus de 25 ans qui souhaitent se former. Les participants travaillent en parallèle dans une entreprise. Selon la direction de la BFS Basel, le bilan est tout à fait positif. Les personnes concernées ont une réelle motivation pour suivre cette formation. Elles misent sur le CFC pour obtenir un meilleur salaire et évoluer plus facilement dans leur milieu professionnel.

#### **A2.2.2 Canton de Soleure - Mécanicien de production CFC et logisticien CFC**

Le canton de Soleure propose une formation de rattrapage de deux ans pour la profession de mécanicien de production CFC. Cette formation s'adresse aux personnes qui travaillent par équipe dans des entreprises industrielles du canton de Soleure et qui justifient d'une expérience professionnelle de cinq ans au minimum. La partie pratique a lieu dans l'entreprise et est complétée par un enseignement sur deux demi-journées à l'école professionnelle de Soleure (*GIBS Solothurn*), le matin ou l'après-midi sur le temps libre des employés. La session lancée à l'été 2012 compte 33 personnes, qui

<sup>80</sup> <http://www.wefa.ch/>.

<sup>81</sup> <http://www.profora-bejune.ch>.

<sup>82</sup> Par exemple, dans la prison de Pöschwies (JVA) dans le canton de Zurich, il est possible de suivre une formation professionnelle initiale dans 14 professions. L'accent est cependant mis sur la transmission des compétences de base (*basic skills*), conformément au concept Fep.

<sup>83</sup> <http://www.fep.ch>.

ont toutes été admises après évaluation de leurs compétences linguistiques et de leur potentiel, et qui ont passé un examen partiel à l'issue de la première année<sup>84</sup>.

L'école professionnelle d'Oltén propose également une filière spéciale aux adultes qui souhaitent se former à la profession de logisticien CFC.

### A2.2.3 ICT-Formation professionnelle Suisse

Selon ICT-Formation professionnelle Suisse, l'association des entreprises formatrices zurichoises dans le domaine de l'informatique (*Zürcher Lehrbetriebsverband, ZLI*)<sup>85</sup> et l'école d'informatique de Berne (*Computerschule Bern*)<sup>86</sup>, cela fait déjà plusieurs années que les adultes ont la possibilité de suivre des filières de formation en informatique. Les personnes qui ont appris une autre profession et qui souhaitent se reconvertir peuvent obtenir le CFC d'informaticien en suivant une formation de deux ans. Les personnes sans formation préalable suffisante et/ou sans une solide expérience professionnelle doivent suivre la formation traditionnelle sur quatre ans. Il n'y a pas de limite d'âge pour être admis. Selon la ZLI, ce critère est accueilli avec scepticisme par certaines entreprises qui n'ont pas l'habitude de former des adultes.

La structure de la formation pour adultes se base sur les modules conçus par ICT-Formation professionnelle Suisse. Les deux axes principaux sont une partie scolaire et un stage d'informatique qui commence en général au cours du premier semestre et occupe 80 % du temps de formation.

### A2.2.4 Savoirsocial: assistant socio-éducatif CFC

Les adultes âgés de 22 ans révolus peuvent préparer le CFC d'assistant socio-éducatif en deux ans. Pour être admis à cette formation professionnelle raccourcie, ils doivent justifier d'une expérience pratique d'au moins deux ans sous la forme d'une occupation de 60 % au minimum dans le domaine socio-éducatif. Ils peuvent choisir l'une des orientations suivantes: accompagnement des personnes handicapées, accompagnement des personnes âgées, accompagnement des enfants ou variante généraliste.

Les adultes ont également la possibilité d'obtenir le CFC par le biais de l'admission directe à la procédure de qualification ou de la procédure de validation des acquis. En 2012, 285 personnes (dont 264 femmes) ont obtenu un diplôme grâce à l'admission directe à la procédure de qualification et 48 (dont 40 femmes) dans le cadre d'une procédure de validation des acquis.

Le volet scolaire de la formation professionnelle initiale raccourcie a lieu, selon les cantons et en fonction du nombre de personnes, dans des classes ne réunissant que des adultes ou dans les mêmes classes que les jeunes.

Les personnes désirant travailler dans le domaine de l'accompagnement peuvent aussi commencer par la formation d'aide en soins et accompagnement de deux ans, sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). L'admission directe à la procédure de qualification est également possible pour obtenir ce diplôme. Les personnes en formation peuvent bénéficier d'un encadrement individuel spécialisé (EIS) pendant une demi-journée par semaine. Après avoir obtenu l'AFP d'aide en soins et accompagnement, elles peuvent enchaîner sur la formation d'assistant socio-éducatif CFC, sous une forme raccourcie si leurs acquis le leur permettent<sup>87</sup>.

### A2.2.5 Passerelle e+ – Polybâtitseur CFC en un an et demi

Dans le cadre du 3<sup>e</sup> programme de stabilisation, le Parlement a accordé 15 millions de francs, en 2009, pour encourager les mesures de reconversion et de formation continue dans le domaine de l'énergie et du bâtiment<sup>88</sup>. Ce soutien a notamment permis de proposer une formation initiale raccourcie (un an et demi) de polybâtitseur CFC à des professionnels titulaires d'un CFC ou justifiant d'une expérience avérée dans une profession technique ou artisanale.

