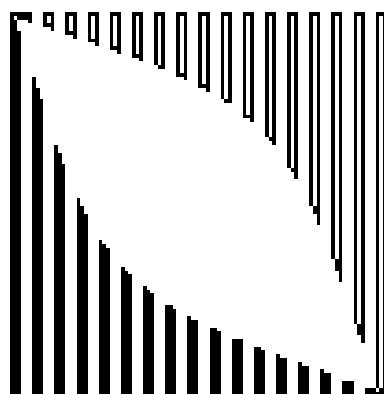


EXAMEN THÉMATIQUE DE L'APPRENTISSAGE DES ADULTES



SUISSE

RAPPORT DE BASE

JUILLET 2000



La formation des adultes en Suisse

Rapport de base

Josianne Bodart Senn
Regula Schröder-Naef

Préambule

Le présent rapport repose en grande partie sur le rapport "Formation continue en Suisse : situation et recommandations" de Philipp Gonon et André Schläfli ainsi que sur le rapport d'études de la CDIP "La formation des adultes dans les cantons". Il a été préparé avec la collaboration de Regula Schröder-Naef. La bibliographie précise les références des documents utilisés.

Juillet 2000

TABLE DES MATIÈRES

1. LE CONTEXTE – DÉFINITIONS, ACTEURS, STRUCTURES ET CADRES INSTITUTIONNELS	4
1.1 Définitions.....	4
1.2 Repères historiques	8
1.3 Bases légales, structures et compétences	9
1.4 Résumé	19
2. LES ADULTES QUI APPRENNENT.....	20
2.1 Taux global de participation.....	20
2.2 Lien entre niveau initial de formation atteint et formation continue.....	20
2.3 Lien entre statut professionnel et formation continue	21
2.4 Lien entre sexe et formation continue.....	22
2.5 Structure des âges des participants.....	24
2.6 Différences par région linguistique	24
2.7 Différences entre nationalités.....	24
2.8 Résumé	24
3. LES MOTIVATIONS DES ADULTES QUI APPRENNENT.....	26
3.1 Résultats du projet de recherche sur les biographies éducatives.....	26
3.2 Limites de l'accès à la formation continue en relation avec la formation initiale	27
3.3 Systèmes d'incitation.....	28
3.4 Mesures de formation pour les demandeurs d'emploi	29
3.5 Résumé.....	29
4. LA DÉFINITION DES BESOINS DES ADULTES	31
4.1 Le contenu de la formation des adultes.....	31
4.2 Formateurs et formatrices	32
4.3 Besoins de formation de certaines catégories de population.....	33
4.4 Résumé.....	35
5. LES FOURNISSEURS DE FORMATION POUR ADULTES.....	36
5.1 Le secteur privé de la formation continue.....	36
5.2 Typologie des institutions de formation.....	39
5.3 Financement	41
5.4 Résumé	45
6. LE RENDEMENT – ÉCONOMIQUE OU SOCIAL – DE LA FORMATION DES ADULTES.....	46
Résumé.....	47
7. LES INITIATIVES RÉCENTES ET UN PREMIER BILAN	48
7.1 Discussions actuelles sur la politique de la formation en Suisse.....	48
7.2 Conclusions des entretiens avec des experts de la formation continue	50
7.3 Résumé	53
GLOSSAIRE	56
NOTES	61
DOCUMENTS UTILISÉS POUR L'ÉLABORATION DE CE RAPPORT.....	62

1. LE CONTEXTE – DÉFINITIONS, ACTEURS, STRUCTURES ET CADRES INSTITUTIONNELS

1.1 Définitions

La formation continue est la poursuite ou la reprise de l'apprentissage organisé après la conclusion d'une première phase d'apprentissage à l'école, à l'université ou au travail, afin de rafraîchir les connaissances, aptitudes et savoir-faire acquis, de les approfondir et de les enrichir, ou encore d'acquérir de nouvelles connaissances, aptitudes et savoir-faire. La formation continue est un apprentissage intentionnel et ciblé : elle va de l'autoformation, avec l'appui de la lecture de la littérature spécialisée, au cours organisé par une institution de formation continue. La formation continue a lieu dès lors dans une institution, ou en dehors (de manière informelle : au travail, durant les loisirs ou à l'occasion d'une activité sociale ou culturelle). Ce concept intégral de formation continue comprend *l'ancienne distinction -- encore en usage - - entre formation continue professionnelle et formation générale des adultes*, formation culturelle pour adultes et formation dans le cadre des mesures de mise au travail pour chômeurs.

La formation des adultes englobe donc l'ensemble des processus d'apprentissage qui permettent aux adultes de développer leurs capacités, d'augmenter leurs connaissances et d'améliorer leurs qualifications générales et professionnelles, ou de prendre une orientation nouvelle qui corresponde mieux à leurs propres besoins et à ceux de la société qui les entoure.

À l'origine, et selon l'acception utilisée à l'époque par l'OFIAMT (ancien Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail), la formation continue avait un sens limité. Elle visait uniquement l'amélioration des qualifications professionnelles, par opposition au perfectionnement défini comme étant ce qui devait permettre d'assurer le maintien des qualifications. Partant de l'Allemagne, la notion de formation continue est utilisée aujourd'hui pratiquement comme un synonyme d'éducation des adultes, les anciennes restrictions de sens -- et notamment, l'exclusion du sens de « rattrapage d'une formation de base insuffisante » -- ayant totalement disparu. Par ailleurs, si -- de par ses origines danoise et anglaise -- la formation des adultes était limitée au départ à des contenus non professionnels, c'est une restriction qui a complètement disparu aujourd'hui, en particulier parce que -- depuis le débat sur les compétences clés notamment -- un nombre toujours plus grand d'éléments dits de formation générale se sont avérés intéressants également sur le plan professionnel.

