

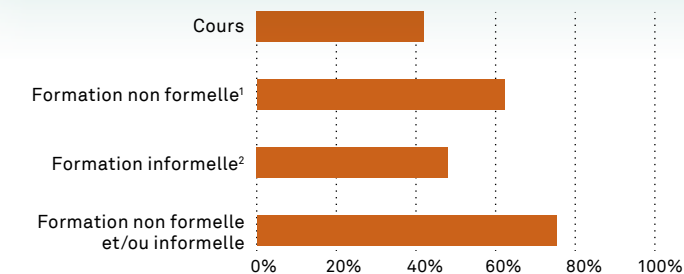
Formation continue en Suisse: faits et chiffres

Par Stefan Denzler, Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE)

Statistiques à prendre avec des pincettes

La formation continue en Suisse est beaucoup plus difficile à décrire avec des statistiques que les autres domaines de formation. Le faible degré de formalisation et d'institutionnalisation implique que les données ne peuvent être récoltées que par échantillonnage auprès, soit des participants, soit des prestataires. A cela s'ajoute le fait que l'objet, les unités de mesure mais aussi les groupes d'intérêts sont saisis de manière variable. Selon que l'on parle d'apprentissage tout au long de la vie au sens large et que l'on prenne en compte aussi la formation informelle ou que l'on considère uniquement les cours de formation continue, les taux de participation sont très différents. En outre, ces taux doivent être mis en lien avec la phase d'observation (par exemple quatre semaines ou douze mois) et avec le groupe de population (actifs ou ensemble de la population résidente). Ces conditions cadres complexes rendent difficiles la comparaison internationale et la comparaison sur la durée.

Participation à la formation continue en l'espace d'une année, population résidente de 25 à 64 ans

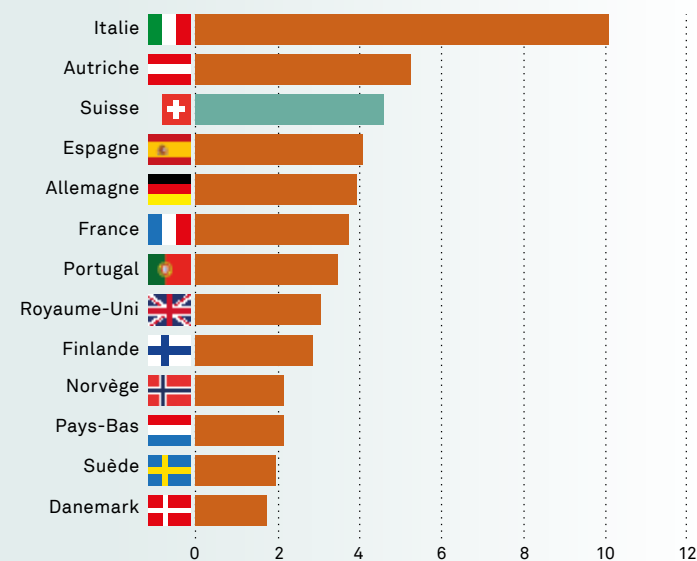


¹ Formation non formelle: formation en dehors du cadre institutionnalisé et réglementé au sein du système éducatif.
² Formation informelle: formation sans contexte d'apprentissage classique (enseignement).

Les personnes hautement qualifiées sont surreprésentées

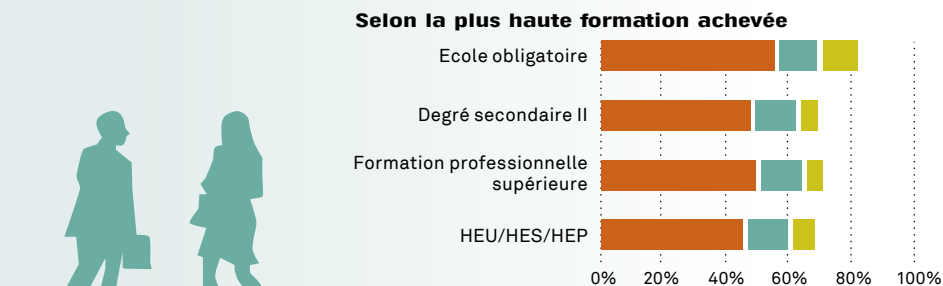
La participation à la formation continue dépend fortement du niveau de formation et de la situation au regard de l'emploi. La formation continue occupe une place centrale dans l'économie; les entreprises investissent en conséquence dans la formation continue de leurs collaborateurs en fonction de la productivité de ces derniers. Les personnes hautement qualifiées et les cadres se perfectionnent plus fréquemment que les collaborateurs ayant un niveau de formation moyen: par rapport aux personnes peu qualifiées, les personnes ayant suivi une formation au degré tertiaire sont plus de quatre fois plus nombreuses à se perfectionner (disparités en termes de formation). Dans la plupart des pays voisins, ce taux avoisine celui de la Suisse; en Italie, il est même très marqué. En Suisse, le déséquilibre vient avant tout du fait que les universitaires se perfectionnent fréquemment et que les personnes sans formation postobligatoire ne le font que très rarement. En moyenne, la participation à la formation continue parmi la population résidant en Suisse est élevée; le taux est trois fois plus élevé qu'en Allemagne.

