

Les prestataires dans le domaine des compétences de base: structure et conditions d'engagement

La FSEA effectue des enquêtes annuelles auprès des prestataires de formation afin de recenser les tendances dans la formation continue (observatoire de la formation continue de la FSEA). 37% de l'ensemble des prestataires interrogés (164) ont indiqué qu'ils proposaient des offres dans le secteur des compétences de base, qu'il s'agisse de leur domaine d'activité principal ou d'un domaine secondaire.

Le rapport de cette année comprend des informations sur la structure des prestataires qui interviennent dans le domaine des compétences de base. Il présente également les conditions d'engagement que rencontrent les formateurs et formatrices dans ce domaine. Les indications fournies par les prestataires qui interviennent dans les compétences de base sont comparées avec celles de tous les autres prestataires ayant participé à cette enquête. Elles permettent ainsi de déduire des caractéristiques propres au secteur de la promotion des compétences de base.

Dans le cadre de l'enquête, le domaine des compétences de base est défini comme celui des offres de formation continue dans lesquelles les adultes peuvent améliorer leurs aptitudes de lecture et d'écriture, de mathématiques élémentaires ou d'utilisation des technologies numériques de base pour la vie quotidienne et professionnelle. La promotion des connaissances linguistiques au niveau des compétences de base (Alpha, A1-B2) fait également partie de ce domaine.

1.	Introduction	2
2.	Démarche et base de données	2
3.	Données structurelles des prestataires dans le domaine des compétences de base	3
3.1.	Les compétences de base comme domaine d'activité principal ou secondaire	3
3.2.	Financement des prestataires dans le domaine des compétences de base	6
3.3.	Taille et région linguistique des prestataires dans le domaine des compétences de base	7
4.	Conditions d'engagement	8
4.1.	Type d'engagement.....	8
4.2.	Conditions d'engagement des formatrices et formateurs employés à titre permanent dans le domaine des compétences de base	10
5.	Conclusion	20

1. Introduction

Le rapport 2024 sur les compétences de base renseigne sur la situation actuelle du domaine des compétences de base du point de vue des prestataires. D'une part, les données relevées dans le cadre de l'enquête 2023 de la FSEA auprès des prestataires nous informent sur la structure des prestataires actifs dans le domaine des compétences de base et sur les conditions d'engagement des formateurs et formatrices dans ce domaine. D'autre part, on peut comparer les indications fournies par les prestataires de formation dans le domaine des compétences de base à celles de tous les autres prestataires qui ont participé à l'enquête, et en déduire des caractéristiques spécifiques au domaine de la promotion des compétences de base.

Après l'introduction, le chapitre 2 décrit la démarche et la base de données du rapport. Le chapitre 3 est consacré aux données relatives à la structure des prestataires dans le domaine des compétences de base en termes de champs d'action, de formes d'organisation, de financement, de taille et de distribution régionale. Le chapitre 4 se penche sur les conditions d'engagement du point de vue des prestataires. Les données disponibles permettent de fournir des indications sur le type d'engagement des formateurs et formatrices et les conditions d'emploi du personnel de formation permanent dans le domaine des compétences de base. Le rapport se termine par une analyse des données des prestataires sous forme de conclusion.

2. Démarche et base de données

Les analyses du présent rapport s'appuient sur les données de l'enquête 2023 de la FSEA auprès des prestataires. Il s'agit d'une enquête par questionnaire partiellement standardisée réalisée annuellement auprès des prestataires suisses de formation continue. Sur les 447 prestataires au total qui ont participé à l'enquête, 164 ont indiqué proposer des offres dans le domaine des compétences de base dans leur domaine d'activité principal ou secondaire. Ceci représente 37 % de la totalité des prestataires interrogés.

Dans le cadre de l'enquête, le domaine des compétences de base est défini comme celui des offres de formation continue dans lesquelles les adultes peuvent améliorer leurs aptitudes de lecture et d'écriture, de mathématiques élémentaires ou d'utilisation des technologies numériques de base pour la vie quotidienne et professionnelle. La promotion des connaissances linguistiques au niveau des compétences de base (Alpha, A1-B2) fait également partie de ce domaine.

L'enquête annuelle auprès des prestataires englobe chaque fois, à côté d'une partie récurrente relative à l'observation de la branche (observatoire de la formation continue de la FSEA), un axe thématique particulier. L'étude FOCUS 2023 se penche sur les conditions d'engagement du personnel de formation (Gollob et Buchs 2023).

Pour le présent rapport, nous décrivons les 164 prestataires actifs dans le domaine des compétences de base en fonction des caractéristiques relevées dans l'enquête. Nous analysons par ailleurs des différences entre le domaine des compétences de base et tous les autres prestataires. Ainsi, nous examinons par exemple si les conditions d'engagement des formateurs et formatrices travaillant pour des prestataires proposant des formations aux compétences de base dans leur domaine d'activité principal ou secondaire se distinguent de façon significative de celles des personnes travaillant dans d'autres domaines de formation continue. Toutes les différences décrites sont statistiquement vérifiées avec une probabilité d'erreur de 5 % au maximum.

Les résultats de l'enquête fournissent un aperçu d'ensemble des prestataires dans le domaine des compétences de base, qui englobe la promotion des compétences de base prévue dans la loi sur la formation continue et les lois spéciales. Les données disponibles ne permettent pas de distinction entre les structures d'encouragement – autrement dit, de différencier si les prestataires sont encouragés par les programmes cantonaux pour les compétences de base au titre de la loi sur la formation continue, les programmes d'intégration cantonaux ou l'Agenda Intégration, par le biais des mesures du marché du travail ou d'autres structures d'encouragement dans le cadre des lois spéciales. Les enquêtes futures devront tenir compte de ces distinctions.

Un premier rapport de la FSEA sur les compétences de base est paru en 2022. Il s'appuyait sur une enquête séparée à laquelle 61 prestataires ont répondu (Observatoire de la formation continue de la FSEA: rapport sur les compétences de base 2022). Les résultats des deux rapports ne sont pas comparables.

3. Données structurelles des prestataires dans le domaine des compétences de base

Ce chapitre décrit la structure des prestataires dans le domaine des compétences de base, et la compare à celle des organisations de formation continue sans offres relatives aux compétences de base. Cette démarche permet de mettre en lumière les spécificités du champ d'action de la promotion des compétences de base du point de vue des prestataires.

3.1. LES COMPÉTENCES DE BASE COMME DOMAINE D'ACTIVITÉ PRINCIPAL OU SECONDAIRE

Tout d'abord, il faut voir quelle proportion des organisations de formation continue interrogées propose une formation aux compétences de base, et si elles les considèrent comme leur domaine d'activité principal ou secondaire.

Les compétences de base comme domaine d'activité principal et secondaire

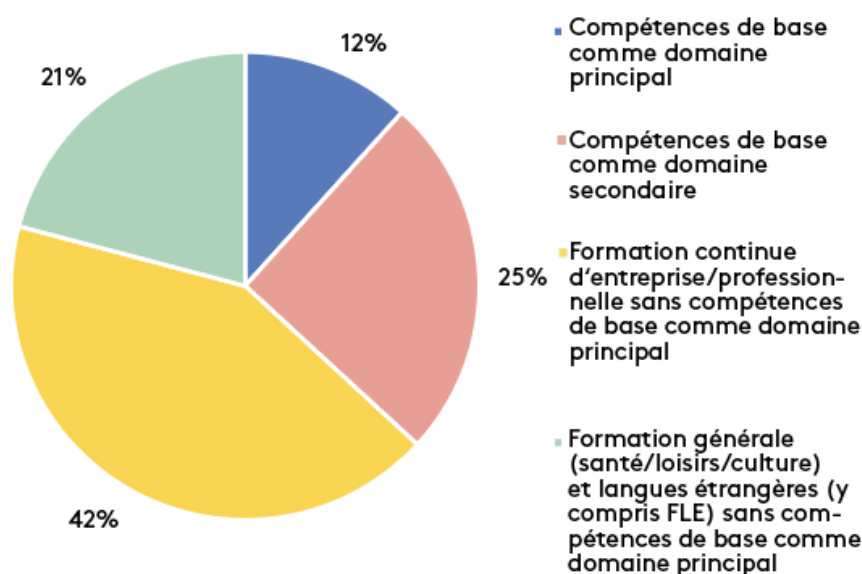


Figure 1: Prestataires de formation continue par domaines d'offre (N=445, pourcentages arrondis).

La ventilation des organisations par domaines d'activité (figure 1) montre que 12 % des prestataires citent les compétences de base comme principal domaine d'activité, 4 % de tous les prestataires interrogés proposant exclusivement des offres dans le domaine des compétences de base. Des analyses plus poussées montrent que parmi les organisations qui proposent d'autres domaines à côté des compétences de base, 69 % ont comme activité secondaire la formation continue professionnelle, 40 % les langues étrangères et 29 % la formation continue générale. Les données nous apprennent par ailleurs que les prestataires ayant les compétences de base comme domaine d'activité principal indiquent plus souvent que les autres prestataires avoir en outre des domaines d'activité secondaires. La majorité des prestataires avec les compétences de base comme activité principale opte donc pour un vaste éventail d'offres.

25 % des prestataires citent les compétences de base comme domaine d'activité secondaire. Parmi eux, 54 % indiquent comme domaine d'activité principal la formation continue professionnelle, et 46 % la formation continue générale ou les langues étrangères.