<sup>84</sup> <http://www.bbprojekte.ch/zc/C413.pdf> (en allemand uniquement).

<sup>85</sup> <http://www.zli.ch/uploads/media/Factsheet-Lehre-Erwachsene.pdf> (en allemand uniquement).

<sup>86</sup> <http://www.computerschule-bern.ch/csbe/index.asp?c1=120&c2=560> (en allemand uniquement).

<sup>87</sup> [www.savoirsocial.ch](http://www.savoirsocial.ch).

<sup>88</sup> Art. 6 de la loi fédérale du 25 septembre 2009 sur des mesures de stabilisation conjoncturelle temporaires dans les domaines du marché du travail, des technologies de l'information et de la communication et du pouvoir d'achat.

La formation a commencé par le programme Passerelle e+, d'une durée de six mois, qui s'est déroulé dans les centres de formation d'Uzwil (SG) et des Paccots (FR). Les participants ont ensuite suivi la 3<sup>e</sup> année de la formation professionnelle initiale de polybâtitseur CFC avec une partie pratique au sein d'une entreprise, un enseignement à l'école professionnelle et des cours interentreprises. La Confédération a pris en charge les coûts du programme Passerelle (notamment 24 jours de cours interentreprises et la partie à l'école professionnelle) et alloué aux entreprises une contribution de 5000 francs par contrat d'apprentissage.

Cette formation raccourcie a été proposée deux fois. Une première volée a été lancée en 2010 et une seconde en janvier 2011. Il n'y a pas eu de volée supplémentaire, car le programme de stabilisation était prévu pour deux ans. La formation a accueilli 110 personnes. Une bonne moitié des participants était déjà titulaire d'un autre CFC, un quart était issu de l'immigration. La plupart des participants gagnaient entre 5000 et 7000 francs par mois avant la formation. Ils ont reçu une rémunération comprise entre 3000 et 4000 francs pendant la formation. Cette différence de salaire et les exigences élevées expliquent le taux d'abandon avant la fin de la formation de près de 20 %.

Dans le cadre de la Stratégie énergétique 2050, l'Office fédéral de l'énergie (OFEN) prépare une autre initiative sur la formation à l'intention des professionnels du domaine de l'énergie et du bâtiment, et plus spécialement des personnes souhaitant changer d'orientation professionnelle<sup>89</sup>.

## **A2.3 Admission directe à la procédure de qualification**

### **A2.3.1 Société suisse des entrepreneurs (SSE)**

Dans le canton de Genève, les maçons et les constructeurs de routes âgés de plus de 25 ans et justifiant d'une expérience professionnelle de cinq ans peuvent obtenir un certificat fédéral de capacité en faisant valider leurs acquis ou en effectuant pendant deux ans, en cours d'emploi, une préparation (500 périodes d'enseignement) à la procédure de qualification avec examen final. S'ils optent pour la préparation, ils restent en principe dans l'entreprise qui les emploie et leur employeur leur libère une demi-journée par semaine pour qu'ils puissent suivre les cours. L'acquisition d'une grande partie des connaissances passe par le travail personnel<sup>90</sup>.

Les cantons de Neuchâtel et de Fribourg proposent également des offres de ce type. La SSE examine actuellement de quelle manière elle pourrait perfectionner le modèle en vue de sa mise en place dans d'autres cantons.

### **A2.3.2 Verband Schweizerischer Pflasterermeister (VSP)**

Les adultes sont les plus nombreux à embrasser la profession de paveur, la plupart du temps dans le cadre d'une deuxième formation. En général, ils optent pour l'accès direct à la procédure de qualification. Ils peuvent également suivre une formation individuelle raccourcie. Selon l'Ortra, l'admission directe à la procédure de qualification présente plusieurs avantages. Les adultes ne sont pas obligés de suivre régulièrement les cours en amont et ils peuvent assimiler la théorie en hiver en même temps que les cours consacrés à la formation pratique<sup>91</sup>.

Le centre de formation de l'association offre des possibilités d'aménagement. Les personnes en première formation doivent par contre suivre l'enseignement de la culture générale dans une école professionnelle proche de leur domicile. L'essentiel des frais liés aux cours est pris en charge par le Parifonds du secteur principal de la construction. Le contrat de formation répond aux dispositions de la Convention nationale du secteur principal de la construction (CN) et non à celles d'un contrat d'apprentissage<sup>92</sup>.

---

<sup>89</sup> <http://www.suissenergie.ch/fr-ch/formation/initiative-sur-la-formation.aspx>.

<sup>90</sup> <http://www.sse-ge.ch/formation/offres-de-formations-brochure> - «Brochure formation 2012».

<sup>91</sup> <http://www.pflaesterer.ch/index.cfm?id=301> (en allemand uniquement).

<sup>92</sup> <http://www.bbprojekte.ch/zc/C131.pdf> (en allemand uniquement).