Disparités en matière de formation* (générale et professionnelle) entre diplômés du tertiaire et personnes sans formation postobligatoire

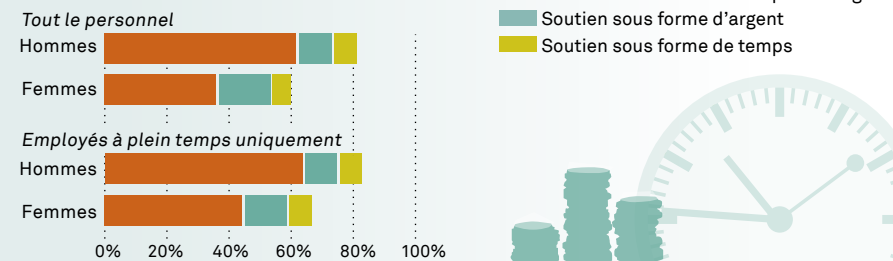


* Disparités en matière de formation: rapport entre le taux de participation des personnes hautement qualifiées et celui des personnes moins qualifiées. Données: Eurostat (enquête sur les forces de travail 2012)

Soutien de l'employeur à une formation non formelle à orientation professionnelle
 Echantillon aléatoire d'activités de formation à orientation professionnelle au cours des douze derniers mois, population active de 25 à 64 ans.



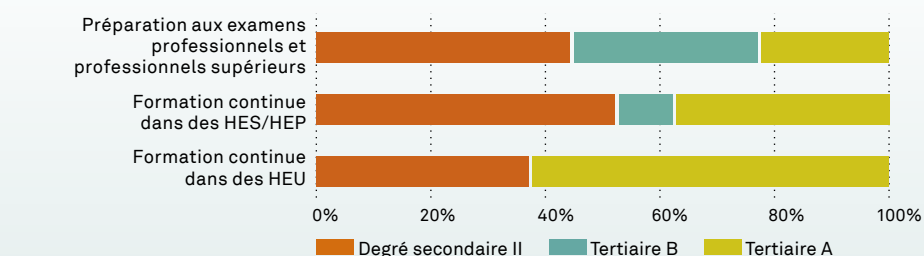
Selon le sexe



La perméabilité fonctionne

Plus de la moitié des participants à des formations au degré tertiaire B (formation professionnelle supérieure) possèdent déjà un diplôme au degré tertiaire B. La plupart de ces cours constituent donc une forme de formation continue qui, à l'étranger, a souvent lieu exclusivement au sein des universités. Dans l'ensemble, la formation continue au degré tertiaire semble relativement perméable en ce qui concerne les antécédents de formation des participants: les personnes titulaires d'un diplôme universitaire se perfectionnent dans les hautes écoles spécialisées, les diplômés de la formation professionnelle supérieure dans les universités et inversement. Cela aboutit aussi au fait qu'un MAS (Master of Advanced Studies) universitaire est moins exclusif qu'un MA (Master of Arts) équivalent.

Formation continue dans les institutions de formation du tertiaire A et B, selon la plus haute formation achevée



Degré tertiaire B: écoles supérieures, brevets fédéraux, diplômes fédéraux
 Degré tertiaire A: universités, hautes écoles spécialisées, hautes écoles pédagogiques
 Diplômes du degré tertiaire A:
 Master of Advanced Studies: diplôme de formation continue (60 crédits ECTS)
 Master of Arts: diplôme ordinaire (300 crédits ECTS)

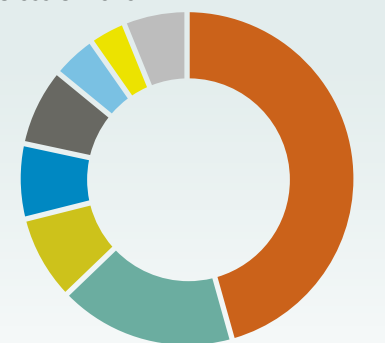
Un actif sur deux obtient du temps ou de l'argent

L'engagement des employeurs dans la formation continue est considérable. En moyenne, un actif sur deux bénéficie d'un soutien de son employeur sous la forme d'argent ou de temps, indépendamment de son niveau de formation. Toutefois, le problème est que les personnes peu qualifiées participent en général moins à la formation continue et sont aussi plus rarement choisies par leurs employeurs pour suivre une telle formation.

Les femmes sont discriminées

Les femmes sont désavantagées par leurs employeurs: quel que soit leur degré d'occupation, elles sont moins soutenues que leurs collègues masculins.

Prestataires de formation continue professionnelle



Economie de marché

La formation continue est majoritairement proposée dans le cadre de l'économie privée, principalement par les entreprises et les organisations du monde du travail. C'est également le cas dans la formation professionnelle supérieure: les cours préparatoires à la plupart des examens fédéraux sont proposés par des écoles privées.

MOOCs et Cie

Apprendre par Internet

Aujourd’hui, il est possible d’aller à l’université via Internet, de nombreuses hautes écoles utilisant des MOOCs. La formation professionnelle supérieure avance par petites étapes, mais elle connaît elle aussi des développements prometteurs.