La formation continue comme mission principale ou secondaire de l'organisation

En ce qui concerne la question de savoir si la formation continue est la mission principale ou secondaire de l'organisation, les prestataires dans le domaine des compétences de base se distinguent significativement des autres prestataires.

L'offre de formation continue est-elle l'objectif principal de votre organisation ?

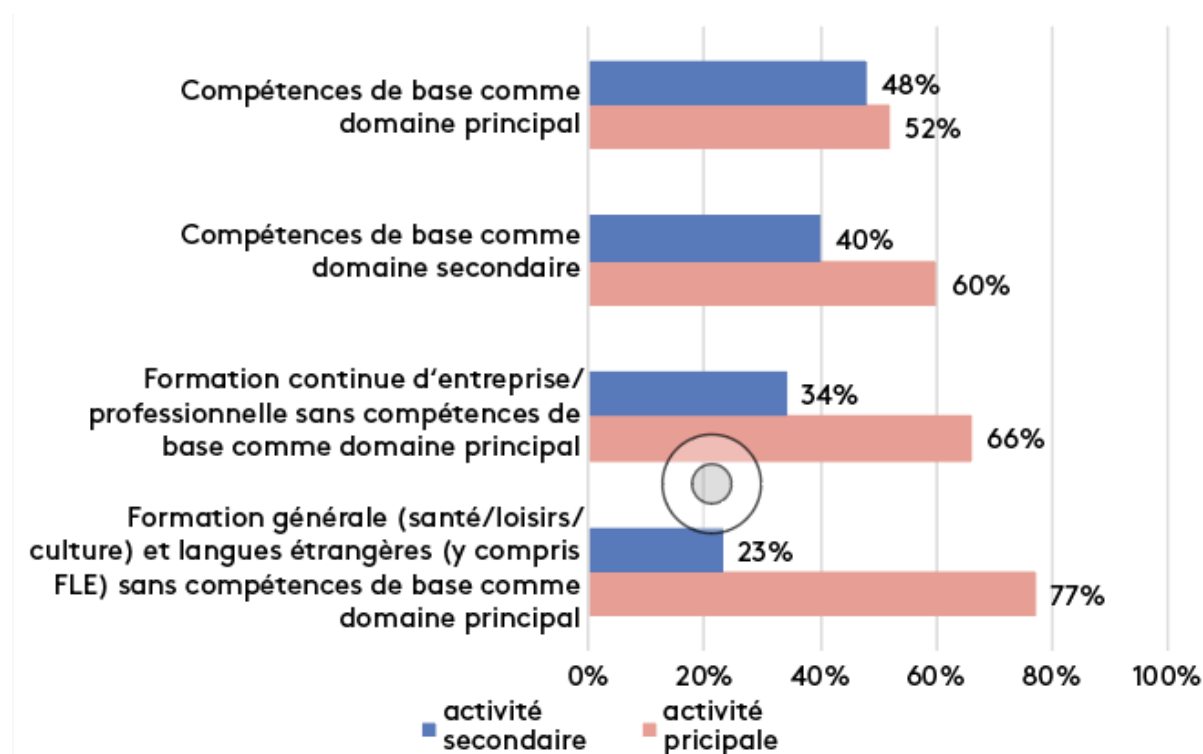


Figure 2: Mission principale ou secondaire des prestataires de formation continue par domaines d'offre (N=445, pourcentages arrondis).

La figure 2 montre que les prestataires dans le domaine des compétences de base poursuivent plus souvent d'autres objectifs principaux que la formation continue. 52 % des

prestataires ayant les compétences de base comme activité principale indiquent que la formation continue constitue la mission principale de leur organisation. C'est également le cas pour 60 % des prestataires avec les compétences de base comme activité secondaire. Face à cela, les prestataires sans offres relatives aux compétences de base indiquent plus souvent la formation continue comme mission principale : à raison de 66 % pour ceux dont le domaine d'activité principal est la formation continue professionnelle, et de 77 % pour ceux qui se consacrent principalement à la formation continue générale ou aux langues étrangères.

Contexte institutionnel / forme d'organisation des prestataires dans le domaine des compétences de base

Au niveau du contexte institutionnel comme autre caractéristique importante de l'organisation, on constate des différences entre les prestataires ayant les compétences de base comme domaine d'activité principal ou secondaire et les prestataires sans offre dans ce domaine (figure 3).

Quel est la forme/le type de votre organisation?

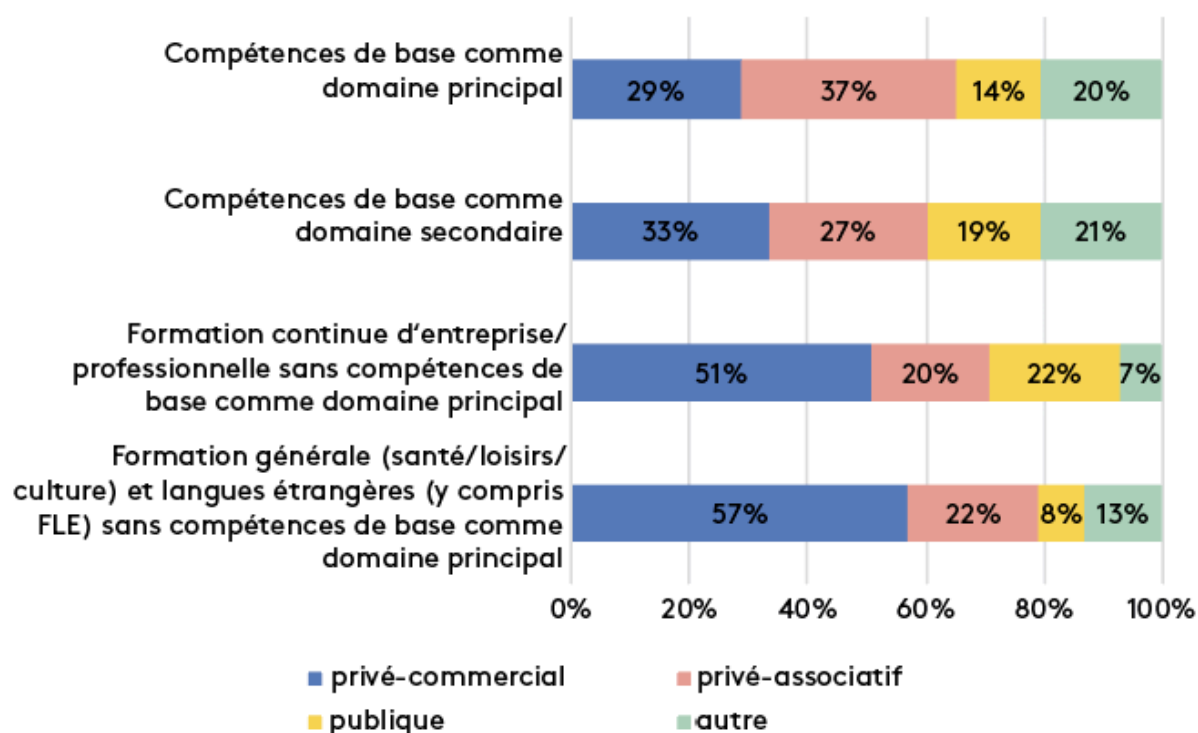


Figure 3: Contexte institutionnel des prestataires de formation continue par domaines d'offre (N=432, pourcentages arrondis).

Les différences se manifestent tout particulièrement dans deux formes de contexte : le secteur privé commercial et le secteur privé à but non lucratif. Les prestataires ayant les compétences de base comme activité principale ou secondaire sont plus souvent des organismes privés à but non lucratif que les prestataires ayant pour domaine d'activité principal la formation continue professionnelle ou la formation continue générale et les langues étrangères. Elles appartiennent nettement moins souvent au secteur privé commercial (29 % ou 33 % respectivement). Ce taux est très inférieur à ceux des prestataires

avec pour domaine d'activité principal la formation continue professionnelle (51 %) ou la formation continue générale et les langues étrangères (57 %).

3.2. FINANCEMENT DES PRESTATAIRES DANS LE DOMAINE DES COMPÉTENCES DE BASE

Le financement des organismes de formation continue diffère selon que les prestataires proposent ou non des formations aux compétences de base. C'est notamment le cas en ce qui concerne la part de financement par les fonds publics et par le biais de procédures d'appel d'offres.