### A2.3.3 Progredir – une formation d’Unia Vaud

Mené avec un petit groupe mais ayant donné de bons résultats, le programme Progredir (*progresser* en portugais) est proposé dans le canton de Vaud depuis 2010. Le projet conjoint de la fondation ECAP Vaud et du syndicat Unia s’adressait à l’origine à des femmes portugaises vivant et travaillant en Suisse. Il a ensuite été étendu à des femmes issues d’horizons différents. La plupart d’entre elles exercent un emploi dans les secteurs d’activité de l’hôtellerie-restauration et du nettoyage sans avoir de diplôme reconnu en Suisse. Elles travaillent souvent dans des conditions précaires et n’ont aucun moyen de relever leur niveau de qualification sur le marché du travail<sup>93</sup>.

Ces femmes constituent le public cible du programme Progredir, qui se déroule en dehors de leurs heures de travail. Grâce à un planning des cours adapté à leurs disponibilités, elles peuvent concilier formation, activité professionnelle et vie de famille. En l’espace de deux ans et tout en continuant à travailler, ces femmes acquièrent les compétences dont elles ont besoin pour se présenter à l’examen final. Le projet pilote a donné d’excellents résultats. Parmi les participantes, 25 sont allées jusqu’au bout du parcours de formation. Sur les 14 femmes qui ont passé l’examen final en 2012, 11 l’ont réussi et ont obtenu une AFP ou un CFC. Parallèlement, 3 femmes ont opté pour la procédure de validation des acquis, qui leur permettra également d’obtenir un diplôme professionnel.

Ce projet pilote était certes une réussite et l’intérêt pour cette formation était réel, mais une reconduction immédiate du programme n’était pas possible faute de nouveaux financements. Ce n’est qu’au mois d’août 2013 que les acteurs à l’origine de ce projet, c’est-à-dire l’ECAP et Unia, ont obtenu le feu vert. En l’espace de 30 jours, ils ont reçu 50 inscriptions. Le premier module a été lancé le 28 septembre 2013. Il s’agit d’un bilan de compétences permettant de déterminer quelles participantes seront admises à la formation.

## A2.4 Validation des acquis et encouragement général à l’obtention de diplômes professionnels chez les adultes

### A2.4.1 Espace de formation Suisse du Nord-Ouest

Les quatre cantons (AG, BL, BS, SO) qui participent à l’espace de formation Suisse du Nord-Ouest (*Bildungsraum Nordwestschweiz, BR NWCH*) ont fait part en décembre 2012 de leur intention d’agir ensemble en vue d’encourager plus efficacement l’obtention d’un diplôme professionnel chez les adultes. Une phase d’introduction étalée sur deux ans a permis de fournir des conseils utiles, par le biais des portails internet mis en place, aux personnes souhaitant obtenir un diplôme professionnel et de coordonner les offres et leur financement dans l’espace de formation. Le projet *Validierung+* recouvre les quatre principaux moyens d’obtenir un diplôme professionnel. Il sera reconduit dans les quatre cantons concernés. Cela dit, selon la direction de l’office responsable du canton de Bâle-Campagne, les offres pour adultes sont encore méconnues et il y a très peu de personnes qui savent que ces offres sont également destinées à ceux qui souhaitent ou doivent se reconvertir<sup>94</sup>.

La diffusion plus systématique d’informations et des conseils personnalisés visent à inciter les adultes à utiliser l’une des options proposées pour obtenir un CFC a posteriori. Afin de garantir une prestation de conseil fiable, les quatre portails internet reposent sur des partenariats avec l’organe chargé de la surveillance de l’apprentissage, les écoles professionnelles, les services d’orientation professionnelle et les Ortra. Ces portails rencontrent un franc succès, même auprès des employeurs, qui louent le gain de transparence. En 2012, quelque 1650 personnes sont allées chercher des renseignements sur l’un des portails internet et en 2011, près de 1000 personnes se sont inscrites à une formation de rattrapage<sup>95</sup>.

### A2.4.2 Canton de Bâle-Ville

En 2011, 4400 personnes ayant entre 25 et 39 ans et résidant dans le canton de Bâle-Ville ne possédaient pas de diplôme du degré secondaire II. Sur ce nombre, 1440 étaient des bénéficiaires de l’aide

<sup>93</sup> <http://www.bbprojekte.ch/zc/D112.pdf> (en allemand uniquement).

<sup>94</sup> [www.bildungsraum-nw.ch](http://www.bildungsraum-nw.ch) et [www.eingangsportal.ch](http://www.eingangsportal.ch) (en allemand uniquement).

<sup>95</sup> <http://www.bildungsraum-nw.ch/medien/medienmitteilungen/#medienmitteilung-4.-dezember-2012> (en allemand uniquement).

sociale. Ce constat a poussé le gouvernement cantonal à commander une étude sur les mesures à prendre dans le domaine de la formation professionnelle pour adultes<sup>96</sup>. Le Conseil d'Etat a approuvé la conclusion de l'étude. Fin 2012, dans une optique de réduction du chômage des jeunes, il a chargé un groupe stratégique interdépartemental de concevoir une campagne d'information à l'intention des 25-40 ans afin de leur faire mieux connaître les offres qui leur sont réservées<sup>97</sup>. Un projet pilote devrait permettre de déterminer dans quelle mesure les personnes qui obtiennent un diplôme professionnel a posteriori parviennent à se réinsérer sur le marché du travail. Actuellement, le groupe stratégique élabore une offre pour les bénéficiaires de l'aide sociale qui n'ont pas de diplôme professionnel. Il est prévu que le système de formation se substitue à l'aide sociale pour le versement du revenu minimal.