Ce n'est pas un hasard si le rapport établi en 1998 sur mandat de la Confédération s'appelle « Formation continue en Suisse » (Gonon et Schläfli, traduit en 1999), tandis que celui rédigé à la demande des cantons s'intitule « La formation des adultes dans les cantons » (CDIP, 1999). Ces deux rapports montrent que la formation continue et la formation des adultes sont aujourd'hui synonymes. Ceci transparaît dans le débat général et soulève le problème de la frontière entre les formations à des fins purement professionnelles et celles qui poursuivent exclusivement des fins personnelles. Une telle distinction n'est souvent possible que pour des particuliers, non pour les institutions de formation comme entités.

De même, le livre blanc « Vers la société cognitive » (Union européenne, 1995) qualifie la distinction entre formation générale et formation professionnelle de dépassée, car les personnes se

préparent autant aux défis économiques et technologiques qu'aux enjeux culturels. En outre, ces défis économiques reposent, eux aussi, sur une multitude de compétences nouvelles non spécifiquement professionnelles. Toutefois, en Suisse, la séparation ne peut pas être simplement supprimée car, tant au niveau fédéral qu'au niveau cantonal, les bases légales ne concernent que la formation à fin strictement professionnelle, alors que la formation générale des adultes n'est soutenue que très partiellement et dans des contextes restreints.

Dans ses enquêtes, l'Office fédéral de la statistique (OFS) entend par formation continue « l'acquisition intentionnelle de connaissances dans un cadre institutionnalisé qui englobe aussi bien les personnes qui apprennent que celles qui enseignent » (OFS, 1995, 13). La formation est prodiguée dans des unités organisationnelles de durée limitée, les « cours ». à ceux-ci peuvent être associées autant des fins professionnelles que des fins personnelles. Une distinction doit néanmoins être faite entre formation continue et formation de base, « soit la partie institutionnalisée du système éducatif suisse qui comprend l'ensemble des programmes de l'enseignement préscolaire et des degrés primaire, secondaire et tertiaire. Il s'agit, en termes plus précis, de formations étendues qui :

- comprennent plusieurs branches.
- durent au moins une année.
- comportent au minimum 150 leçons.

Selon la définition de l'OFS, les formations qui présentent ces trois caractéristiques ne sont pas considérées comme formations continues, même si elles sont suivies après une première formation » (OFS, 1995, 14). L'âge des apprenants ne joue alors aucun rôle. Dans le microrecensement, sont intégrées les personnes âgées de 20 à 74 ans, bien que les données de nombreux tableaux concernent seulement les personnes âgées de 25 à 64 ans.

La formation des adultes comme domaine quaternaire de la formation

Dans l'acception traditionnelle du terme formation, il n'était généralement question, jusqu'ici, que de trois domaines de formation. Aujourd'hui cependant, une notion plus globale de la formation tend à s'imposer qui inclut la formation des adultes en la considérant comme le quatrième domaine ou « domaine quaternaire ». Mais la notion de domaine quaternaire n'implique pas seulement l'idée d'autonomie par rapport aux trois autres domaines, elle implique aussi l'idée de relation à ceux-ci (voir tableau 1).

La reprise des études suppose autant la reprise des activités de lecture et d'écriture que la reprise des études secondaires, la reprise de l'apprentissage ou la reprise des études conduisant à la maturité¹. La formation professionnelle supérieure comprend les formations dans les écoles professionnelles et les cours de longue durée en vue d'une préparation aux examens fédéraux supérieurs. Les écoles supérieures, autrefois partie intégrante de la formation professionnelle supérieure du domaine tertiaire, sont depuis peu mises en réseau. Les offres de formation destinées aux adultes sont indiquées en gris dans le tableau 1. En l'occurrence, elles ne se situent pas exclusivement dans les domaines tertiaire et quaternaire mais – compte tenu des différents niveaux d'instruction des adultes – elles sont présentes à tous les niveaux.

Tableau 1 : Ensemble de la formation en Suisse

(En gris : Offres de formation destinées aux adultes)

Domaines de formation	Description	Formation pour adultes
Domaine quaternaire Établissements de formation continue du secteur public et du secteur privé	Mesures de formation destinées à des adultes et permettant, dans l'esprit de l'apprentissage à vie, d'acquérir, de renouveler et d'élargir des connaissances, compétences et aptitudes	Formation générale des adultes Formation professionnelle continue
Domaine tertiaire Hautes écoles universitaires Hautes écoles spécialisées Écoles professionnelles supérieures Diplômes clôturant une formation professionnelle supérieure	Mesures de formation conduisant à des certifications professionnelles et/ou universitaires de niveau supérieur reconnues et préparant à des emplois hautement qualifiés	Études supérieures/formation continue après une activité professionnelle ou par une 2 ^e voie de formation
Secondaire II Écoles du 2 ^e cycle secondaire/écoles normales Apprentissage professionnel avec maturité professionnelle Apprentissage professionnel/formations élémentaires	Formation de base postobligatoire préparant à l'exercice d'une profession et/ou aux filières de formation subséquentes ou à des études supérieures	Certificat de fin d'apprentissage, selon Article 41, maturité professionnelle après apprentissage professionnel, maturité pour adultes, formation en soins infirmiers pour adultes
Secondaire I Degré inférieur du gymnase, section longue Degré supérieur de la scolarité obligatoire	Formation de base obligatoire, degré supérieur	Première formation, écoles du 1 ^{er} cycle secondaire pour adultes
Degré primaire	Formation de base obligatoire	Cours destinés aux personnes dont la formation scolaire de base est déficiente Lecture et écriture pour adultes

Source : CDIP, 1999, 16.