Part moyenne des fonds publics dans le chiffre d'affaires total

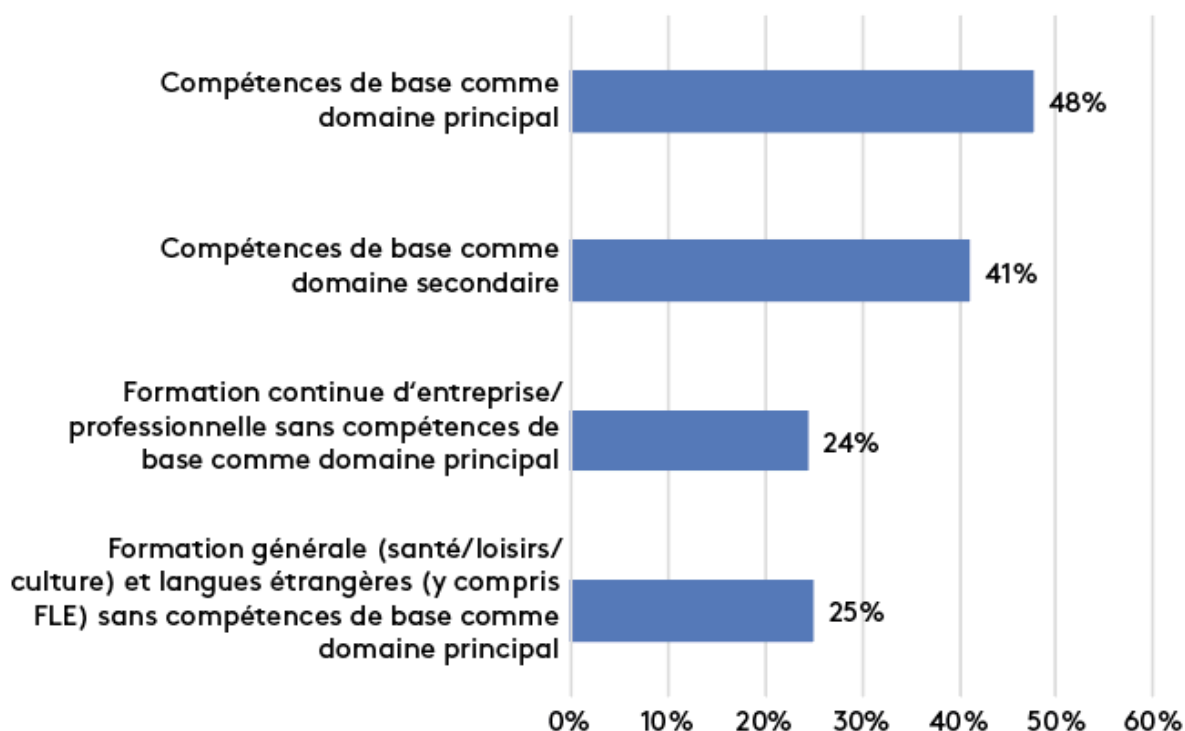


Figure 4: Part moyenne des fonds publics dans le chiffre d'affaires total des prestataires de formation continue par domaines d'offre (N=216, pourcentages arrondis).

En moyenne, les prestataires ayant les compétences de base comme domaine d'activité principal sont financés à près de la moitié par des fonds publics (figure 4). La situation est similaire pour les prestataires dont c'est l'activité secondaire, où ce taux est légèrement supérieur à 40 %. La part moyenne des fonds publics au financement est significativement moins élevée pour les organisations qui ne proposent pas de formations aux compétences de base, où elle se situe à environ un quart.

Une ventilation plus détaillée indique que 24 % des prestataires dans le domaine des compétences de base sont entièrement financés par des fonds publics. 24 % indiquent qu'ils ne reçoivent pas de fonds publics. En comparaison, 14 % seulement de la totalité des organismes de formation continue indiquent être financés à 100 % par des fonds publics, et 45 % ne pas recevoir de fonds publics.

Procédures d'appel d'offres

Les prestataires proposant des formations aux compétences de base dans leur domaine d'activité principal ou secondaire se financent pour près de la moitié entièrement ou partiellement par le biais de procédures d'appel d'offres (40 % et 46 % respectivement). La part du financement par le biais de procédures d'appel d'offres est donc significativement plus élevée parmi les prestataires actifs dans le domaine des compétences de base que parmi ceux qui ne proposent pas de formations dans ce domaine.

En 2022, les offres de formation continue de votre organisation ont-elles été financées par le biais de demandes de soutien?

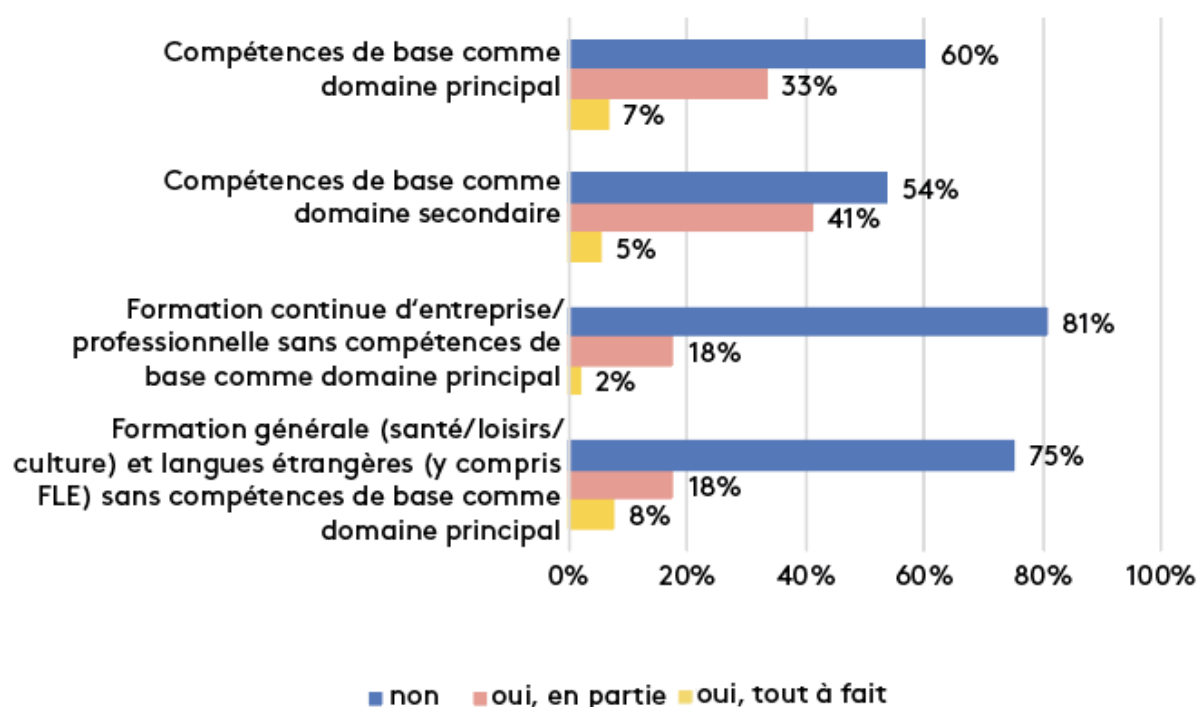


Figure 5: Financement par le biais d'appels d'offres chez les prestataires de formation continue par domaines d'activité (N=385, pourcentages arrondis).

Les prestataires proposant des formations aux compétences de base dans leur domaine d'activité principal ou secondaire se financent pour près de la moitié entièrement ou partiellement par le biais de procédures d'appel d'offres (40 % et 46 % respectivement). La part du financement par le biais de procédures d'appel d'offres est donc significativement plus élevée parmi les prestataires actifs dans le domaine des compétences de base que parmi ceux qui ne proposent pas de formations dans ce domaine.

3.3. TAILLE ET RÉGION LINGUISTIQUE DES PRESTATAIRES DANS LE DOMAINE DES COMPÉTENCES DE BASE

Au niveau de la taille de l'organisation et de la région, les prestataires avec les compétences de base comme activité principale ou secondaire ne se distinguent pas des autres prestataires (cf. Gollob et Buchs 2023). Toutefois, en tendance, les prestataires proposant des formations aux compétences de base sont encore plus petits que ce qui est usuel de manière générale pour les organisations de formation continue en Suisse. En ce qui

concerne la région, la seule différence (mais qui n'est tout juste pas encore significative) réside dans le fait que les prestataires avec les compétences de base comme domaine d'activité principal opérant au niveau régional en comparaison avec ceux qui ne citent pas les compétences de base parmi leurs domaines d'activité. Les prestataires avec les compétences de base comme domaine d'activité secondaire, en revanche, opèrent presque aussi souvent à l'échelle suprarégionale que ceux qui ne proposent pas d'offres dans ce domaine.

4. Conditions d'engagement

Les résultats publiés dans «FOCUS Formation continue» 2023, fondés sur la même base de données que le présent rapport, dressent un tableau hétérogène des conditions d'engagement dans la formation continue (Gollob et Buchs 2023). Pour beaucoup de formateurs et formatrices, l'activité dans la formation continue constitue une activité annexe. La majorité des personnes employées à titre permanent travaille à temps partiel, et les contrats à durée déterminée sont fréquents. En moyenne, par ailleurs, environ deux tiers des formateurs et formatrices dans les organisations de formation continue travaillent sur la base de mandats. La fourchette des salaires est large. Il s'agit à présent de savoir comment se présentent les conditions d'engagement dans le domaine de la promotion des compétences de base, et dans quelle mesure elles se distinguent du tableau d'ensemble décrit.

4.1. TYPE D'ENGAGEMENT

Le type d'engagement, à savoir si une personne est employée à titre permanent, mandatée ou bénévole, est un aspect essentiel pour comprendre les conditions d'engagement dans les organisations de formation continue. La présentation ci-après (figure 6) s'appuie exclusivement sur les données des prestataires actifs dans le domaine des compétences de base.

En 2022, combien de personnes travaillaient dans votre organisation en tant que salariées, mandatées et bénévoles ?