#### A2.4.3 Suisse centrale

La Zentralschweizer Berufsbildungsämter-Konferenz (ZBK) regroupe les cantons de Lucerne, d'Uri, de Schwyz, d'Obwalden, de Nidwalden et de Zoug. Ces cantons ont défini une procédure commune en matière de validation des acquis et créé un site internet qui lui est consacré<sup>98</sup>. Hors du contexte de la ZBK, chaque canton diffuse par ailleurs des informations sur les autres possibilités qui s'offrent aux adultes souhaitant obtenir un diplôme professionnel.

Le canton de Lucerne a par exemple mis sur pied un site internet très bien structuré sur lequel les adultes à la recherche de la meilleure solution pour eux trouvent une aide effective. Les participants à un cours obligatoire en lien avec leur bilan de compétences (préparation à la validation) apprennent comment constituer un dossier. En 2010, 41 personnes ont participé à un cours de ce type (dont 36 pour la profession d'assistant socio-éducatif [ASE]); en 2011, elles étaient 50 (dont 43 ASE) et en 2012, 39 (dont 34 ASE). Il est impossible de savoir si les personnes sont allées jusqu'au bout de la procédure de validation et si oui, quand elles l'ont terminée, car les dossiers sont souvent remis avec beaucoup de retard. Pour ce qui est du soutien financier, il peut notamment prendre la forme de bourses, de cotisations AC ou de prestations de l'aide sociale. Aucun accompagnement spécial n'est proposé; les conseillers donnent des informations sur les modalités et le déroulement des différentes procédures<sup>99</sup>.

#### A2.4.4 Canton de Zurich

Depuis la fin du premier semestre 2013, le canton de Zurich propose clairement différents programmes pour adultes sur son site internet en mettant l'accent sur les avantages liés au fait d'être titulaire d'un diplôme professionnel. Et il le fait en ces termes: si vous êtes titulaire d'un diplôme professionnel, vous avez la possibilité de suivre des formations continues et vous recevez en général un meilleur salaire; il n'est jamais trop tard pour obtenir un diplôme fédéral (CFC, certificat fédéral de capacité ou AFP, attestation fédérale de formation professionnelle)<sup>100</sup>. Vient ensuite la description de trois moyens pour les adultes d'obtenir un diplôme professionnel, à savoir l'admission directe à la procédure de qualification, la procédure de validation et la formation initiale raccourcie.

Il n'est pas encore possible de dire si le nouveau site a eu pour conséquence un accroissement de la demande. Une chose est sûre: l'intérêt pour la validation est déjà important. Entre trois et quatre réunions d'information accueillant chacune près de 40 personnes sont organisées chaque mois. Ces réunions portent sur les quatre professions qui peuvent, à l'heure actuelle, faire l'objet d'une procédure de validation dans le canton de Zurich (domaines de l'accompagnement, de la santé, de l'informatique et de la logistique). En 2010, 143 personnes ont obtenu un CFC en faisant valider leurs acquis; en 2011, elles étaient 214 et en 2012, 172. Plusieurs de ces adultes avaient plus de 40 ans et certains, plus de 50 ans.

<sup>96</sup> Unterstützungsbedarf zur beruflichen Nachholbildung im Kanton Basel-Stadt. Berufsbildungsprojekte Wettstein, 11 juillet 2012 (en allemand uniquement).

<sup>97</sup> Strategieguppe Jugendarbeitslosigkeit: Bilanz 2005-2012 - Strategie 2013-2016. Amt für Wirtschaft und Arbeit, 11.12.2012; Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt: Regierungsratsbeschluss vom 11.12.2012, Geschäft P061606 (en allemand uniquement).

<sup>98</sup> <http://www.bildungsleistung.ch> (en allemand uniquement).

<sup>99</sup> Informations données oralement par le service de la formation professionnelle et de la formation continue du canton de Lucerne.

<sup>100</sup> [http://www.mba.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/berufslehre\\_abschlusspruefung/qualifikationsverfahren\\_fuer\\_erwachsene.html](http://www.mba.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/berufslehre_abschlusspruefung/qualifikationsverfahren_fuer_erwachsene.html) (en allemand uniquement).

Les personnes qui sont engagées dans une procédure de validation peuvent bénéficier d'un suivi individualisé ou participer à des ateliers d'aide à l'élaboration du dossier. Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2014, ces prestations de conseil, de même que celles des conseillers d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, sont gratuites pour les personnes n'ayant pas de diplôme du degré secondaire II<sup>101</sup>.

#### **A2.4.5 Offres destinées aux femmes en Suisse romande**

Les trois institutions citées ci-après s'adressent exclusivement ou tout au moins en premier lieu à des femmes résidant en Suisse romande. Elles les accompagnent dans l'élaboration d'un bilan de compétences selon la méthode effe (cf. A2.4.6). Ce bilan peut, sans que cela ne soit pour autant une obligation, servir d'étape préparatoire à la validation des acquis.