Besoins actuels

Les transformations récentes suivantes exigent une compréhension toute nouvelle de la formation continue en Suisse :

- *La concurrence renforcée* : La globalisation marquée du marché et les progrès technologiques accélérés ont induit, ces dernières années et partout dans le monde, une concurrence renforcée. Par rapport à la finance, la technique, l'organisation, la logistique, la communication et le marketing, la formation continue devient en quelque sorte un facteur clé pour le maintien de la compétitivité. Ce surplus de savoir-faire indispensable est à peine disponible.
- *Migration et décalage des besoins de qualification* : La population étrangère résidant en Suisse se présente, en grande majorité, comme une force de travail non formée. Presque la moitié des 750 000 travailleurs peu qualifiés en Suisse sont de nationalité étrangère. La divergence croissante entre l'offre et la demande des qualifications conduit les non-formés ou les travailleurs étrangers à un chômage structurel grandissant qui gonfle les coûts. Aujourd'hui, le chômage de longue durée concerne justement pour une majeure partie les non-formés peu qualifiés. Les offres de formation, comme celles qui aujourd'hui sont proposées couramment dans le cadre des mesures actives de l'assurance-chômage, devraient être rapidement remplacées par une véritable reprise de la formation, qui -- à long terme -- déboucherait sur une réelle certification permettant d'éviter le chômage de longue durée et, par là, de favoriser une vraie disponibilité pour l'emploi.
- *Évolution démographique de la population active* : En 2010 déjà, une personne sur deux -- au sein de la population active suisse -- aura plus de quarante ans. L'innovation ne viendra plus par le remplacement des générations, mais en premier lieu par le biais des collaborateurs et collaboratrices de tous les niveaux qui auront bénéficié d'une formation récurrente.
- *Espérance de vie plus grande* : Tous les scénarios démographiques pour la Suisse considèrent que la part des plus de 65 ans sera, durant les prochaines années, proche de 20 %. L'environnement est de plus en plus pourvu d'équipements sophistiqués et de nouvelles techniques de maîtrise de la vie quotidienne ce qui pose problème aux retraités. L'adéquation des compétences politiques et sociales relatives aux mutations rapides de l'économie et de la société réclame, en Suisse aussi, des impulsions en faveur d'une formation continue qui s'adresse également aux plus âgés.
- *Changements sociaux* : Les transformations technologiques et économiques accélérées induisent aussi des changements sociaux rapides. Une réorientation adéquate en fonction d'un monde moderne complexe peut, en partie, être réalisée par l'intermédiaire des offres de formation pour adultes.
- *Réinsertion professionnelle d'un nombre toujours plus grand de femmes* : Du fait des transformations rapides du monde du travail, une réinsertion professionnelle doit être associée à un apport important de formation continue pour réactualiser les connaissances et les compétences acquises, durant une année au moins et plus longtemps en cas de reconversion professionnelle.

Les mutations énumérées ci-dessus indiquent clairement que la formation continue revêt désormais une importance extraordinairement grande. La situation actuelle de la formation continue en Suisse n'est toutefois pas prête à répondre à ces défis sans un certain appui financier des autorités

publiques. Jusqu'ici, la législation a très peu pris en compte ces changements, et les structures n'ont pas évolué en fonction de ces nouvelles tendances.

1.2 Repères historiques

Les institutions les plus anciennes, qui ont été les premières actives dans le domaine de la formation continue, sont – en dehors des églises réformées, qui depuis le 17^e siècle offraient des cours de lecture – la Société d'utilité publique du canton de Berne (fondée en 1759) et la Société d'utilité publique de Bâle (fondée en 1777).

Le 19^e siècle a été confronté à l'exode d'une partie de la population rurale vers les villes et à un besoin croissant, dès 1830, en formation de base pour toutes les couches de la population. Dans les années 1830-1840, en particulier dans les cantons urbains et protestants, le mouvement libéral prit le pouvoir. Ce courant favorable à la liberté du commerce et à la liberté de la presse a introduit l'instruction scolaire gratuite pour tous, financée par les pouvoirs publics. Ces cantons ont amené l'unité politique de 1848 et, à cette occasion, l'opposition des cantons catholiques – en grande partie ruraux – a conduit à un système fédéraliste permettant à tous les cantons de conserver une autonomie en matière de politique de formation et culturelle.

La formation continue était alors initiée par les élites de la classe ouvrière (travailleurs qualifiés, employés, artisans). Pour les employés de commerce, des associations furent créées dès 1850 et fusionnèrent en 1873 en une « Société suisse des employés de commerce ». Ces organisations visaient d'une part la diffusion des compétences politiques indispensables au nouvel État, d'autre part une formation à des fins professionnelles axées principalement, pour les employés de commerce, sur l'écriture, le calcul, le dessin ou les langues étrangères.

À cette époque, comme la plupart des jeunes quittaient l'école vers l'âge de 12-14 ans pour s'engager dans le monde du travail, les cours qui leur étaient destinés faisaient partie de la formation des adultes. Ces cours, qui comprenaient autant de la formation générale que des connaissances théoriques professionnelles, étaient organisés par les Sociétés d'utilité publique sous la dénomination « cours de perfectionnement » et se multipliaient grâce aux subventions cantonales. Plus tard, ils furent intégrés dans le système dual de la formation professionnelle initiale et par conséquent dans le système cantonal de la formation initiale. Cette aspiration à la formation n'a toutefois pas atteint la majorité des travailleurs.

En raison de leurs idées progressistes, les premières universités populaires (« *Volkshochschulen* ») « n'émergèrent que lentement. Ces premières Universités virent le jour à Bâle, Berne et Zurich. En 1919, Hermann Weilemann, leur initiateur, voyait en elles autre chose que des institutions de perfectionnement professionnel, celui-ci devant rester du ressort des écoles d'arts et métiers » (Dominicé et Finger, 1990, 12). Ces universités populaires urbaines ont pris plus tard la forme d'institutions privées d'utilité publique et leurs fondateurs se tournèrent aussi vers les régions rurales. « L'idée de créer des universités populaires vint du milieu universitaire lui-même. Non seulement la ville, mais aussi la campagne, dans ses endroits les plus isolés, devait avoir la possibilité de fréquenter des cours » (Dominicé et Finger, 1990, 30).

Ces cours s'adressaient avant tout aux personnes des classes moyennes. L'élite ouvrière suivait désormais son propre programme de formation professionnelle et générale dans le cadre des entreprises et au sein des partis de gauche. Une campagne en faveur du modèle scandinave des universités populaires, plus précisément pour les « Maisons de formation » (« *Bildungshäuser* ») calquée sur un modèle danois importé par les disciples du pionnier Fritz Wartenweiler (...) le premier « Centre de formation populaire du Herzberg » (« *Volksbildungsheim Herzberg* » fut créé en 1936 par Wartenweiler (Dominicé et Finger, 1990, 13).