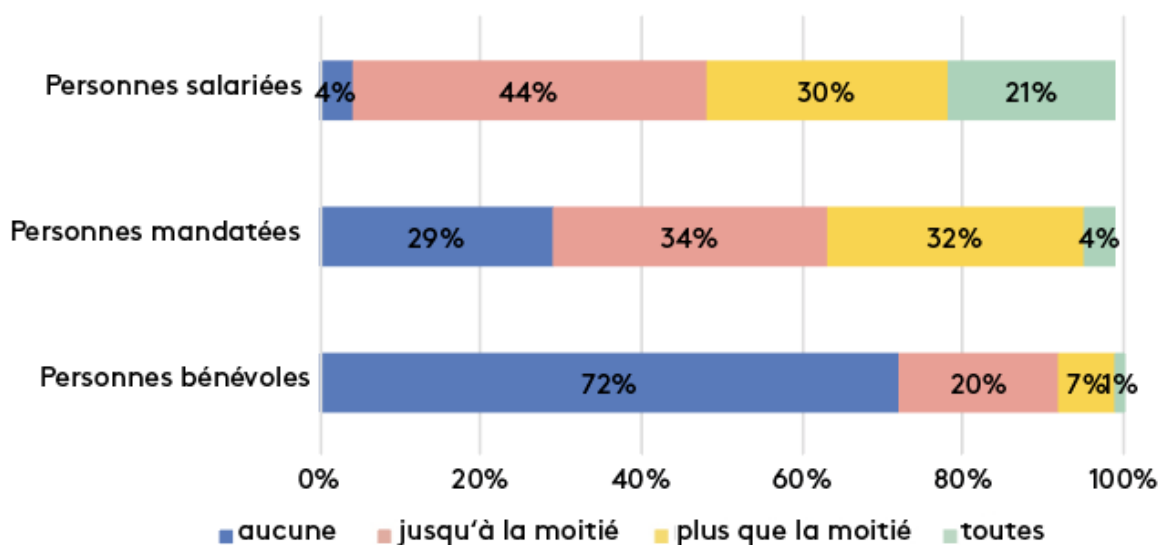


Figure 6: Proportion des personnes salariées, mandatées et bénévoles par rapport au nombre total de personnes travaillant dans l'organisation en 2022, catégorisée (N=118, pourcentages arrondis).

Pour les prestataires dans le domaine des compétences de base, la distribution est la suivante (figure 6): la moitié des prestataires dans le domaine des compétences de base travaille en majorité avec des personnes salariées. En moyenne, près de la moitié du personnel sont des personnes salariées, les emplois à titre permanent représentant donc le type d'engagement prédominant dans le domaine des compétences de base. Comme le fait ressortir le rapport Focus Formation continue (Gollob et Buchs 2023), c'est également le cas pour l'ensemble des organisations de formation continue en Suisse. Une part nettement moindre des prestataires dans le domaine des compétences de base, à savoir un peu plus d'un tiers, travaille en majorité avec des personnes mandatées. Un autre tiers n'emploie pas de personnes mandatées. Tout juste une organisation sur dix dans le domaine des compétences de base indique que plus de la moitié des personnes qui y travaillent sont des bénévoles. 72 % des prestataires n'emploient pas de bénévoles. Peu de prestataires emploient donc beaucoup de bénévoles, et beaucoup d'entre eux n'emploient pas de bénévoles.

La comparaison avec les organisations sans offre dans le domaine des compétences de base montre qu'il y a des différences au niveau du type d'engagement selon les domaines d'offre. Ces différences sont significatives en ce qui concerne la part des personnes mandatées et bénévoles, tandis que les données disponibles ne font pas ressortir de différences significatives pour la part des personnes employées à titre permanent. Le diagramme ci-après montre la part moyenne des personnes mandatées selon les quatre types de prestataires décrits plus haut (figure 7).

Proportion moyenne des personnes mandatées par rapport au nombre total de personnes travaillant dans l'organisation

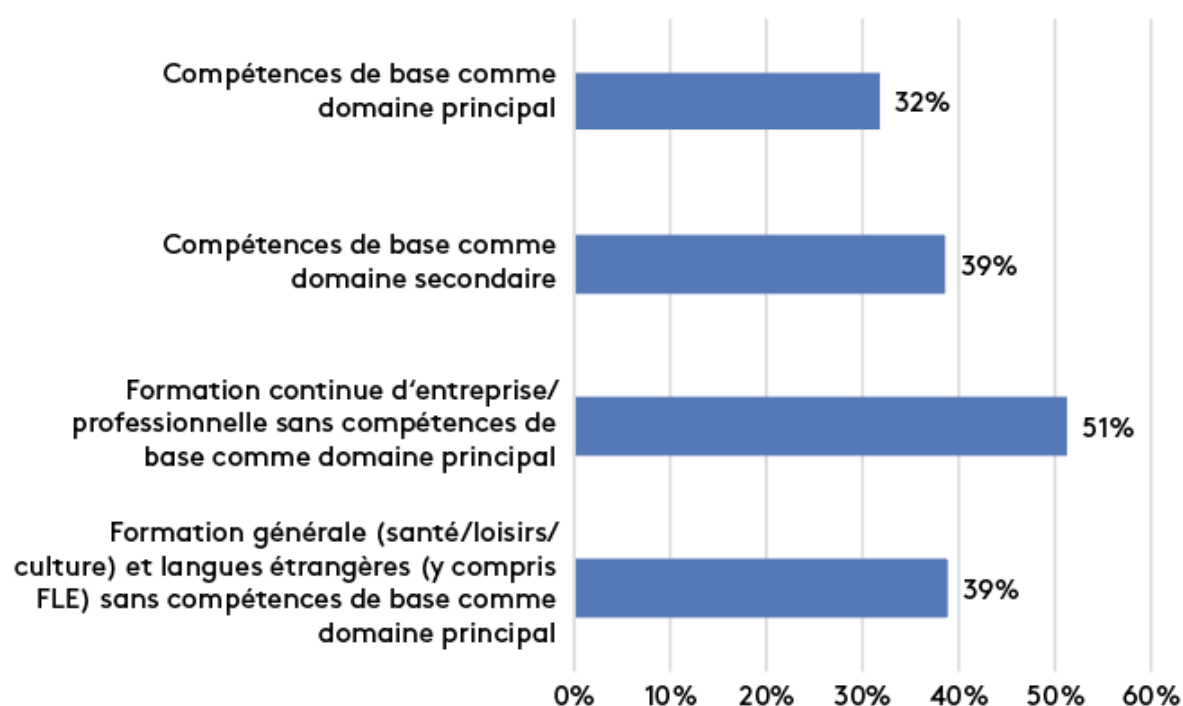


Figure 7: Proportion moyenne des personnes mandatées par rapport au nombre total de personnes travaillant dans l'organisation, par domaines d'offre (N=118, pourcentages arrondis)

Les prestataires proposant des formations aux compétences de base comme domaine d'activité principal présentent la proportion la moins élevée de personnes travaillant sur la base d'un mandat. En moyenne, elle constitue environ un tiers du total du personnel. C'est

chez les prestataires qui proposent comme domaine d'activité principal des formations continues professionnelles et d'entreprise que la part des personnes mandatées est la plus importante. Une bonne moitié du personnel y travaille sur la base d'un mandat.

Les analyses montrent par ailleurs que les prestataires ayant les compétences de base comme activité principale emploient en moyenne une proportion significativement plus élevée de bénévoles que les autres prestataires, notamment les prestataires dans le domaine de la formation continue professionnelle. En moyenne, 13 % des personnes travaillant chez les prestataires avec les compétences de base comme domaine d'activité principal sont des bénévoles.

En raison de la supposition courante selon laquelle il existerait de grandes différences régionales en ce qui concerne la part des bénévoles, nous avons étudié de plus près les distributions correspondantes. On ne constate toutefois pas de différences significatives entre les régions. Ceci est peut-être également dû au nombre limité de cas dans les données disponibles. En tendance, en effet, la part des bénévoles semble être un peu plus élevée en Suisse latine qu'en Suisse alémanique, aussi bien parmi les prestataires avec les compétences de base comme activité principale que parmi ceux pour lesquels elles constituent un domaine d'activité secondaire.

4.2. CONDITIONS D'ENGAGEMENT DES FORMATRICES ET FORMATEURS EMPLOYÉS À TITRE PERMANENT DANS LE DOMAINE DES COMPÉTENCES DE BASE

Puisque les emplois à titre permanent constituent le type d'engagement prédominant dans les organisations de formation continue avec une offre relative aux compétences de base, les analyses ci-après approfondissent la question. Elles ne prennent en considération que le personnel de formation, et non pas les personnes salariées exerçant par exemple des fonctions administratives ou effectuant un pur travail de planification.

Activité annexe des formatrices et formateurs employés à titre permanent

L'activité annexe est une caractéristique typique des formatrices et formateurs dans la formation continue. La figure 8 montre la proportion moyenne des formatrices et formateurs employés à titre permanent pour lesquels le travail au sein de l'organisation interrogée constitue une activité annexe.