Par Daniel Fleischmann, rédacteur de PANORAMA

— «L'apprentissage en ligne est en train de révolutionner le monde. Le domaine de la formation ne sera plus jamais le même.» Anant Agarwal s'exprime calmement devant la caméra, mais il est sûr du poids de ses mots. «Une classe de 100 000 personnes qui assistent aux meilleurs cours dispensés par les meilleurs professeurs des meilleures universités et tu en fais partie – c'est génial!»

Ecoles polytechniques fédérales: communication globale

Les meilleures universités, une classe de 100 000 étudiants? Anant Agarwal n'exagère pas. Il parle d'edX, une plateforme d'apprentissage par Internet à but non lucratif, dont il est le PDG. La plateforme a été lancée par deux universités leaders au niveau international, Harvard et le Massachusetts Institute of Technology, et fait partie des nombreux forums d'enseignement en ligne, appelés «MOOCs» (*Massive Open Online Courses*). A l'heure actuelle, edX comprend 500 séminaires dans toutes les filières d'études possibles. Trois millions d'utilisateurs sont inscrits. L'Université de Genève, l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) ou encore l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ) proposent également des MOOCs. Le MOOC «Future Cities», par exemple, traite de la fonction et du développement des villes. Il a été conçu par une équipe dirigée par Gerhard Schmitt, professeur en architecture de l'information, et aborde un grand nombre de thèmes par le biais de didacticiels, d'exercices et de lectures, associés à des examens et à des *chats* avec d'autres étudiants et l'équipe dirigeante. Le cours dure dix semaines. Il a été organisé deux fois jusqu'à présent. Quelque 20 000 étudiants de 165 pays y ont participé; 2000 ont tenu jusqu'à la fin. «Les expériences sont très positives, relève Gerhard Schmitt.

Ceux qui souhaitent se perfectionner le peuvent. Il n'y a plus de barrières sociales. Les discussions étaient aussi animées que lors de séminaires ordinaires. Grâce à ce type de MOOCs, l'école peut marquer sa présence au niveau international en plus des *rankings*. Les nouvelles candidatures de qualité en sont le résultat.»

Pour l'EPFZ, la participation à edX fait partie des obligations d'une haute école tournée vers l'international. Mais l'école utilise la plateforme avec parcimonie. Daniel Künzle, directeur du Centre de formation continue de l'EPFZ, parle de taux élevés d'interruption dans les MOOCs et d'un enseignement le plus souvent conservateur. «Internet transforme l'enseignement au travers des MOOCs ou de Moodle, il n'y a pas de doute. Mais il n'atteindra jamais la qualité de l'enseignement présentiel. Il est possible d'obtenir un Master of Engineering à Georgia Tech, sans n'avoir jamais mis les pieds dans cette université. Ce n'est pas l'objectif de l'EPFZ», explique Daniel Künzle. L'enseignement nécessite des cerveaux et de la réflexion. C'est pourquoi l'école pousse les étudiants rapidement au-delà de l'acquisition de savoir et les confronte aux problèmes des recherches actuelles. Le *critical thinking* ne peut être acquis que par contact direct. En outre, les études sont l'occasion de transmettre des compétences sociales ou éthiques, ce qui requiert également des situations réelles.

Au lieu de proposer uniquement des MOOCs en accès libre, l'EPFZ mise donc sur un enseignement présentiel qui, grâce à des MOOCs bien conçus – l'école parle de «TORQUEs» (*Tiny, Open-with-Restrictions courses focused on Quality and Effectiveness*) – est allégé en ce qui concerne la pure transmission de savoir. Les premiers essais ont été si encourageants que la direction de l'EPFZ a décidé, en 2015, de mettre en œuvre le concept. A

cet effet, un studio est en cours de planification et de construction. Il permettra la production flexible et rapide de divers formats vidéo avec un accompagnement didactique et technique global. Le rôle du professeur évolue donc: «*From sage on the stage to guide on the side*», précise Daniel Künzle, en citant la chercheuse en sciences de l'éducation Alison King.

Flipped classroom

A l'EPFL, ce développement s'est exprimé dans l'architecture du Rolex Learning Center. Les frontières entre les disciplines sont tombées pour laisser le champ libre aux travaux de projets et à l'apprentissage en petites équipes. Per Bergamin, directeur de l'IfEL (Institut pour la recherche sur la formation à distance et la formation en ligne) de la Haute école spécialisée à distance de Suisse (FFHS), qualifie le Rolex Learning Center de *flipped classroom*, soit une salle de classe inversée. Dans ce concept, l'acquisition de savoir se déroule de manière individuelle, alors que l'enseignement en tant que tel n'est utilisé que pour des exercices complexes.