L'association fribourgeoise espacefemmes<sup>102</sup> est un lieu de rencontre, de conseil et de formation pour les femmes suisses et immigrées. Elle propose aux femmes qu'elle accueille de réaliser notamment un bilan de leurs compétences, en utilisant la méthode effe, dans le but de faire le point sur leur parcours, leurs activités et leurs savoir-faire pour pouvoir ensuite, le cas échéant, se réinsérer sur le marché du travail après une longue période sans activité lucrative.

L'association vaudoise Corref – orientation, réinsertion, formation<sup>103</sup> travaille depuis 30 ans dans différents domaines de la formation d'adultes et s'adresse plus spécialement aux femmes. Grâce au dispositif Bilan-portfolio de compétences, les femmes ont la possibilité de dresser un bilan de leurs compétences. Les trois axes principaux de cette démarche sont un travail au sein d'un groupe avec 6 à 8 femmes, réparti sur 8 soirées à raison de 3 heures à chaque fois, un accompagnement personnalisé (1 heure et demie) et un important travail personnel (100 heures). Le coût par personne dans le groupe s'élève à 975 francs.

Fondée à Genève en 2009, la SCAN Sàrl (SCAN - Swiss Competencies Assessment Network Sàrl)<sup>104</sup> propose également ses prestations à Lausanne depuis 2010. Cette société de conseil se positionne comme une experte dans l'élaboration de bilans de compétences. En 2000, la société neuchâteloise cbva SA a été intégrée à SCAN Sàrl afin de concrétiser leur volonté commune de consolider et d'exploiter au mieux les contacts qu'elles ont su nouer sur le marché du travail. Le bilan de compétences au féminin est l'une de leurs principales activités.

#### **A2.4.6 effe espace de formations formation d'espaces**

Fondée en 1993, effe est une institution qui intervient auprès des adultes et notamment des parents. Dotée d'une équipe pluridisciplinaire et pluriculturelle, elle est spécialisée dans la formation de formateurs d'adultes, formation continue comprise, et travaille aussi dans les domaines de l'intégration et de la migration. Les cours et formations continues proposés par effe sont adaptés aux besoins de chaque institution ou groupe et s'appuient sur une pédagogie orientée vers l'autonomie et le développement personnel des participants.

La palette des formations effe comprend entre autres le bilan-portfolio de compétences en petits groupes, la formation à l'accompagnement d'un groupe spécifique dans une démarche de bilan-portfolio, des dispositifs individualisés ou sur mesure pour des institutions ou des entreprises dans le domaine du bilan de compétences et du portfolio de compétences, et des formations continues à l'intention des formateurs<sup>105</sup>.

### **A2.5 Autres voies de formation et procédures de qualification**

#### **A2.5.1 Canton de Genève: formation professionnelle initiale pour adultes organisée en modules et basée sur une coopération transnationale**

Soucieux de faciliter aux personnes peu qualifiées l'obtention d'un diplôme professionnel reconnu (AFP ou CFC) et le maintien dans l'emploi, le canton de Genève a lancé un projet modulaire en deux

<sup>101</sup> Informations données par le MBA de Zurich, 10 septembre 2013 et 31 mars 2014.

<sup>102</sup> [http://www.espacefemmes.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=55&Itemid=63](http://www.espacefemmes.org/index.php?option=com_content&view=article&id=55&Itemid=63).

<sup>103</sup> [http://corref.ch/images/stories/PDF/orientation/Corref\\_Bilan\\_Portfolio\\_de\\_comptences\\_POF.pdf](http://corref.ch/images/stories/PDF/orientation/Corref_Bilan_Portfolio_de_comptences_POF.pdf).

<sup>104</sup> <http://www.scan-assessment.ch/domaines-d-expertise/bilan-de-competences.html>.

<sup>105</sup> [http://www.effe.ch/index2.php?page=pages/formations\\_1&id=131&langue=1](http://www.effe.ch/index2.php?page=pages/formations_1&id=131&langue=1).



étapes qui repose sur une coopération transnationale. La première étape du projet, entre 2009 et fin 2011, a vu la mise en place, dans le cadre d'un projet Interreg IV piloté par l'OFPC genevois (Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue) et la MED (Maison de l'Economie Développement) d'Annemasse (F), du système «Modularisation d'une offre de formation destinée aux publics faiblement qualifiés» dans les six domaines de compétences suivants: Communiquer, Lire, Ecrire, Calculer, Appréhender l'espace, Techniques de l'information et de la communication. Ce travail a été cofinancé par la Loterie Romande (120 000 francs) et l'OFPC (40 000 francs). La seconde étape, financée entre septembre 2012 et juin 2014 par le Fonds chômage de la Ville de Genève (285 000 francs), poursuit trois objectifs, à savoir la mise en place des référentiels de compétences dans les institutions participant au projet avec obtention d'un diplôme, le renforcement de l'accompagnement individuel et la création de deux nouveaux référentiels de compétences.