Proportion moyenne des formatrices et formateurs employés à titre permanent dans le cadre d'une activité annexe par rapport au nombre total des formatrices et formateurs employés à titre permanent dans l'organisation

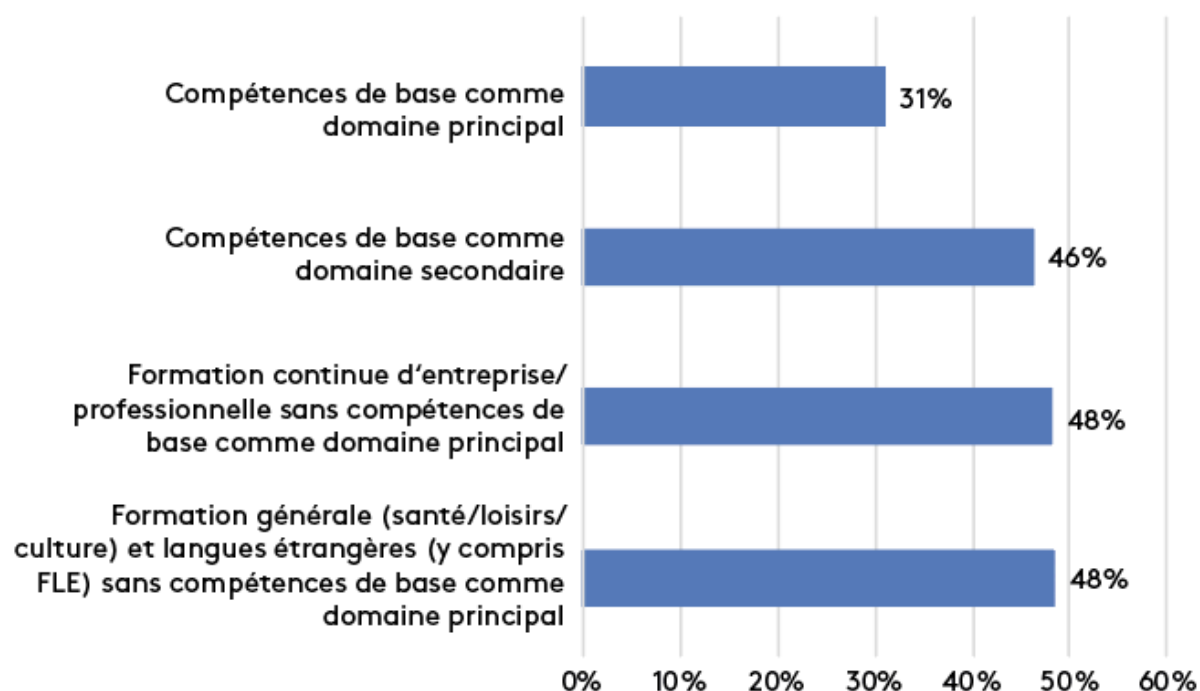


Figure 8: Proportion moyenne des formatrices et formateurs employés à titre permanent dans le cadre d'une activité annexe par rapport au nombre total des formatrices et formateurs employés à titre permanent dans l'organisation de formation continue, par domaines d'offre (N=193, pourcentages arrondis).

Chez les prestataires ayant pour principal domaine d'activité les compétences de base, la part des formatrices et formateurs employés à titre permanent pour lesquels le travail auprès du prestataire interrogé est une activité annexe est de 31 % en moyenne. Chez les prestataires sans offre relative aux compétences de base, elle est de près de 50 % (figure 8). Les prestataires avec les compétences de base comme activité secondaire emploient une proportion presque aussi élevée de leurs formatrices et formateurs dans le cadre d'une activité annexe que les prestataires sans offre relative aux compétences de base.

Conditions contractuelles des formatrices et formateurs employés à titre permanent

En ce qui concerne les conditions contractuelles, on peut avant tout faire la distinction, pour les formatrices et formateurs employés à titre permanent, entre des salaires mensuels fixes et diverses formes de salaire horaire. La figure 9 indique les conditions contractuelles appliquées par les prestataires actifs dans le domaine des compétences de base.

Dans le cadre de quelles conditions contractuelles les formatrices et formateurs employés à titre permanent ont-ils travaillé dans votre organisation en 2022?

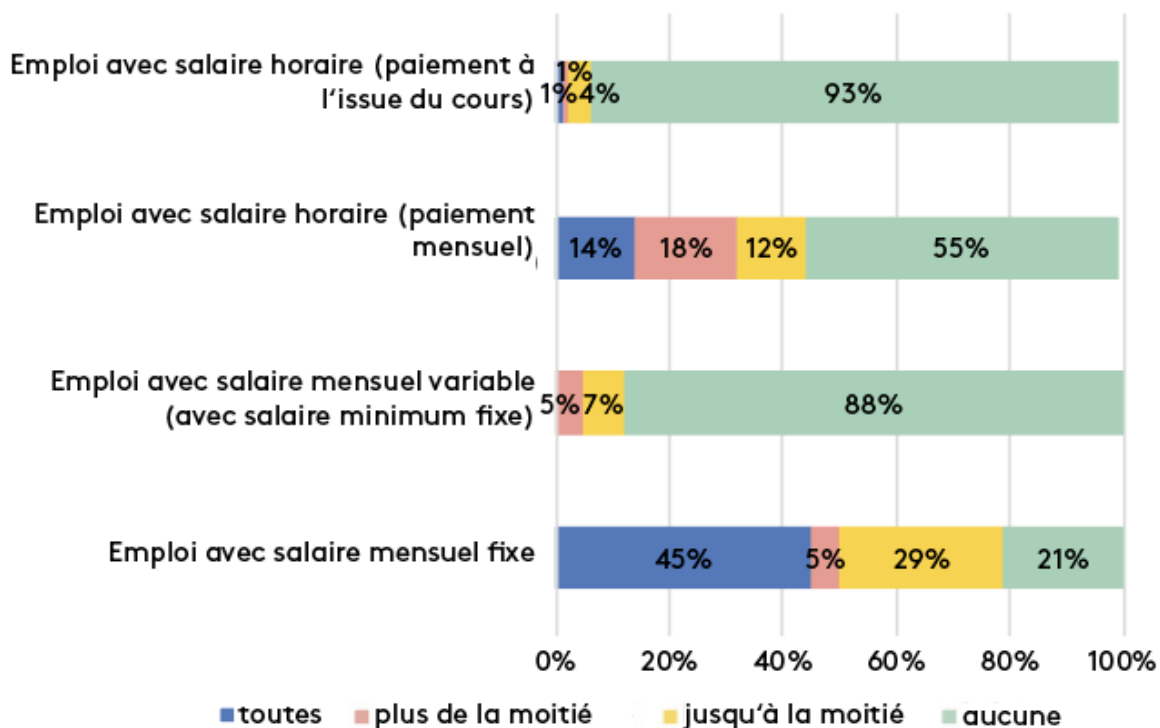


Figure 9: Conditions contractuelles des formatrices et formateurs employés à titre permanent dans le domaine des compétences de base (N=77, pourcentages arrondis).

Au total, environ deux tiers des formatrices et formateurs employés à titre permanent dans les organisations avec les compétences de base comme activité principale perçoivent un salaire mensuel fixe. Dans les organisations avec les compétences de base comme domaine d'activité secondaire, c'est le cas pour une bonne moitié d'entre eux. La moitié environ des prestataires dans le domaine des compétences de base emploient jusqu'à la moitié de leurs formatrices et formateurs dans le cadre d'un emploi avec un salaire mensuel fixe. Les emplois rémunérés à l'heure sont également répandus. 45 % des prestataires emploient plus de la moitié de leurs formatrices et formateurs sur la base d'un salaire horaire versé mensuellement.

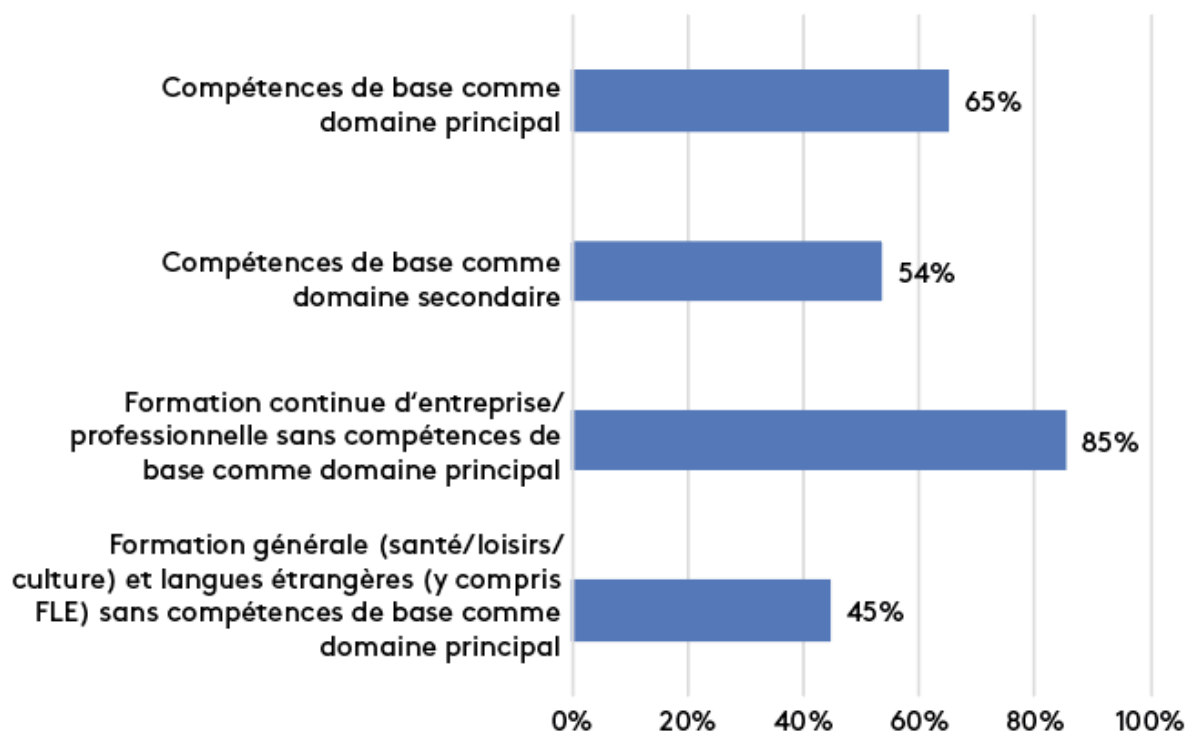
Proportion des formatrices et formateurs employés à titre permanent avec un salaire mensuel fixe par rapport au nombre total des formatrices et formateurs employés à titre permanent

Figure 10: Proportion des formatrices et formateurs employés à titre permanent avec un salaire mensuel fixe par rapport au nombre total des formatrices et formateurs employés à titre permanent dans une organisation de formation continue, par domaines d'offre (N=174, pourcentages arrondis).