A la FFHS, où 80% de l'apprentissage se fait depuis la maison, ce concept a une longue tradition, indépendante d'Internet. L'école franchit une étape de plus avec le projet pilote «Apprentissage adaptatif avec Moodle» (ALMoo). Ce projet consiste d'abord à analyser les besoins et le comportement des étudiants à distance et, dans une deuxième étape, à utiliser ces données pour établir des programmes d'études adaptés en permanence. «Les études peuvent vraiment être axées sur les activités professionnelles des étudiants», explique Per Bergamin. Le rôle des enseignants est ainsi transformé: ils devront à l'avenir être en mesure de concevoir des programmes de formation individuels sur

Moodle et de développer dans le même temps des exercices adaptés pour l'enseignement présentiel commun. «Nous allons former nos 190 professeurs sur le plan didactique – une tâche de titan», ajoute-t-il.

Dans la formation professionnelle supérieure

Les prestataires de la formation professionnelle supérieure suivent ces développements de près. L'Ecole supérieure technique Mittelland développe par exemple sur son site de Bienne un concept d'enseignement mixte (*blended learning*) qui complètera l'utilisation de la plateforme Moodle. Ce projet s'inscrit dans le contexte d'une décision d'économie du canton d'un million de francs par an. «Nous considérons la décision d'économie comme une chance et allons concevoir près d'un tiers de notre offre sous la forme d'études individuelles encadrées. Il n'y aura plus de cours le vendredi», indique le vice-directeur Daniel Sigron. Ce dernier part du principe que ce projet n'entraînera aucune grosse perte en termes de qualité. Le lancement est prévu en octobre 2016. Afin de soutenir les enseignants, Andreas Schubiger, responsable du Centre de compétences saint-gallois en pédagogie appliquée pour la formation professionnelle, va développer des programmes d'apprentissage mixte. Le réseau Internet ceyeclon.com, auquel participent d'autres écoles et Siemens par le biais de l'association Sitela (Swiss International Teaching Equipment & Learning Association), constitue un autre point fort. Il permet de travailler à des postes connectés à Internet et couplés à de nouveaux supports de cours.

Au Centre de formation esg aussi, le *blended learning* devient de plus en plus concret. L'école propose quatre formations ES et souhaite les compléter par des formes d'apprentissage appropriées au cours des prochaines années, selon son directeur Klaus Küfner. Un groupe spécialisé élabore actuellement les supports nécessaires, qui sont déjà utilisés depuis quelques mois dans la filière de technicien ou technicienne ES en processus d'entreprise. Il s'agit avant tout de programmes d'entraînement accessibles en ligne et proposant



Le Rolex Learning Center de l'EPFL, un espace pour les travaux de projets et l'apprentissage en petites équipes.

des exercices supplémentaires aux étudiants qui en ont besoin. Klaus Küfner met en garde contre les attentes disproportionnées: «Nous avons interrogé nos étudiants sur leurs souhaits: ils veulent 85% d'enseignement présentiel. Dans ce cas-là, leur présence est obligatoire et ils ne sont pas distraits. La formation individuelle exige quant à elle beaucoup de motivation et un apprentissage actif, qui font souvent défaut.» Le directeur pointe en outre le niveau en allemand et en mathématiques qui a tendance à s'affaiblir ainsi que des aptitudes en partie lacunaires dans l'utilisation des ordinateurs.

Directeur de l'Institut suisse d'économie d'entreprise, Peter Petrin observe lui aussi des limites évidentes à la formation individuelle, même lorsqu'elle est fondée sur Internet. Son école utilise certes les possibilités offertes par Internet en tant que plateforme de communication et de stockage intelligent pour la préparation et l'encadrement de l'enseignement (les étudiants ont accès à des jeux, à des exercices, à des supports didactiques ou à des vues d'ensemble de la planification de la formation et des éléments du système de qualification). Toutefois, l'école ne propose pas d'unités didactiques interactives ou de ses-

sions de *chat* encadrées, les essais n'ayant eu que très peu d'écho. «20% des gens peuvent gérer des méthodes mettant l'accent sur l'apprentissage individuel à distance, 80% en sont incapables. L'individu préfère le plus souvent l'interaction sociale directe avec les autres pour apprendre. La plupart du temps, la formation à distance est l'option retenue lorsque les circonstances l'exigent. En outre, la formation professionnelle supérieure ne sert pas en premier lieu à transmettre un savoir, mais des compétences opérationnelles, ce qui requiert des situations réelles et des exercices», souligne Peter Petrin.

L'utilisation des plateformes d'apprentissage en ligne varie de cas en cas dans la formation professionnelle supérieure et dépend aussi des contenus des filières et des ressources didactiques disponibles. Une dimension internationale, telle qu'elle est visée par les hautes écoles, est pour ainsi dire exclue, aussi pour des raisons linguistiques. Et la formation à distance n'est pas l'affaire de tout un chacun. Celles et ceux qui s'inscrivent à edX reçoivent le message suivant lors de la création de leur compte: *Change your life and start learning today by activating your edX account*. Changez votre vie? Le faut-il vraiment? —

Etude du SECO

Formation de rattrapage: une tâche de l'assurance-chômage?

Même si elle est chère, la formation professionnelle initiale pour adultes vaut la peine. Les ORP ont un accès direct à une partie du public concerné. Une étude du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) montre que pour profiter encore mieux de cet accès, l'assurance-chômage (AC) a besoin d'offres de formation adaptées aux adultes.