De nos jours, les dispositifs pour adultes se caractérisent par leur grande diversité et leur degré d'individualisation élevé. Ils concernent près de 900 personnes par an. Les associations professionnelles possèdent leurs propres centres de formation, qui tiennent compte des nouveaux besoins, notamment dans les domaines du bois, de la construction, du commerce, de la vente, de l'industrie horlogère, du nettoyage, de l'hôtellerie-restauration, de la santé et du travail social. Les dispositifs comprennent des formations modulaires, des programmes de validation des acquis et des formations continues. Dans les secteurs où la conjoncture est particulièrement tendue, ces différentes actions sont organisées en collaboration avec l'office cantonal du travail.

Les formations modulaires impliquent l'utilisation de documents détaillés pour chaque profession. Ces documents servent à identifier les compétences que la personne concernée possède déjà. Si ces acquis peuvent être pris en compte, la personne est dispensée du ou des modules en question et ne doit suivre que les modules correspondant aux compétences qui lui manquent ou qu'elle doit consolider. Cette manière de procéder nécessite une étroite coordination entre les différents acteurs des domaines de la formation professionnelle et de la qualification. Les adultes suivent ces formations en cours d'emploi et obtiennent un diplôme en deux ou trois ans en fonction de leur bagage initial. Ils bénéficient d'un accompagnement individuel tout au long de leur parcours de qualification.

Les formations sont proposées en collaboration avec des régions françaises limitrophes de la Suisse. Les associations professionnelles suisses et françaises se sont mises d'accord pour que la validation des acquis et les certificats professionnels soient reconnus des deux côtés de la frontière, tout au moins pour les professions se caractérisant par une forte mobilité et peinant à trouver une relève. Cette coopération transnationale marque un pas décisif dans l'encouragement de la qualification professionnelle et revêt une importance cruciale pour l'économie de l'agglomération franco-valdo-genevoise<sup>106</sup>.

### **A2.5.2 Formation modulaire dans l'industrie horlogère**

Depuis les années 90, l'industrie horlogère s'efforce d'enrayer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en misant sur la formation professionnelle initiale pour adultes. Elle offre la possibilité, depuis 15 ans, d'obtenir un CFC en plusieurs étapes tout en continuant à exercer son activité professionnelle. Le module de base obligatoire dure un an et comprend 440 périodes axées sur les connaissances professionnelles et les travaux pratiques. En suivant les trois modules de spécialisation d'une durée de un an chacun (assemblage, posage-emboîtement et achevage-réglage), on peut obtenir le diplôme d'opérateur en horlogerie AFP, puis, en enchaînant sur deux années supplémentaires (2500 périodes), celui d'horloger praticien CFC. Chaque module se termine par un examen reconnu par la branche. Comme il n'y a plus d'examen final, c'est la réussite à tous les examens de fin de module qui conditionne l'obtention du CFC. Ce diplôme est le sésame vers la formation professionnelle supérieure.

La plupart des adultes en formation travaillent à 100 % et ne sont liés à leur entreprise ni par un contrat d'apprentissage ni par un contrat de formation. Tout en continuant à travailler 8,4 heures par jour, ils préparent le CFC pendant six ans, c'est-à-dire que leur formation dure deux fois plus longtemps que la formation initiale classique destinée aux jeunes. Les adultes se forment pendant 2 à 3 heures

<sup>106</sup> <http://www.citedesmetiers.ch/geneve/> - Vidéo sur la modularisation: <http://www.citedesmetiers.ch/geneve/Cite-des-metiers-et-de-la-formation-Geneve/Formation-continue/AFP-CFC-Brevet-federal-ou-Attestation-cantonale-obtenez-un-titre-officiel>.

par jour en alternant travail personnel et cours 2 à 3 soirées par semaine et certains samedis. Le coût de la formation s'élève à 18 000 francs et doit être en partie assumé par les participants eux-mêmes. Toutefois, selon Didier Juillerat, directeur du Centre interrégional de perfectionnement (CIP) à Tramelan, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à prendre ce coût en charge, car elles ont besoin de personnel qualifié.

Cette formation a été suivie par 1800 personnes depuis sa mise en place en 1994. En 2013, elle a accueilli 392 adultes. Le profil professionnel de ceux qui optent pour cette formule est très hétérogène et va de l'ingénieur au sans-emploi souhaitant se reconverter en passant par le titulaire d'un CFC dans une autre profession<sup>107</sup>.

### **A2.5.3 Commerce de détail: procédure de qualification en deux étapes**

L'association Formation du Commerce de Détail Suisse (FCS) a lancé, en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle, un projet permettant à des actifs n'ayant pas de diplôme reconnu de suivre une formation de rattrapage en deux étapes en vue d'obtenir un CFC de gestionnaire du commerce de détail. En 2011, sur les 18 participants de la première volée, 16 ont réussi la procédure de qualification. Forte de cet excellent résultat, l'Ortra a décidé de prolonger le projet pilote. La même année, deux nouvelles classes regroupant en tout 40 adultes ont été ouvertes à Berne et à Saint-Gall. Ce dispositif a par ailleurs suscité l'intérêt d'autres régions<sup>108</sup>.