Après 1945, « période de croissance par excellence, émerge une nouvelle réalité, celle des loisirs. Les Écoles-clubs Migros, créées en 1944, principalement comme *écoles de langues* doivent être considérées comme les représentants les plus typiques de cette nouvelle forme d'éducation des adultes axée sur les loisirs et le mieux-vivre, même si elles ont pris en considération dès leur origine des besoins davantage liés à la vie professionnelle (Dominicé et Finger, 1990, 13). Cet élargissement des cours a attiré de nouveaux participants venant des classes ouvrières et des classes moyennes inférieures, mais leur participation est restée moins élevée que celles des autres couches de la population.

Dans le monde de l'après-guerre, la conviction que la formation continue va de pair avec des loisirs toujours plus épanouissants et qu'elle permet aux hommes d'avancer dans la quête d'un sens de la vie, a conduit à fonder en 1951 la FSEA. Dès le départ, cette organisation faitière regroupait déjà les organisations représentant autant la formation générale que la formation professionnelle.

1.3 Bases légales, structures et compétences

1.3.1 Généralités

En Suisse, la formation des adultes se caractérise par une juxtaposition toujours plus hétérogène d'institutions de formation publiques et privées, d'organisations avec ou sans but lucratif, de formations internes en entreprise et d'autres ouvertes au public, etc. Cette pluralité se retrouve également au niveau des subventions et des financements ainsi que dans la vaste palette des offres de cours et de formations continues.

Comme la Suisse est à l'origine une confédération indépendante de « petits États », les cantons, les compétences fédérales doivent être stipulées expressément alors que les compétences cantonales sont, elles, automatiquement réglées par les cantons. Lors de la constitution de la Confédération en 1848, la formation ne faisait pas partie des compétences fédérales. Dans le courant du 19^e siècle, les cantons ont mandaté leurs communes pour la création d'écoles ouvertes à l'ensemble de la population (niveaux primaire et secondaire). L'instruction scolaire obligatoire est passée ensuite de 6 à 9 ans ; dans certains cantons ruraux, elle est toujours limitée à 8 ans. Quelques cantons urbains – Zurich, Berne, Vaud, Neuchâtel et Fribourg – ont créé dans les années 1830 de nouvelles universités. Rappelons encore qu'à Bâle et à Genève, de telles universités existaient déjà depuis 1460 et 1559.

Un coup d'œil sur les bases légales et les structures de soutien donne une image hétéroclite et peu claire de ce qu'est « typiquement » le système suisse d'enseignement. Il est vrai que la Suisse a pu être, du temps de l'Helvétie (1798-1803), un modèle de formation centralisée qui, historiquement, s'est transformé en un système d'enseignement public fédéral. Des tentatives pour attribuer plus de compétences à la Confédération échouèrent plusieurs fois: en 1973 (article sur la formation) comme en 1986 et en 1994 (article sur le soutien à la culture), le Peuple ou les Chambres ayant rejeté ce que le Conseil fédéral avait proposé ; il faut encore citer l'article sur le soutien que le Parlement avait accepté d'inscrire dans la Constitution fédérale.

Le système suisse d'enseignement est caractérisé par une répartition complexe des tâches entre les institutions de formation d'une part, et par les trois instances de décision -- que sont la Confédération, les cantons et les communes -- d'autre part. En outre, les cantons exercent leurs droits fondamentaux, qui ne peuvent être transférés à la Confédération. En matière d'instruction publique, ce sont les cantons qui sont compétents : de manière exclusive en ce qui concerne le degré primaire (il en résulte 26 systèmes scolaires) ; de manière partielle pour les degrés secondaire et tertiaire. En 1970, les cantons ont voté un concordat sur la coordination scolaire (réformes, reconnaissance des certifications, coopération pour la planification et la recherche ainsi que pour les statistiques scolaires, etc.) en vue d'une unification par l'intermédiaire de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP).

À la Confédération, incombent:

- le soutien de la formation professionnelle (Constitution fédérale, article 34) pour environ 85 % des métiers (industrie, métiers, commerce, agriculture, économie domestique).
- de même que, en collaboration avec la CDIP, la reconnaissance de la maturité et le soutien aux universités cantonales ainsi que la formation aux écoles polytechniques fédérales ETH/EPFL.

Parallèlement à la formation professionnelle réglée par la Loi sur la formation professionnelle et en relation avec les ETH/EPFL, la Confédération s'engage également en faveur de la formation continue et du perfectionnement lorsque, par ailleurs, l'ensemble de la formation continue de nature professionnelle, personnelle ou socioculturelle est légalement absente des compétences cantonales et qu'après tout, des compétences fédérales entrent en ligne de compte. La Confédération soutient, avec d'autres partenaires, la formation continue universitaire ainsi que la formation continue des enseignants du secondaire.

Les changements sociaux, et en particulier ceux qui affectent le marché du travail, demandent à présent des concepts plus intégratifs. Les partenaires de la formation continue eux-mêmes sont déjà imprégnés d'idées intégratives ; cette évolution est cependant fortement ralentie par une bipartition ancrée dans les structures et les textes législatifs. Jusqu'à présent, il n'existe en Suisse aucun « droit à la formation » et, de ce fait, aucun « droit à la formation continue ». Celle-ci est laissée à l'initiative des particuliers. Le domaine de la formation, et en particulier celui de la formation continue, est structuré et réglementé de manière hétérogène. La légitimité de la formation continue trouve encore peu de retombées dans les textes législatifs. Les compétences et les bases légales sont trop peu harmonisées et elles sont dispersées entre une foule d'acteurs et des structures fort complexes. La répartition des compétences entre les différents départements a évolué au coup par coup au fil du temps, si bien qu'une politique nationale de la formation continue fait toujours défaut.