Par Daniel Fleischmann, rédacteur de PANORAMA

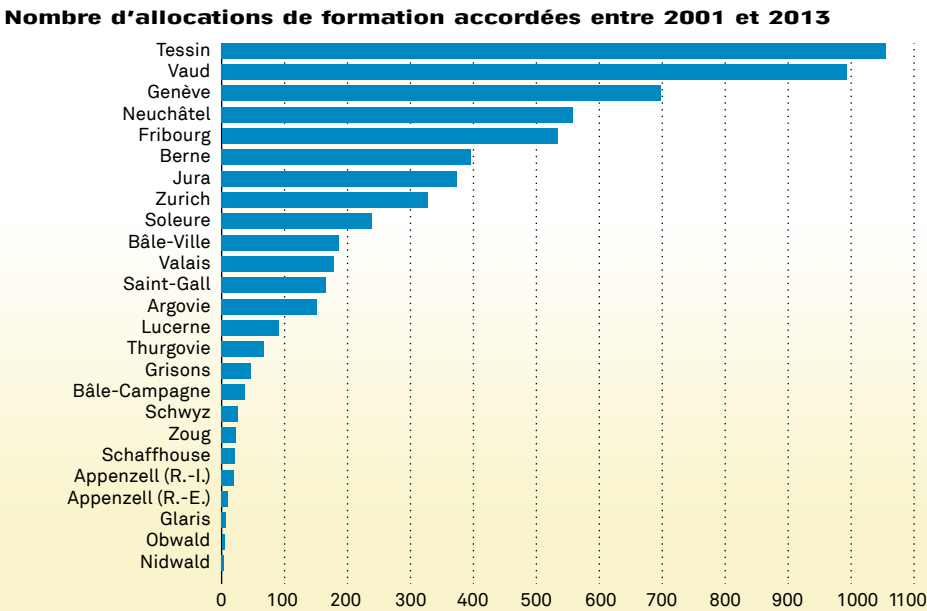
— Les personnes sans formation postobligatoire risquent davantage de se retrouver au chômage que les autres. En 2012, sur toutes les personnes annoncées au chômage, 40 000 (soit 31,9%) étaient peu qualifiées. Dans sa stratégie de lutte contre la pauvreté, le Conseil fédéral a défini, en 2013, les adultes sans formation professionnelle initiale comme groupe cible principal: «Les adultes sans formation postobligatoire sont plus particulièrement menacés par la pauvreté. Ils courent un risque accru de perdre leur emploi et ont moins de possibilités de trouver un nouveau poste. Pour les personnes ne possédant pas de diplôme du degré secondaire II, la probabilité d'être confronté au chômage est deux fois plus importante que pour celles titulaires d'un tel diplôme.»

Pas vraiment une tâche de l'assurance-chômage

Selon la loi sur l'assurance-chômage, le soutien à la formation professionnelle initiale ou l'acquisition de qualifications supérieures formelles pour les personnes en recherche d'emploi ne constituent pas une tâche centrale de l'AC; cette pratique a été confirmée par différents jugements de tribunaux. Toutefois, dans le cadre des «mesures spéciales», les ORP ont la possibilité d'accorder des allocations de formation (AF) pour une durée de formation maximale de trois ans, notamment si les personnes en recherche d'emploi sont âgées de plus de 30 ans, n'ont pas achevé de formation professionnelle ou rencontrent des difficultés importantes pour trouver un emploi dans leur profession. Les ORP sont prédestinés à introduire de telles mesures par rapport aux autres acteurs dans le domaine de la formation de rattrapage: ils

bénéficient d'un accès beaucoup plus direct à une grande partie du public cible, et cela à un moment où les personnes en recherche d'emploi sont encore proches du marché du travail.

Pour ne pas surcharger les cantons, les AF sont versées directement par le fonds de l'AC. Comme l'a montré une étude menée par KEK-CDC Consultants sur mandat du SECO, les cantons utilisent ces allocations d'une façon «très variable». Entre 2001 et 2013, plus de 1000 personnes ont bénéficié de ces allocations au Tessin; elles étaient plus de 500 dans les cantons de Vaud, Genève, Neuchâtel et Fribourg, alors que les cantons alémaniques étaient au-dessous de 200 allocations, à l'exception de Zurich, Berne et Soleure. Les raisons de ces disparités ne sont pas très claires. Mais elles montrent que l'égalité des chances entre demandeurs d'emploi n'est pas toujours garantie.



Les cantons utilisent les allocations de formation de façon très variable.

C'est à Genève que les structures de la formation de rattrapage pour adultes sont les mieux développées: «Qualifications+» jette un pont entre le système cantonal de validation des acquis et l'AC. En outre, le canton rend possible un modèle dual sous forme d'emplois temporaires (voir encadré). «Step4» et le Centre soleurois d'allocation de formation ou encore «Navigation 20:30» et les allocations de formation professionnelle (Glaris, Grisons, Saint-Gall et Liechtenstein) constituent d'autres modèles intéressants.