En comparaison avec les organisations sans offre relative aux compétences de base, la part des formatrices et formateurs employés à titre permanent avec un salaire mensuel fixe est moins importante chez les prestataires formant aux compétences de base, ce qui est surtout dû au fait que cette proportion est très élevée dans les organisations dont la formation continue professionnelle constitue le domaine d'activité principal (figure 10).

Taux d'occupation des formatrices et formateurs employés à titre permanent

Au niveau des taux d'occupation des formatrices et formateurs employés à titre permanent, il n'y a pas de différence entre les domaines étudiés de la formation continue. La figure 11 montre la distribution de différentes catégories de taux d'occupation chez les prestataires proposant des formations aux compétences de base.

En 2022, quel était le taux d'occupation des formatrices/formateurs d'adultes salarié·e·s dans votre organisation?

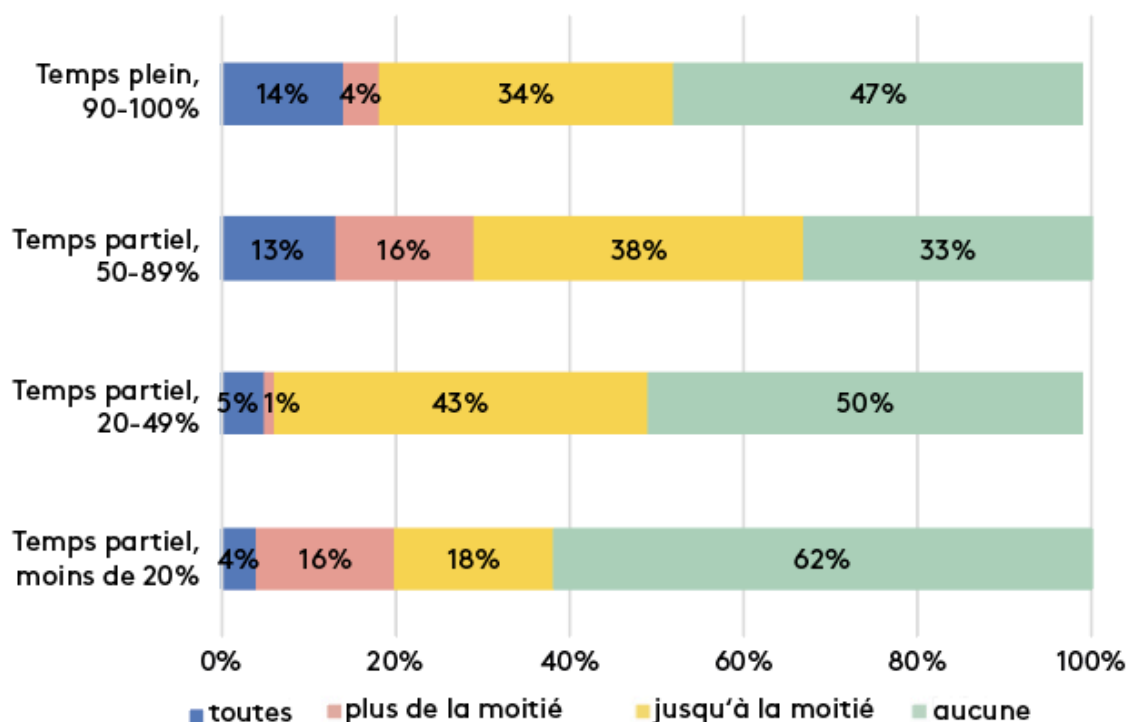


Figure 11: Proportion des formatrices et formateurs employés à titre permanent par taux d'occupation; exemple de lecture: dans 47 % des organisations de formation continue, il n'y a pas de formatrices et formateurs employés à temps plein (N=77, pourcentages arrondis).

Des taux d'occupation partiels de 50 à 89 % sont les plus répandus chez les prestataires dans le domaine des compétences de base. Environ deux tiers de toutes les organisations emploient jusqu'à la moitié de leurs formatrices et formateurs permanents dans cette catégorie. Les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel de 20 à 49 % sont également répandus (figure 11).

Salaires horaires des formatrices et formateurs employés à titre permanent

La moitié des organisations de formation continue payent dans leur domaine d'activité principal un salaire horaire de jusqu'à 60 CHF, l'autre moitié de plus de 60 CHF. On constate ici que les prestataires avec les compétences de base comme domaine d'activité principal versent un salaire horaire plus élevé que d'autres prestataires dans leurs domaines d'activités principaux respectifs. Chez les prestataires avec les compétences de base comme activité principale, 88 % des salaires horaires sont supérieurs à la médiane de 60 CHF. La plus grande proportion des prestataires payant des salaires horaires inférieurs à cette médiane se situe dans le domaine de la formation continue générale et des langues étrangères.

Par ailleurs, une comparaison entre les prestataires avec les compétences de base comme activité principale ou comme activité secondaire fait ressortir de grandes différences au niveau de la rémunération des formatrices et formateurs pour les offres relatives aux compétences de base. Les organisations qui indiquent les compétences de base comme leur domaine d'activité principal payant plus souvent que celles qui mentionnent les compétences de base comme domaine d'activité secondaire des salaires horaires de 60 CHF ou plus pour des offres relatives aux compétences de base (figure 12).

Salaire horaire moyen des formatrices et formateurs employés à titre permanent dans le domaine des compétences de base

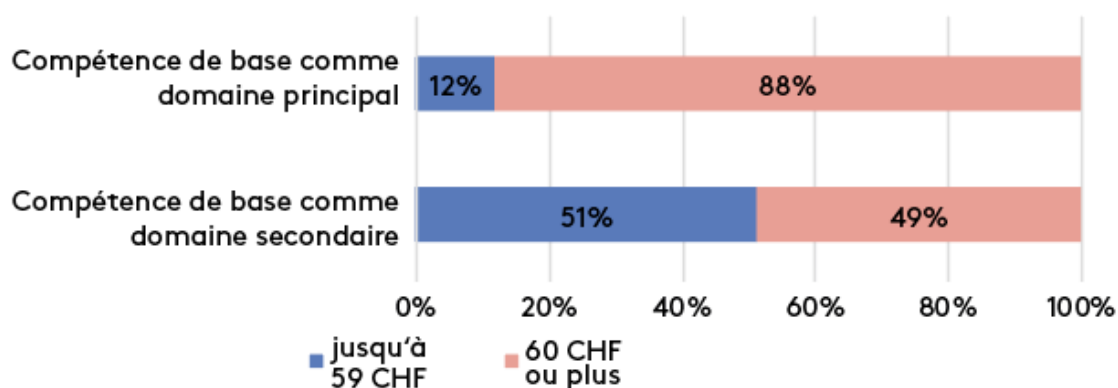


Figure 12: Salaire horaire moyen des formatrices et formateurs employés à titre permanent dans le domaine des compétences de base (N=58, pourcentages arrondis).

En ce qui concerne la rémunération du travail de préparation et de suivi ainsi que les indemnités en cas d'annulation des cours, les données ne font pas ressortir de différences significatives entre les prestataires ayant les compétences de base comme domaine d'activité principal ou secondaire et les autres prestataires. Les figures 13 et 14 montrent les distributions correspondantes pour les prestataires proposant des formations aux compétences de base.

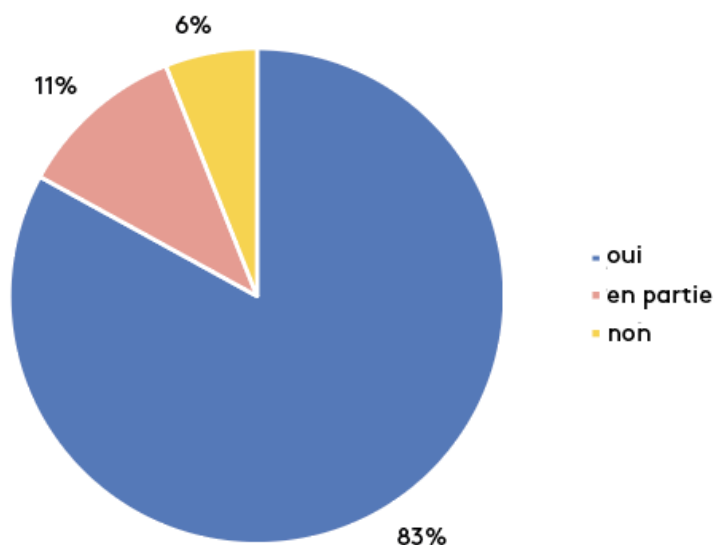
Le temps nécessaire à la préparation et au suivi des heures de cours est-il inclus dans ce taux horaire?

Figure 13: Indemnisation pour le travail de préparation et de suivi dans le taux horaire (N=71, pourcentages arrondis).