1.3.2 La Confédération

A l'échelon fédéral, on trouve les principes relatifs à l'éducation dans la Constitution fédérale, les lois et les ordonnances. Ce sont en particulier :

- la Constitution fédérale (soutien aux hautes écoles : universités -- Constitution fédérale article 27, hautes écoles spécialisées -- Constitution fédérale articles 27 et 34).
- la Loi fédérale sur la formation professionnelle.
- la Loi fédérale sur l'aide aux universités.
- la Loi fédérale sur la jeunesse et les sports.
- la Loi sur les hautes écoles spécialisées.
- la Loi fédérale relative à la Fondation Pro Helvetia (la formation des adultes n'y est pas mentionnée mais depuis 1965, en bénéficiant d'aides, elle est devenue une tâche supplémentaire de la Fondation).
- la Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire.
- la Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants.

- la Loi fédérale sur l'assurance-invalidité.
- la Loi fédérale sur l'assurance-maladie.
- la Loi fédérale sur le soutien à l'agriculture et le maintien de la paysannerie.
- la Loi fédérale sur la sylviculture.
- quelques décisions fédérales précises (par exemple, le soutien à la formation continue universitaire).

Du fait de cette diversité législative, les compétences pour le domaine de la formation continue se partagent entre plusieurs offices fédéraux, dont le Département fédéral de l'économie et celui de l'intérieur.

Département fédéral de l'économie publique

Jusqu'en 1997, l'OFIAMT était compétent pour une majeure partie de la formation continue professionnelle restreinte. Après une restructuration des offices fédéraux, cette fonction a été transférée en janvier 1998 au nouvel Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). Celui-ci encourage la formation continue professionnelle pour les métiers qui relèvent de la Loi sur la formation professionnelle. Sont soutenues les institutions offrant des formations -- initiales et continues -- professionnelles ainsi que divers projets de développement et projets pilotes qui ont des perspectives innovantes.

De la restructuration, est également né un nouveau Secrétariat d'État à l'économie (*seco*) qui est compétent pour l'élaboration de mesures dans le domaine de la formation continue et dans le cadre de la Loi fédérale sur l'assurance-chômage. Le mandat du *seco* porte, entre autres, sur la mise en œuvre de mesures de lutte contre le chômage par les cantons. Dans le cadre de la révision partielle de l'assurance-chômage du 23 juin 1995, un nouvel article (72b) a été introduit qui oblige les cantons à mettre à disposition les postes nécessaires pour les mesures de marché du travail. En rapport avec les offices régionaux de placement (ORP) qui depuis 1998 sont en phase de consolidation dans tous les cantons, il a été instauré des bureaux cantonaux de la « logistique des mesures actives du marché du travail » (LMMT).

L'Office fédéral de l'agriculture (OFA) est compétent pour la formation continue professionnelle et le conseil en matière agricole. Les bases légales sont constituées par la Loi fédérale sur le soutien à l'agriculture. Récemment, la formation agricole a été attribuée à l'OFFT.

Département fédéral de l'intérieur

L'Office fédéral de l'éducation et de la science (OFES) soutient des travaux de recherche, des projets internationaux concernant la formation continue (entre autres les programmes européens SOCRATES et LEONARDO) ainsi que des services universitaires de coordination de la formation continue et la Centrale de formation continue des enseignants du secondaire. Et, jusqu'à fin 1999, l'OFES finance encore la formation continue universitaire dans le cadre de l'Offensive de formation continue (en allemand « WBO »).

L'Office fédéral de la culture (OFC) dispense des aides culturelles subsidiaires, sur la base d'un mandat général inscrit dans la Constitution fédérale. L'OFC soutient également huit organisations faitières du secteur de la formation continue avec des subventionnements annuels. L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) dispense des aides pour la formation continue des personnes qui offrent des cours pour les

personnes âgées et/ou les handicapés et soutient les offres de formation continue des organisations pour handicapés. Cette aide repose aussi sur la Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) et sur celle qui concerne l'assurance-invalidité.

L'Office fédéral pour la santé publique règle et soutient entre autres la formation continue du personnel dans le domaine de la prévention, la formation initiale et continue du personnel soignant étant déléguée par les cantons à la Croix-Rouge suisse. Des bases légales en vue d'un soutien se trouvent dans la Loi sur l'assurance-maladie.

Département fédéral des affaires étrangères

La direction politique (division 5) du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) est l'autorité supérieure du secrétariat de la commission nationale suisse de l'Unesco qui participe aux projets de l'Unesco, entre autres dans le domaine de la formation des adultes et plus spécialement de l'alphabétisation.

Fondation Pro Helvetia

Pour la formation continue d'une certaine envergure, la Fondation Pro Helvetia assure un financement par le biais de la Confédération. Pro Helvetia dispense des aides à des projets précis de formation continue culturelle ou générale, de taille interrégionale ou nationale. En 1998, les subventions fédérales ont été réaménagées entre l'OFC et Pro Helvetia : l'OFC soutient l'infrastructure des organisations faitières tandis que Pro Helvetia finance des projets concrets.

1.3.3 Les cantons

La formation continue professionnelle réalisée au niveau cantonal est comprise dans les lois d'application cantonales correspondantes relatives à la Loi fédérale sur la formation professionnelle. Il existe donc pour ces domaines, dans tous les cantons, des possibilités de subventionnement (voir tableau 2). Alors que certains cantons (comme ceux du Valais ou de St-Gall) disposent d'un texte unique sur la formation continue, les autres ont consacré un article de leur loi sur l'école, l'enseignement et la culture à la formation continue poursuivie à des fins non professionnelles ou ils ont fixé dans leur constitution cantonale leurs compétences générales. Le canton de Berne fait exception, avec sa loi spéciale sur la formation des adultes adoptée en 1990, de même que le canton de Fribourg depuis 1998. Dans la loi du canton de Fribourg, la formation des adultes est définie comme suit: « La formation des adultes comprend l'ensemble des mesures permettant aux personnes de compléter leur scolarité initiale, de poursuivre leur formation, de maintenir à jour leurs connaissances ou d'acquérir des compétences nouvelles ». Le canton de Soleure a réglé dans sa constitution cantonale le soutien à la formation des adultes ; malgré cela, le Grand Conseil du canton de Soleure a décidé, en 1997, de supprimer les aides.