Comparativement très cher

L'efficacité du financement des formations de rattrapage par l'AC n'a pas été évaluée jusqu'ici. Mais il est certain que les AF coûtent cher à l'AC. Les personnes ainsi soutenues engendrent des coûts d'environ 67 000 francs, soit cinq fois plus que les per-

sonnes avec des caractéristiques identiques (âge, absence de titre professionnel, connaissances linguistiques, expérience professionnelle) et qui ne reçoivent que des indemnités journalières. Selon les chiffres de 2012, 17% du total des 21 000 personnes en recherche d'emploi remplissent les conditions linguistiques pour suivre une formation de rattrapage. En raison des coûts élevés, dus principalement à la durée prolongée de l'aide, l'AC ne peut pas augmenter le nombre de ces formations.

Sur la base du rapport, le SECO envisage d'encourager encore plus la formation de rattrapage, dans la mesure où celle-ci est utile à une insertion rapide et durable sur le marché du travail. Il examinera des mesures dans ce sens ces prochains mois, en collaboration avec les organes de la formation professionnelle. Le moment est bien choisi, car le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation a publié l'année dernière le rapport «Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes». Il prépare désormais la mise en œuvre des recommandations de ce rapport avec les partenaires de la formation professionnelle, dans l'objectif d'augmenter le nombre d'adultes diplômés de la formation professionnelle initiale (AFP, CFC). Pour ce faire, les efforts porteront sur la mise en place de bases politiques, le soutien à l'élargissement et au développement d'offres de formation professionnelle adaptées aux adultes, l'amélioration de l'information, la sensibilisation des groupes cibles ainsi que la clarification de questions liées au financement et à l'accompagnement.

L'étude de KEK-CDC Consultants émet cinq recommandations:

1. Le SECO devrait élaborer des brochures et des descriptions de mesures destinées à promouvoir la formation de rattrapage dans le cadre de l'AC, en collaboration avec les ORP cantonaux et les services LMMT (logistique des mesures du marché du travail). Ces documents doivent contenir des critères pour le choix du groupe cible et pour la délimitation du type de formation de rattrapage.

2. Le SECO devrait établir un inventaire des mesures cantonales destinées à promouvoir la formation de rattrapage. Il pourrait organiser régulièrement des ateliers de bonnes pratiques.

3. Le SECO devrait déposer une série de demandes dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle en vue de promouvoir la formation de rattrapage des personnes peu qualifiées. Une des exigences déposées envers la formation professionnelle serait d'adopter un financement commun de la formation de rattrapage. Il s'agirait aussi d'organiser davantage d'offres de formation (en cours d'emploi) adaptées aux adultes, par exemple des modules, des diplômes partiels ou des cours du soir en école professionnelle.

4. A l'avenir, les services LMMT cantonaux devraient davantage tenir compte de di-

plômes pouvant être pris en compte dans une formation professionnelle. Les ORP sont encouragés à promouvoir modérément les AF et, sur la base de critères appropriés, à identifier les personnes en recherche d'emploi adéquates. Il s'agit d'offrir à ces dernières, en collaboration avec les organes de la formation et de l'orientation professionnelles, la possibilité d'obtenir une AFP ou un CFC.

5. Le SECO devrait promouvoir et soutenir des projets pilotes visant à encourager la formation de rattrapage dans le cadre de l'AC et les évaluer de manière systématique. —

Stalder, M., Guntern, R. (2015): Angebote der Nachholbildung – Möglichkeiten und Grenzen für die Arbeitslosenversicherung. Bericht zur Analyse und Bestandsaufnahme. Zurich, KEK-CDC Consultants.

Le dispositif genevois «Qualifications+»

Parmi les bonnes pratiques mises en évidence par KEK-CDC Consultants, relevons celle proposée par le canton de Genève. Pionnier dans le domaine de la formation continue des adultes – la loi cantonale est entrée en vigueur en 2001 –, le canton développe depuis 2013 des programmes de formation duale destinés aux demandeurs d'emploi non qualifiés issus des domaines de la santé, de la construction, de l'horlogerie et du nettoyage. Mis sur pied par l'Office genevois pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), conjointement avec l'Office cantonal de l'emploi (OCE), le dispositif «Qualifications+» est une offre unique en Suisse. Après une étude approfondie de leurs dossiers par l'OCE, les demandeurs d'emploi sont orientés vers le dispositif «Qualifications+» de l'OFPC, chargé d'accompagner toutes les demandes relatives à l'obtention d'une qualification. En collaboration avec l'organisation du monde du travail (OrTra) compétente, «Qualifications+» procède ensuite à un positionnement professionnel permettant de valider l'entrée dans le programme. Les candidats retenus intègrent le «programme emploi temporaire fédéral» et alternent formation théorique et stage pratique au sein d'une entreprise ou d'une institution partenaire. La durée du programme varie selon le secteur mais s'inscrit dans les limites fixées par le délai cadre d'indemnisation. Ces mesures comprennent en outre un accompagnement personnalisé qui garantit leur bon déroulement. Les programmes de formation duale produisent d'excellents résultats en termes de réinsertion: depuis janvier 2013, 87 des 134 participants ont retrouvé une activité salariée à l'issue de la formation (taux de reclassement de 65%). Plusieurs facteurs expliquent cette réussite: l'accompagnement personnalisé, le pragmatisme de la démarche et la collaboration active entre les offices de la formation et de l'emploi, les OrTra et les employeurs concernés. Le canton s'engage de manière significative, en prenant en charge la majeure partie des coûts et en permettant aux personnes en fin de droits d'achever leur formation grâce au soutien financier cantonal (indemnités journalières). *cbi*

Loi sur la formation continue

Le rêve d’André Schläfli

Il y a un an, la Suisse se dotait d’une loi sur la formation continue. Les discussions sur l’ordonnance correspondante se terminent ces prochains jours. Les compétences de base seront davantage encouragées à l’avenir. Le budget sera déterminé ultérieurement.