Chez la plupart des prestataires, le temps de préparation et de suivi des heures de cours est déjà compris dans le salaire horaire des formatrices et formateurs employés à titre permanent. Seule une petite proportion de tout juste 20 % versent en partie ou toujours une rémunération supplémentaire pour ce temps (figure 13). Près de la moitié des prestataires proposant des formations aux compétences de base ne paye jamais d'indemnités en cas d'annulation des cours. Un peu moins de la moitié le fait dans des conditions spécifiques ou en cas d'annulation à court terme. Seule une organisation sur dix environ verse toujours une indemnité (figure 14).

Est-ce que les formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent et sans salaire mensuel fixe perçoivent une indemnité financière en cas d'annulations de cours?

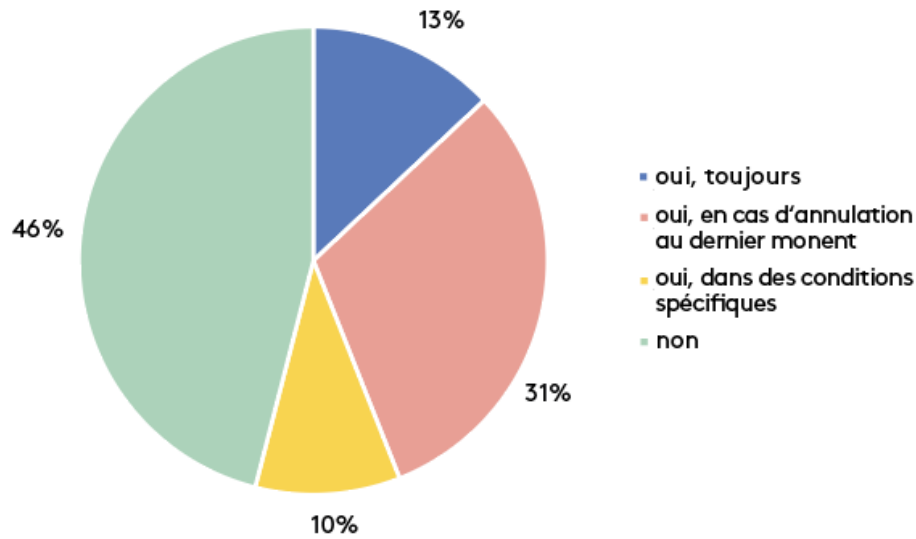


Figure 14: Proportion des organisations de formation continue qui indemnisent les formatrices et formateurs employés à titre permanent en cas d'annulation des cours (N=39, pourcentages arrondis).

Formation initiale et continue des formatrices et formateurs

En termes de qualifications andragogiques des formatrices et formateurs, les exigences des prestataires dans le domaine des compétences de base ne se distinguent pas significativement de celles de l'ensemble des prestataires interrogés. 57 % des prestataires exigent toujours une qualification andragogique pour cette activité, environ un tiers l'exigent en partie (figure 15).

Votre organisation exige-t-elle une qualification andragogique pour l'activité de formatrice/formateur d'adultes à titre permanent ?

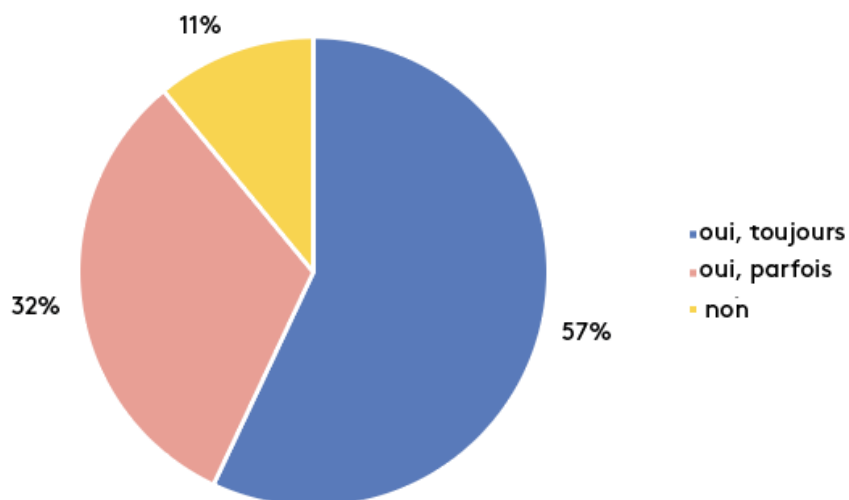


Figure 15: Qualifications andragogiques pour les formatrices et formateurs employés à titre permanent (N=75, pourcentages arrondis).

Votre organisation soutient-elle financièrement la formation continue professionnelle de ses formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent ?

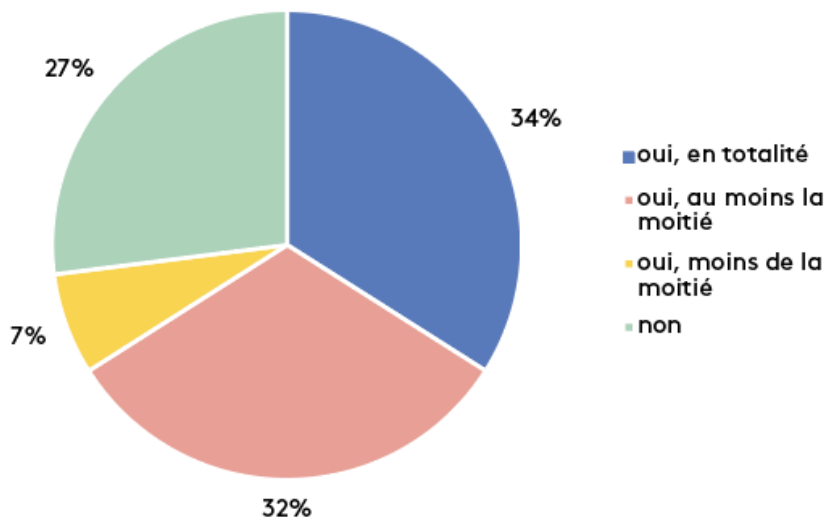


Figure 16: Prise en compte de la formation continue professionnelle comme temps de travail par les prestataires dans le domaine des compétences de base (N=73, pourcentages arrondis).

Au niveau de la prise en compte de la formation continue comme temps de travail, on ne constate pas non plus de différence significative avec l'ensemble des prestataires. Deux tiers des organisations dans le domaine des compétences de base rémunèrent au moins pour moitié la formation continue professionnelle comme temps de travail (figure 16).

Soutien financier de la formation continue professionnelle des formatrices et formateurs employé-e-s à titre permanent (au moins pour moitié)

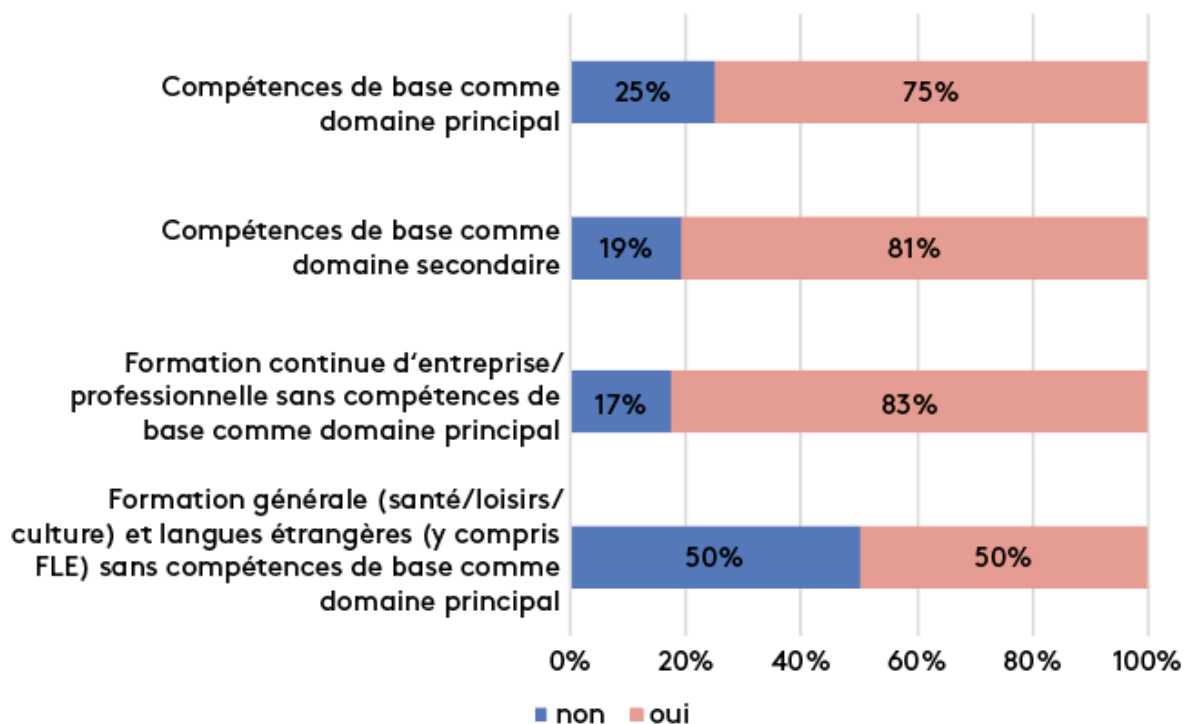


Figure 17: Soutien financier de la formation continue professionnelle des formatrices et formateurs employés à titre permanent jusqu'à hauteur de 50 % (N=177, pourcentages arrondis).