D'autres cantons ont introduit des motions² ou des postulats³ en faveur d'une loi sur la formation des adultes, sans succès jusqu'à présent. Dans les années 80 et 90, plusieurs cantons ont adopté, dans le cadre d'une révision de leur loi scolaire ou culturelle, un article sur la formation des adultes. Depuis 1980, quelques cantons ont ajouté à leur loi sur la formation professionnelle un article sur la formation continue générale. Le canton de Berne a été le premier à introduire, en 1983, un Département de l'éducation des adultes à la Direction de l'instruction publique. Les cantons de Zurich, Lucerne et St-Gall ont suivi en instaurant des Offices pour la formation des adultes. Entre-temps, presque tous les cantons ont créé une délégation pour la formation des adultes. La mission de ces délégations correspond tout au plus à environ 20 %. Elles se sont fédérées depuis 1994 dans la Conférence intercantonale des responsables de la

formation des adultes (CIRFA), qui est elle-même un organe de la CDIP permettant de faire le lien entre tous les échelons cantonaux et l'échelon fédéral.

1.3.3.1 Compétences cantonales

Comme pour la répartition des compétences au niveau fédéral, plusieurs services du domaine de la formation continue sont responsables au niveau des cantons.

Départements de l'économie

Les services cantonaux pour l'industrie, les métiers et le travail sont compétents pour l'aide à la formation continue réalisée dans le cadre de la Loi sur l'assurance-chômage. Dans leurs compétences, on retrouve les ORP et les bureaux cantonaux de LMMT.

Départements de l'instruction publique

Aux Directions et Départements de l'instruction publique, incombent l'aide directe aux institutions de formation continue générale et, jusqu'à un certain point, l'aide prescrite par les articles des lois scolaires ou culturelles ou par les constitutions cantonales. Au sein de la CDIP a été instaurée en 1994 la CIRFA, qui est la conférence spécialisée compétente pour la formation continue.

Départements de l'économie ou de l'instruction publique

Les services cantonaux de la formation continue sont compétents pour l'application de la loi de la formation continue. Dans leur domaine, on retrouve la formation continue professionnelle. L'activité des services de la formation continue comprend, dans le domaine de la formation continue, l'organisation de cours dans les écoles professionnelles cantonales ainsi que le subventionnement des offres venant d'organisations reconnues d'utilité publique. Depuis plusieurs années, on observe dans les cantons une tendance à rattacher la formation professionnelle aux Départements de l'instruction publique. En 1998, seuls les cantons de Zoug, de Fribourg et du Jura avaient leur service de la formation continue rattaché au Département de l'économie publique.

Tableau 2 : Aperçu de la formation des adultes dans les cantons

(FA = formation des adultes ; FC = formation continue)

En mars 2000, le franc suisse valait environ 0,60 Euro

Cantons	Bases légales	Finances	Structures	Points forts
Argovie	Loi sur la culture uniquement au point de vue financier	Conseil administratif: 400 000 francs suisses	Direction de l'instruction publique, service des enseignants et de la FA	Projet de structures en faveur du soutien de la FA
Appenzell Rhodes-Intérieures	Ordonnance 1991 en référence à la loi scolaire	20 000 francs suisses par an	Commission FA	Programme global, soutien aux domaines non couverts
Appenzell Rhodes-Extérieures	Constitution cantonale, promotion FA et FC	10 000 francs suisses	Office FA au sein de la Direction de l'instruction publique et de la culture	Soutien des initiatives privées; soutien aux domaines non couverts
Bâle Campagne	Constitution cantonale et loi scolaire, loi sur la formation en chantier	Nouveau modèle en discussion	Office de coordination FA auprès de la formation continue des enseignants	Projet de loi sur la formation, FA comprise, en consultation
Bâle Ville	Mention dans la loi scolaire	Centre pour FA (universités populaires et seniors)	Principe de subsidiarité, Fondation/centre pour FA intégré à l'université	Coopération transversale; formation de formateurs; nouveau concept en chantier
Berne	Loi sur le soutien à la FA	6.8 millions de francs suisses	Bureau FA auprès du service de la formation des enseignants	Revue; accréditation; formation de formateurs; formations compensatoires
Fribourg	Loi sur la FA dès 1998	Environ 250 000 francs suisses	Commission cantonale de la FA	Formation de formateurs; règlement d'exécution en chantier
Genève	Loi en discussion	3.8 millions de francs suisses pour la formation générale et professionnelle des adultes	Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnel	Bilan de compétence; formation de formateurs; cours de mise à niveau
Glaris	Pas de loi	Selon le budget annuel	Rien	Soutien du Festival 99
Grisons	Loi sur la FC	Subventions à certaines institutions pour un total de 293 000 francs suisses	Office pour les questions concernant les formations supérieures	Information et conseils; soutien selon principe de subsidiarité
Jura	Pas de loi	Subventions à l'université populaire	Auprès de plusieurs départements	Université populaire; FC à des fins professionnelles pour les demandeurs d'emploi