---

<sup>107</sup> [http://www.cpih.ch/fr/m4/for\\_et\\_met/page\\_4\\_4\\_0\\_4.php](http://www.cpih.ch/fr/m4/for_et_met/page_4_4_0_4.php).

<sup>108</sup> <http://www.bbprojekte.ch/zc/BB05.pdf> (en allemand uniquement).

## Liste des abréviations

Abréviation	Signification
AC	Assurance-chômage
AELE	Association européenne de libre-échange
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AFO	Allocations de formation
AI	Assurance-invalidité
AMIE	Programme pour l'insertion professionnelle des jeunes mères
AMS	Service autrichien du marché du travail (Arbeitsmarktservice)
BBIG	Loi sur la formation professionnelle allemande (Berufsbildungsgesetz)
CCDJP	Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CEC	Cadre européen des certifications
CDEP	Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique
CFC	Certificat fédéral de capacité
CH-Q	Programme suisse de qualification pour le parcours professionnel
CI	Cours interentreprises
CII	Collaboration interinstitutionnelle
CIP	Centre d'information professionnelle
CM FP	Case Management Formation professionnelle
CNC-CH-FP	Cadre national des certifications pour les diplômés de la formation professionnelle
CRFC	Conférence romande de la formation continue
CSFO	Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
CSIAS	Conférence suisse des institutions d'action sociale
CSRE	Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DFE	Département fédéral de l'économie <sup>109</sup>
DFI	Département fédéral de l'intérieur
ES	Ecole supérieure
ESPA	Enquête suisse sur la population active
FORMAD	Formation pour adultes
FPS	Association faitière Formation professionnelle suisse
FSEA	Fédération suisse pour la formation continue
HwO	Code de l'artisanat allemand (Handwerksordnung)
IDES	Centre d'information et de documentation de la CDIP

<sup>109</sup> Depuis 2013, Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR).

<b>Abréviation</b>	<b>Signification</b>
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
MINT	Mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage
LEtr	Loi fédérale sur les étrangers
LFPPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFEN	Office fédéral de l'énergie
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie <sup>110</sup>
OFM	Office fédéral des migrations
OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle
OFS	Office fédéral de la statistique
ORP	Offices régionaux de placement
OrTra	Organisation du monde du travail
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
SSE	Société suisse des entrepreneurs
SUVA	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
TIC	Technologies de l'information et de la communication
USAM	Union suisse des arts et métiers
USS	Union syndicale suisse
UPS	Union patronale suisse
ZBK	Conférence des offices de formation professionnelle de Suisse centrale

<sup>110</sup> Depuis 2013, Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

## Graphiques et tableaux

Graphique 1: Age limite par canton pour bénéficier d'une bourse d'études, 2013	25
Tab. 1: Professions avec validation des acquis	10
Tab. 2: Personnes sans diplôme du degré secondaire II par groupe d'âge, sexe et statut d'activité, 2012, en millier	19
Tab. 3: Ouvriers et employés non qualifiés par diplôme le plus élevé	20
Tab. 4: Personnes de 25 ans et plus se préparant en 2012 à l'obtention d'un diplôme professionnel	21
Tab. 5: Diplômes professionnels décernés à des personnes de 25 ans et plus ayant suivi une voie de formation, 2012	22
Tab. 6: Diplômes professionnels par canton et part d'adultes par voies de formation, 2012	22
Tab. 7: Eléments de bonne pratique: aperçu des points forts des modèles décrits	37