Il y a cependant des différences significatives au niveau du soutien financier de la formation continue professionnelle des formatrices et formateurs employés à titre permanent. 75 % des prestataires avec les compétences de base comme domaine d'activité principal et 81 % des prestataires avec les compétences de base comme domaine d'activité secondaire prennent en charge au moins la moitié des coûts. Le soutien financier est donc ici supérieur au niveau du domaine de la formation continue générale et des langues étrangères, où 50 % seulement des prestataires financent au moins pour moitié la formation continue professionnelle de leurs formatrices et formateurs employés à titre permanent (figure 17).

La difficulté de créer de bonnes conditions d'engagement

Les prestataires dans le domaine des compétences de base font plus souvent que les prestataires sans offre relative aux compétences de base état de difficultés à créer de bonnes conditions d'engagement (figure 18).

Estimez-vous qu'il est difficile de créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent?

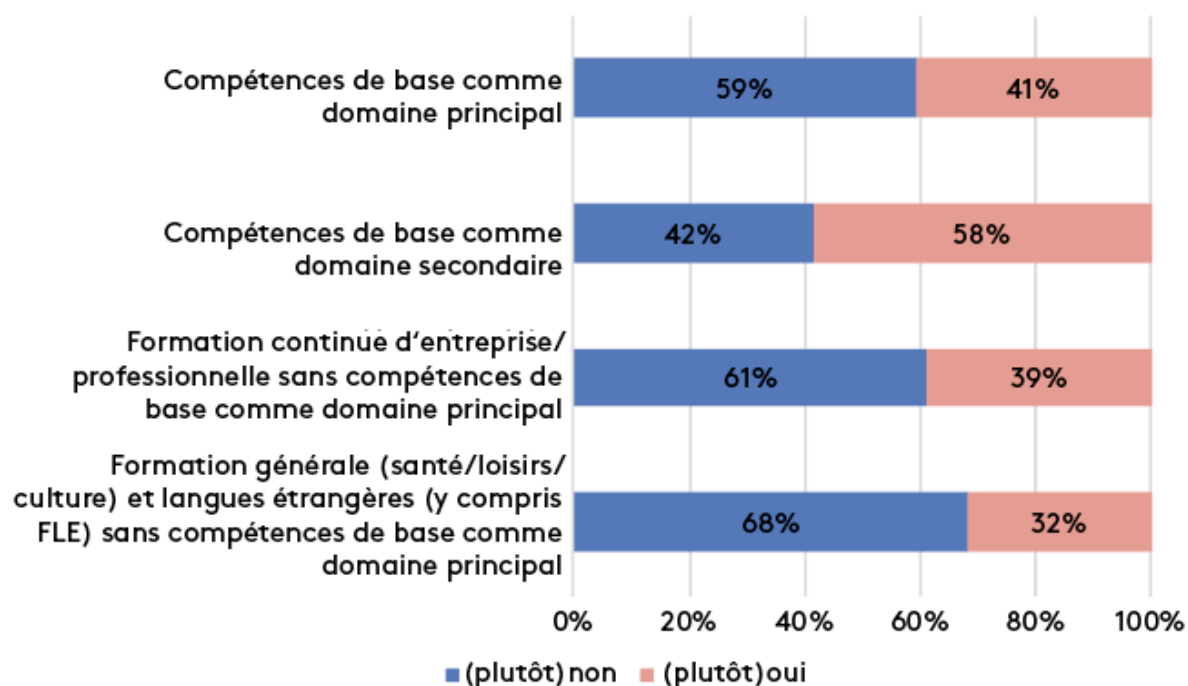


Figure 18 : Proportion des prestataires de formation continue qui ont des difficultés à créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs employés à titre permanent, par domaines d'offre (N=193, pourcentages arrondis).

Avec 58 %, ce sont les prestataires avec les compétences de base comme domaine d'activité secondaire qui indiquent le plus souvent qu'il est difficile de réaliser de bonnes conditions d'engagement. Ceci est moins marqué pour les prestataires avec les compétences de base comme domaine d'activité principale, dont 41 % indiquent qu'il est difficile de créer de bonnes conditions d'emploi.

5. Conclusion

Dans l'ensemble, pour les organisations proposant des offres relatives aux compétences de base, la formation continue constitue plutôt une mission secondaire ; elles s'appuient donc sur plusieurs domaines d'offre, sont plus souvent des organismes privés à but non lucratif et sont davantage financées par des fonds publics que les organisations qui ne proposent pas d'offres dans le domaine des compétences de base. Les prestataires dans le domaine des compétences de base financent significativement plus souvent que les autres prestataires leurs offres par le biais de procédures d'appel d'offres.

Ces résultats suggèrent que la promotion des compétences de base des adultes est un champ d'action dans lequel opèrent de nombreuses organisations pour lesquelles la formation continue est une mission secondaire. Pour autant que l'on puisse en juger à travers les différents réseaux dans le domaine des compétences de base, il s'agit d'ONG ou de syndicats, d'entreprises ou d'unités administratives, ou encore d'organisations d'une église. Il paraît logique que ces organisations, du fait de leur mission principale, aient souvent affaire à des personnes qui présentent un besoin de promotion dans le domaine des compétences de base. Elles sont donc proches des groupes cibles, ce qui leur facilite sans doute l'accès à ces groupes ainsi que la conception d'offres et de formats de formation spécifiques au contexte et au groupe cible.

En ce qui concerne les conditions d'engagement, la présente étude montre qu'en comparaison avec les organisations sans offre relative aux compétences de base, les prestataires proposant de telles offres présentent une moindre proportion de formatrices et formateurs employés à titre permanent sur la base d'un salaire mensuel fixe, et en même temps moins de formatrices et formateurs travaillant sur mandat. Ceci signifie qu'en comparaison avec la totalité des autres prestataires, on trouve dans le domaine des compétences de base moins de personnes mandatées, mais qu'une rémunération sur la base d'un salaire horaire y est plutôt usuelle pour le personnel employé à titre permanent. Par ailleurs, dans le domaine des compétences de base, un nombre comparativement élevé d'organisations indiquent que les formatrices et formateurs considèrent le travail qu'ils y effectuent comme leur activité principale. La rémunération des formatrices et formateurs employés à titre permanent est relativement élevée chez les prestataires avec les compétences de base comme domaine d'activité principal, et également nettement plus élevée que chez les prestataires dont c'est un domaine d'activité secondaire.

Parmi les acteurs de la formation continue, les procédures d'appel d'offres sont régulièrement mentionnées comme facteur ayant un impact négatif sur les conditions d'engagement. Puisque les prestataires dans le domaine des compétences de base sont financés plus souvent que tous les autres prestataires par le biais de procédures d'appel d'offres, la question de l'impact de ces procédures se pose tout particulièrement pour ce domaine. Bien que les prestataires ayant les compétences de base comme domaine d'activité principal tout comme ceux pour lesquels elles constituent un domaine d'activité secondaire soient financés dans une large mesure par le biais de procédures d'appel d'offres, les prestataires ayant les compétences de base comme domaine d'activité secondaire rapportent nettement plus souvent des difficultés à créer de bonnes conditions d'engagement et offrent des salaires plus bas. Les données disponibles ne permettent pas de tirer d'autres conclusions concernant l'impact des procédures d'appel d'offres sur les prestataires dans le domaine des compétences de base.

On remarque que les formatrices et formateurs travaillant chez les prestataires avec les compétences de base comme domaine d'activité secondaire y exercent plutôt leur activité à titre annexe. Les formatrices et formateurs travaillant chez des prestataires ayant les compétences de base comme domaine d'activité principal indiquent plus souvent qu'il

s'agit de leur activité principale. Le travail comme formatrice ou formateur dans le domaine des compétences de base semble donc constituer pour un nombre comparativement élevé de formatrices et formateurs une activité professionnelle principale. La discussion actuelle parmi les acteurs dans ce domaine semble indiquer que le travail de formatrice ou formateur est davantage perçu comme une profession dans le domaine des compétences de base que dans d'autres domaines de la formation continue. La professionnalisation, c'est-à-dire la formation initiale et continue des formatrices et formateurs, acquiert dans ce contexte une importance croissante.

Telle est également la conclusion de la coopération institutionnelle (CII) nationale, qui s'est penchée dans le cadre d'un rapport sur le thème de l'assurance de la qualité dans le domaine des compétences de base¹. Une recommandation centrale résultant de ce rapport évoque la formation initiale et continue des formatrices et formateurs comme travail de développement permanent dans le domaine de la professionnalisation, devant déboucher sur «un concept national de formation et de formation continue des formatrices et formateurs dans le domaine de l'encouragement des compétences de base».

Les données de cette enquête ne permettent malheureusement pas de faire une distinction en fonction des différentes structures d'encouragement des compétences de base, telles que les programmes cantonaux pour les compétences de base au titre de la loi sur la formation continue LFCo, par le biais des mesures du marché du travail pour demandeurs d'emploi sur la base de la loi sur l'assurance-chômage LACI, les programmes d'intégration cantonaux et l'Agenda Intégration sur la base de la loi sur les étrangers et l'intégration LEI, etc. Nous ne pouvons donc pas répondre à la question de savoir si le fait que les divers prestataires s'inscrivent dans certaines structures d'encouragement peut être considéré comme une cause des différences existantes. Des constats plus précis relatifs aux sources de financement des prestataires avec les compétences de base comme domaine d'activité principal ou secondaire seront sans doute possibles sur la base de l'enquête 2024 auprès des prestataires.

¹ https://www.iiz.ch/?action=get_file&language=fr&id=24&resource_link_id=221