Lucerne	Loi sur l'enseignement dès 1953, révision totale en cours	95 000 francs suisses	Office FA auprès du service de la formation professionnelle (Direction de l'instr. publique)	Conférence pour la FA; Assurance Qualité; Info-FA, projets divers
Neuchâtel	Loi sur la formation professionnelle	Non distinguée	Aucune donnée	Bilan de compétence; formation modulaire
Nidwald	Loi sur la formation	Environ 24 000 francs suisses	Poste à 20%	Engagement à titre honorifique; appui selon principe de subsidiarité
Obwald	Loi scolaire et Loi sur la formation	Environ 8 000 francs suisses	Office FA auprès de la Direction de l'instruction publique; dès 1999, centre pour la formation professionnelle et continue	Plaquette d'information sur la FA; concept de formation comprenant e. a. la FA
Schaffhouse	FA et éducation des parents mentionnées dans la loi scolaire	16 000 francs suisses venant du fonds de la loterie	Office FA auprès de la Direction de l'instruction publique	Coordination; soutien des universités populaires, des écoles de parents et du Festival 99
Schwytz	Ordonnance sur la FA dès 1985	75 000 francs suisses de contributions diverses	Commission cantonale pour la FA auprès du service de la formation professionnelle	Coopération entre les institutions privées du canton; questions d'évaluation; formation de formateurs
Soleure	Constitution cantonale et loi sur la FA	Subventions annulées, sauf 20 000 francs suisses pour le Festival 99	Organisation faîtière de la FA dissoute	Discussion sur les fondements de la FA en cours
St-Gall	Loi sur la formation professionnelle	40 000 francs suisses pour la FA	Office de la FC auprès du service de la formation professionnelle	Accréditation; formation modulaire; Assurance Qualité; nouveau concept en chantier
Thurgovie	Rien	Rien	Rien, sinon représentation de l'IKEB (équivalent CIRFA) auprès de l'orientation professionnelle	Formation continue dans les écoles professionnelles
Tessin	Nouvelle loi sur la FA générale et professionnelle dès 1998	3 millions de francs suisses pour la FA générale et professionnelle	FA auprès du service de la formation professionnelle, "Corsi per adulti" au sein de la Direction de l'instruction publique et de la culture	Universités populaires et "Università della terza età"
Uri	Constitution cantonale, loi sur	50 000 francs suisses pour divers projets,	Poste à 20 % pour la coordination de la	Brochures sur l'EA et la formation continue

	l'école et la formation dès 1997	30 000 pour l'édition de brochures	FA, Direction de la culture, aide à la jeunesse	largement distribuées; Q x 4; formation des formateurs; concept 2000
Vaud	Aucune donnée	Aucune donnée	Formation profes. depuis peu auprès de la Direction de l'instr. publique	Cours FA en collaboration avec des institutions privées
Valais	Loi sur la formation professionnelle, loi sur la FC en chantier	Environ 2 millions de francs suisses pour la formation professionnelle	Aucune donnée	FA restreinte aux fins professionnelles, Article 41 de la loi sur la formation professionnelle
Zoug	Loi scolaire	230 000 francs suisses	FA auprès de plusieurs départements	Mise en application du concept cantonal FA
Zurich	Loi sur l'enseignement	Environ 800 000 francs suisses pour FA	FC et FA depuis peu auprès de la Direction de l'instr. publ.; autres services dans d'autres départements	Nouveau concept en chantier

1.3.3.2 Particularités du soutien cantonal

Les tâches et les priorités des services de la formation continue sont très dissemblables ; elles disposent aussi de moyens financiers qui vont de 0 (canton de Thurgovie) à 6.8 millions de francs suisses⁴ (canton de Berne). Parmi les tâches les plus fréquentes, se trouve la coordination des différentes offres et l'information du public par le biais de brochures et de programmes récapitulatifs, mais aussi grâce au Festival « Formation en fête »⁹⁹. La plupart de ces services de la formation continue ont la possibilité de soutenir les institutions d'utilité publique œuvrant dans le domaine de l'éducation des adultes (par exemple les Universités populaires, ou de manière partielle les Écoles de parents) au moyen de participations ou de subventions, pour lesquelles on prévoit ou bien un budget, ou bien une intervention de la loterie. D'autres tâches relativement fréquentes consistent en des mesures « Assurance Qualité »⁵ spécifiques à la formation des adultes et à la formation des formateurs, de même que l'élaboration de concepts de formation continue. En raison des moyens généralement modestes de ces services, leurs travaux de développement et la réalisation de leurs propres offres de formation ne peuvent être que sporadiques (par exemple à Berne, à Lucerne et dans une certaine mesure à Zurich). Pour illustrer les disparités actuelles, l'action de quelques cantons est décrite ci-après.

Canton de Berne

Le 10 juin 1990, le Peuple a accepté la Loi sur la formation des adultes. Le Département de la formation des adultes dispose de 3.65 postes et est intégré au service s'occupant à la fois des apprentis, des enseignants et de la formation des adultes auprès de la Direction de l'instruction publique. Pour l'année 1997, une enveloppe budgétaire de 6.8 millions de francs suisses lui était attribuée pour la promotion de la formation des adultes.

Les tâches de ce Département de la formation des adultes sont les suivantes :

- le canton édite en collaboration avec le BSE -- sigle allemand pour Séminaire bernois de l'éducation des adultes -- sa propre revue qui diffuse des informations sur les tendances, les thèmes d'actualité et les projets.
- en ce qui concerne « 'l'Assurance Qualité », les organisations subventionnées sont soumises à une procédure d'accréditation. Les plus grandes organisations fixent avec le Département de la formation continue des accords de prestation par lesquels sont déterminées les prestations à fournir ainsi que leur évaluation.
- pour ce qui est de la formation des formateurs, le canton soutient diverses filières de formation permettant l'accès à une certification et, en collaboration avec la Centrale pour le perfectionnement des enseignants, il réalise sa propre formation. Une telle formation est envisagée pour les francophones en collaboration avec les cantons du Jura, de Neuchâtel et de Fribourg.
- pour assurer une offre minimale en matière de formation des adultes dans les régions reculées, le Département de la formation des adultes passe des contrats avec de petites organisations ou suscite des fusions entre différentes organisations.
- diverses rencontres pour coordonner les projets sont initiées en collaboration avec des responsables communaux et des organisations. Les efforts de coordination des offres sont soutenus dans le principe et de manière financière.

- en matière de reprise de la formation, l'accent est mis sur l'importance de la formation de base pour les jeunes adultes, sur la nécessité d'organisations actives dans le domaine « Lire et écrire », les cours d'allemand pour les migrants. Le Centre interrégional de perfectionnement (CIP) de Tramelan offre plusieurs filières de formation dans lesquelles une intégration au monde du travail est valorisée, par exemple dans les branches du tourisme ou dans le secteur de l'industrie horlogère.
- enfin, divers projets sont soutenus tant au niveau du concept qu'au niveau du financement, par exemple les critères de qualité pour les organisations, la réalisation de cours d'allemand pour les groupes défavorisés, ou encore le bilan (ou portfolio) de compétences.