Par Daniel Fleischmann, rédacteur de PANORAMA

— Lorsque les dernières discussions sur l’application de la loi fédérale sur la formation continue (LFCo) s’achèveront, le rêve d’André Schläfli deviendra réalité. Directeur de la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA) depuis 1992, il s’est battu comme personne en faveur de cette loi. Il a participé en 1998 à la rédaction du premier rapport sur la formation continue, avant d’accomplir, avec la FSEA, un travail de lobbying sans répit. «Cette loi a enfin vu le jour. La formation continue est maintenant reconnue comme faisant partie du système éducatif», déclare-t-il. Ses détracteurs parlent d’une victoire à la Pyrrhus. André Schläfli rétorque avec l’art. 1 LFCo, selon lequel la formation continue doit être renforcée en tant que partie intégrante de l’apprentissage tout au long de la vie.

Le renforcement ne sera pas de grande envergure. En tant que loi cadre, la LFCo harmonise avant tout les dispositions relatives à l’encouragement de la formation continue dans près de 80 lois spéciales. Dans ce contexte, la Confédération investit quelque 600 millions de francs, dont pas loin de la moitié est allouée aux mesures de formation dans le domaine de l’assu-

La formation continue

Selon la définition à l’art. 3 LFCo, la formation continue (formation non formelle) est la formation structurée en dehors de la formation formelle. Elle s’oppose à la formation formelle, qui est réglemantée par l’Etat et qui débouche sur des titres légalement protégés. La formation dite «structurée» englobe la formation dispensée notamment dans des cours organisés, fondés sur des programmes d’enseignement et une relation enseignant-apprenant définie.

rance-chômage. En outre, les autres mesures prévues par la loi n’auront qu’un caractère de soutien ou de complément et viseront à:

- contribuer à l’égalité des chances entre les femmes et les hommes;
- tenir compte des besoins particuliers des personnes handicapées;
- faciliter l’intégration des étrangers;
- faciliter la réinsertion professionnelle.

Concrètement, la Confédération et les cantons peuvent soutenir les procédures d’assurance et de développement de la qualité en vue d’instaurer la transparence et la comparabilité des cursus et des titres. Le Secrétariat d’Etat à la formation, à la recherche et à l’innovation (SEFRI) peut également octroyer des aides financières aux organisations du monde du travail (OrTra). Enfin, la Confédération et les cantons s’engagent de manière contraignante à permettre aux adultes d’acquérir et de maintenir des compétences de base, dont font partie la lecture et l’écriture dans une langue nationale, les mathématiques et l’utilisation des moyens informatiques, mais pas les aptitudes sociales, politiques ou pratiques au quotidien. Le SEFRI mettra en place un monitoring afin de mesurer le succès des mesures.

Les effets de la LFCo ne sont pas encore totalement connus, étant donné qu’une ordonnance est en cours d’élaboration pour les seuls art. 12 (Aides financières en faveur d’organisations actives dans le domaine de la formation continue) et 13 à 16 (Acquisition et maintien de compétences de base chez l’adulte). L’audition relative au projet d’ordonnance court jusqu’au 2 octobre 2015. Dans le cas de l’art. 12, force est de constater que les aides financières sont en général accordées sur la base d’une convention de prestations et uniquement pour des tâches d’information, de coordination et d’assurance qualité.



André Schläfli, directeur de la FSEA: «La formation continue est enfin reconnue.»

La Confédération et les cantons ont fixé, avec la participation des OrTra, des objectifs stratégiques afin d’encourager les compétences de base chez les adultes, objectifs qui seront revus tous les quatre ans. A l’issue de l’audition auprès des cantons, le Département fédéral de l’économie, de la formation et de la recherche fixera la clé de répartition pour les contributions aux programmes cantonaux, sachant que la Confédération participera au maximum à 50% des dépenses correspondantes des cantons.

Au grand regret de la FSEA, les autres articles de la loi se passeront dans un premier temps de dispositions d’exécution, tels les art. 6 (Assurance et développement de la qualité), 7 (Prise en compte des acquis dans la formation formelle) et 9 (Concurrence).

Au final, les effets de la nouvelle LFCo dépendront aussi des moyens financiers, qui seront déterminés par le message FRI pour les années 2017 à 2020, pour lequel les premières délibérations débiteront au printemps 2016. «Une fois encore, je défendrai notre position», affirme André Schläfli. Le rêve doit devenir réalité. —

Apprendre au travail

Qui se forme se transforme

Le développement professionnel va de pair avec un changement personnel. Les objectifs en lien avec la formation évoluent en fonction des compétences acquises et de l’attitude de l’employeur.