## Bibliographie

- OFFT: Encadrement individuel des jeunes dans la formation professionnelle initiale. Guide. Berne 2007.
- OFFT: Validation des acquis de l'expérience. Guide pour la formation professionnelle initiale. Berne 2010.
- OFFT: Case Management Formation professionnelle. Rapport de monitoring 2010. Berne 2010.
- Bertschy K., Böni E., Meyer T.: Passage à l'emploi: jeunes en transition de la formation au marché du travail. Résultats globaux de l'enquête longitudinale TREE, état 2007. Berne 2007.
- Berufsbildungsprojekte Wettstein GmbH: Unterstützungsbedarf zur beruflichen Nachholbildung im Kanton Basel-Stadt. Zurich 2012.
- OFS: Scénarios de l'évolution démographique de la Suisse 2010-2060. Neuchâtel 2010.
- OFS: Rapport social statistique suisse 2011. Neuchâtel 2011.
- OFS: Enquête suisse sur la structure des salaires 2010. Bas salaires en Suisse. Actualités OFS, Neuchâtel 6.2012.
- OFS: Scénarios pour le système de formation 2013-2022. Neuchâtel 2013.
- Bohlinger S., Splittstösser S., Beinke K.: Eignung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der beruflichen Nachqualifizierung. Düsseldorf 2011.
- Cortessis S.: Exercer un jugement professionnel sur les acquis de l'expérience: le parcours initiatique d'un jury de validation. Dissertation. Premier numéro de la collection de l'IFFP «Contributions à la recherche en formation professionnelle». Zurich 2013.
- DFI: Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté. Berne 2013.
- DFE, DFI, CDIP. Valorisation optimale des chances. Déclaration 2011 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de la formation. Berne 2011.
- Egger, Dreher & Partner: Case Management Formation professionnelle plus. Document de base sur mandat de l'OFFT. Berne 2008.
- DFE: Du personnel qualifié pour la Suisse: une initiative du Département fédéral de l'économie. Berne 2011.
- Fritschi T., Oesch T., Jann B.: Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz. BASS, Berne 2009.
- Fritschi T., Bannwart L., Zürcher P.: Personen ohne Berufsbildung: Lebenslage, Best Practice, Handlungsbedarf. BFH, Travail social. Berne 2012.
- Fritschi T., Bannwart L., Hümbelin O., Frischknecht S.: Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche. Rapport final sur mandat de Travail.Suisse. BFH, Travail social. Berne 2012.
- Gruber E.: Die Koppelung und Vernetzung von Erwachsenen- und Berufsbildung. Entwicklung, Stand und Perspektiven aus praktischer und theoretischer Sicht. Paru dans: Reflexion und Perspektiven der Weiterbildungsfor-schung. Münster/New York/Munich/Berlin 2011, pp. 161-171.
- Häfeli K., Schellenberg, C. [éd. CDIP]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque. Berne 2009.
- Häfeli K., Hofmann C., Studer M. [éd. ZBK]: Evaluation der fachkundigen individuellen Begleitung in der Bildungsregion Zentralschweiz. Rapport final. Zurich 2012.
- Centre d'information AVS/AI: Mémento 4.09 – Mesures de réadaptation d'ordre professionnel de l'AI. Berne 2012.
- Lachmayr N., Löffler R.: Validierung nicht-formaler und informeller Qualifikationen in Österreich unter dem Ge-sichtspunkt der Interessenwahrung. Vienne 2013.
- Landert C. [éd. OFFT]: Projet national Case management «Formation professionnelle» – Rapport relatif à l'évaluation portant sur la mise en œuvre. Berne 2011.
- Institut de recherche marketing et sociale LINK [éd. SEFRI]: Baromètre des places d'apprentissage – Rapport des résultats. Lucerne/Berne 2013.

Petrini B.: Validierung von Bildungsleistungen in der schweizerischen Berufsbildung. Paru dans: Bohlinger S. & Münchhausen G. (éd.), Validierung von Lernergebnissen – Recognition and Validation of Prior Learning. Bielefeld 2011, pp. 41 – 61.

CSFP: Validation des acquis de l'expérience : lignes directrices pour les cantons. Berne 2007.

SEFRI: Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale. Guide. Deuxième édition révisée. Berne 2014.

Schlögl P.: Konzept einer Teil-Strategie für die Integration von Lernergebnissen des nicht formalen Lernens in einen künftigen nationalen Qualifikationsrahmen. Vienne 2009.

Schmid E.: Berufliche Integration junger Erwachsener: Ziel noch nicht erreicht. In: Maurer M. & Gonon P. (éd.), Herausforderungen für die Berufsbildung in der Schweiz: Bestandesaufnahme und Perspektiven. Berne 2013, pp. 197–218.

Schräder-Naef R., Jörg-Fromm R.: Eine zweite Chance für Ungelernte? Auswirkungen des nachgeholtten Lehrabschlusses. Zurich 2005.

Conseil fédéral: Le passage au monde du travail. Les mesures des autorités cantonales du marché du travail et de la Confédération pour l'insertion professionnelle des jeunes adultes. Rapport en réponse au postulat 07.3232 du groupe PDC/PEV/PVL. Berne 2010.

Conseil fédéral: Pénurie de spécialistes MINT en Suisse. Ampleur et causes de la pénurie de personnel qualifié dans les domaines MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique). Rapport en réponse aux postulats Fetz, Hochreutener, Recordon, Widmer, Kiener Nellen. Berne 2010.

Conseil fédéral: Encouragement ciblé et soutien des jeunes ayant des aptitudes diverses au moment de la transition I et pendant la formation professionnelle. Rapport en réponse aux postulats Ingold, Jositsch, Müri und Schilling. Berne 2013.

CSFO: Manuel pour la formation en entreprise. Berne 2011.

CSRE: L'éducation en Suisse, rapport 2014. Aarau 2014.

Stamm M.: Migranten mit Potenzial. Dossier Berufsbildung 12/4. Fribourg 2012.

Stamm M.: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung. Dossier Berufsbildung 12/1. Fribourg 2012.

Stern S., Marti C., von Stokar T., Ehrler J. [éd. OFFT]: Evaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans avec AFP – Rapport final. Zurich/Lausanne 2010.

Université de Zurich: Baromètre 2012 des jeunes arrivants sur le marché du travail après une formation professionnelle initiale. Rapport sur mandat de l'OFFT. Zurich 2012.

DEFR/CDEP: Initiative visant à combattre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée – Analyse de la situation et rapport sur les mesures. Berne 2013.

Weber F., Putz S., Stockhammer H.: Kompetenz mit System. Lernergebnisorientierte AMS-Schulungen als Schritte zur Qualifikation Lehrabschluss. Paru dans: Magazine erwachsenenbildung.at, édition 14, 2011, pp. 11-1 à 11-10.