Par Ingrid Rollier, rédactrice de PANORAMA

— L’évolution constante des pratiques et des technologies appelle sans cesse de nouvelles compétences. Dans un environnement compétitif exigeant un accroissement des performances, l’apprentissage tout au long de la vie est devenu le credo des entreprises ainsi que des milieux de la formation et de l’orientation. Mais comment l’individu réagit-il à cette nécessité de formation permanente? Pourquoi et comment s’engage-t-il dans un développement professionnel? Les processus d’apprentissage, les conditions favorisant l’acquisition de connaissances, les pratiques et les dispositifs de formation en entreprise font l’objet de nombreuses études. Les publications «Apprendre au travail» et «Apprendre dans l’entreprise» réunissent les analyses menées par plusieurs équipes de recherche.

La formation des adultes sur le lieu de travail prend différents visages: cours formels, supervision, échange d’expériences, accompagnement ou coaching, imposés par l’employeur ou librement choisis par l’employé ou l’employée. Apprendre implique une transformation cognitive de l’individu grâce à l’acquisition de nouveaux savoirs ou savoir-faire, mais aussi une transformation identitaire. Ainsi, la motivation d’apprendre répond à un objectif opératoire (par exemple l’obtention d’un diplôme ou la maîtrise d’un nouveau logiciel), mais elle comporte aussi des objectifs identitaires sous-jacents liés à l’image de soi. Avec un brevet fédéral, l’employé obtient un diplôme et acquiert des connaissances, mais il agit aussi sur la manière dont il se perçoit et dont il est perçu par les autres. D’autres facteurs interviennent dans la motivation de se former. Parfois, celle-ci répond à une dynamique de réparation: certaines personnes ont souffert de difficultés à l’école ou d’un

manque d’estime dans le milieu familial; grâce à une formation supérieure, elles accèdent à une reconnaissance et remédient à des manques anciens. Les recherches menées par Isabelle Bosset montrent que l’employabilité est un souci majeur pour les personnes qui entreprennent une formation. Celles-ci anticipent les éventuels changements liés à leur emploi et ont le sentiment qu’il est de leur responsabilité de rester compétentes. Elles ont pour objectif de garder leur place plutôt que de changer d’emploi. Elles souhaitent contribuer à la bonne marche de l’entreprise et cherchent une ouverture sur leur lieu de travail.

L’importance de l’environnement

Le processus d’apprentissage comporte des tâtonnements et des prises de risques. Pour apprendre avec succès, différentes conditions doivent être réunies. Le sentiment de sécurité psychologique joue un rôle particulièrement important, comme le soulignent Cecilia Mornata et Etienne Bourgeois dans l’article «Apprendre en situation de travail: à quelles conditions?» Les personnes en formation doivent pouvoir poser des questions et se tromper sans avoir le sentiment d’être jugées par des collègues ou sanctionnées par un supérieur. De bonnes relations interpersonnelles facilitent l’apprentissage et renforcent la performance collective. De même, un environnement coopératif est plus favorable qu’un cadre compétitif, d’autant que la perspective de changement dans les rôles professionnels peut susciter des craintes qu’il n’est pas facile de désamorcer.

Selon l’enquête longitudinale menée par Isabelle Bosset auprès de personnes se formant en emploi dans les ressources humaines, la motivation et l’objectif évoluent au fil du temps et en fonction notam-

ment de l’accueil apporté au sein de l’entreprise au projet de formation de l’employé. Ce dernier n’est en effet pas toujours soutenu par l’employeur. «Si l’employé ne reçoit pas de retour positif et n’a pas l’occasion d’appliquer ses nouvelles compétences, il sera tenté d’effectuer un repli sur soi, d’utiliser sa formation à des fins plus personnelles et d’envisager d’autres options d’emploi», note Isabelle Bosset. Les entreprises encouragent certes la formation continue et apportent parfois un soutien financier généreux, mais elles doivent avant tout augmenter leur productivité et leur performance. Elles attendent donc des résultats et un retour sur investissement, mais, souvent, les échanges sur les possibilités de transférer les bénéfices de la formation dans l’emploi manquent de clarté et les mesures pour un bon retour sur investissement font défaut. Isabelle Bosset recommande un dialogue régulier – avant, pendant et après la formation – portant sur les connaissances acquises et la manière de les intégrer sur le lieu de travail, ainsi que sur les évolutions possibles au sein de l’entreprise. —

www.unige.ch/fapse/for
Bourgeois, E., Durand, M. (Ed., 2012): Apprendre au travail. Paris, PUF.
Bourgeois, E., Enlart, S. (Ed., 2014): Apprendre dans l’entreprise. Paris, PUF.
Bosset, I. (2014): Le soutien organisationnel perçu à la formation. In: Bourgeois, E., Enlart, S. (Ed.), Apprendre dans l’entreprise (p. 193–206). Paris, PUF.