Canton du Tessin

La nouvelle loi (« Legge sull'orientamento scolastico e professionale e sulla formazione professionale e continua ») portant sur l'orientation professionnelle et sur la formation de base et la formation continue est entrée en vigueur en 1998. Elle a surtout créé de meilleures bases et un règlement plus clair en matière de formation continue professionnelle et en matière de formation des adultes. Désormais, ces deux domaines ne sont plus séparés. Les tâches principales du canton, qui sont assumées par le Département de la formation professionnelle, consistent à coordonner, à subventionner les prestataires de formation continue selon un principe de subsidiarité (3 millions de francs suisses sont prévus au budget) et à assurer une « Assurance Qualité » (par des critères pour la formation des formateurs dans le secteur de la formation continue). Les tâches de coordination ont été assumées par la Conferenza (en français: la conférence pour l'éducation des adultes), par exemple lors du Festival 99.

Le Tessin se distingue par ses cours pour adultes (en italien « Corsi per adulti ») qui offrent quelque 1 000 cours par année pour environ 12 000 participants dans 60 localités différentes. Il fonctionne à 83 % grâce aux taxes perçues auprès des participants ; le canton intervient pour environ 500 000 francs suisses.

Canton de Zurich

Le canton de Zurich ne dispose d'aucune loi cantonale sur la formation des adultes. Des motions parlementaires en faveur de la création d'une telle loi ont été déposées à plusieurs reprises. Le soutien de l'éducation générale des adultes repose sur les principes de la loi scolaire (paragraphe 273 : « L'État peut soutenir les institutions, ouvertes au public et proposant des offres de formation initiale et/ou continue, en particulier à ceux et celles qui n'ont pas terminé leur scolarité et aux adultes). Pour ce qui est de la formation continue professionnelle, c'est la loi cantonale qui entre en vigueur.

En outre, depuis le 1^{er} juillet 1998, la formation professionnelle est passée de la Direction de l'économie publique à la Direction de l'instruction publique (désormais appelée Direction de la formation). À côté du service de la formation des adultes, qui est responsable de la promotion générale et de la coordination, il existe au sein de la Direction de la formation d'autres services, par exemple, pour les cours d'économie ménagère, pour la formation des parents, pour la formation continue dispensée par les écoles professionnelles. D'autres services existent encore dans d'autres directions, mais ils disposent de peu de moyens pour la promotion de la formation continue et il n'existe aucun concept global de promotion de la formation des adultes.

Le subventionnement de la formation des adultes (Universités populaires, Académie pour l'éducation des adultes, clubs de formation pour handicapés mentaux, groupes d'entraide pour seniors, etc.) ainsi que la contribution à des projets pour les institutions d'utilité publique se montent, en tout et pour tout, à 800 000 francs suisses. Particularité de ce canton : il existe des examens pour ceux et celles qui

reprennent les études secondaires et gymnasiales, afin d'obtenir une certification semblable à celle de l'école publique.

1.4 Résumé

La formation des adultes englobe l'ensemble des processus d'apprentissage qui permettent aux adultes de développer leurs capacités, d'augmenter leurs connaissances et d'améliorer leurs qualifications générales et professionnelles, ou de prendre une orientation nouvelle qui corresponde mieux à leurs propres besoins et à ceux de la société qui les entoure. La formation continue et la formation des adultes sont aujourd'hui synonymes. La formation continue a aujourd'hui à répondre à toute une série de défis (concurrence renforcée, migration et décalage des besoins de qualification, évolution démographique, espérance de vie plus grande, changements sociaux, réinsertion professionnelle d'un nombre toujours plus grand de femmes). Elle ne pourra relever ces défis sans un certain financement des autorités publiques. Jusqu'ici, la législation a très peu pris en compte ces changements et les structures n'ont pas évolué en fonction de ces nouvelles tendances.

En Suisse, la formation des adultes se caractérise par une juxtaposition toujours plus hétérogène d'institutions de formation publiques et privées, d'organisations avec ou sans but lucratif, de formations internes en entreprise et d'autres ouvertes au public, etc. Cette pluralité se retrouve également au niveau des subventions et des financements ainsi que dans la vaste palette des offres de cours et de formations continues. Un coup d'œil sur les bases légales et les structures de soutien, à l'échelon fédéral comme à l'échelon cantonal, donne une image hétéroclite et peu claire de ce qu'est « typiquement » le système suisse d'enseignement.

2. LES ADULTES QUI APPRENNENT

2.1 Taux global de participation

Selon l'OFS, 1.9 million de personnes (entre 20 et 74 ans parmi la population résidant en Suisse) ont fréquenté, en 1996, durant toute l'année, un ou plusieurs cours de formation continue (Borkowsky *et al.*, 1997, 7)⁶. Le chiffre total de fréquentation des cours s'élève à 2.6 millions⁷ par année. Le taux de participation estimé pour la population résidant en Suisse se situe, selon les diverses enquêtes statistiques, entre 36 et 41 %.

On ne peut toutefois pas en conclure que les 60 % restants de la population ne participent jamais à la formation continue. En effet, les enquêtes de l'OFS se réfèrent chaque fois à une année et elles ne se font pas en continuité avec la biographie de ces personnes. En l'espace de cinq ans, 60 % de personnes ont fréquenté des cours de formation continue. Autrement dit : les 40 %, qui ont participé durant l'année retenue, ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui ont participé l'année suivante ou l'année précédente. En outre, beaucoup de personnes se forment de manière « informelle ». « En 1999, 40 % des personnes interviewées ont dit se former à l'aide de revues et de livres spécialisés, 30 % en allant écouter des conférences et des colloques, 17 % ont fait appel à des didacticiels (programmes informatiques) et 10 % à d'autres types de médias (par exemple des cassettes vidéo) » (Egloff, 1999, 7).

Dans les tranches d'âge situées entre 25 et 64 ans, « près de 40 % de la population résidante en Suisse suit une formation continue. Les actifs occupés sont presque autant à se perfectionner professionnellement. (...) Les deux indicateurs sont restés à peu près stables de 1996 à 1998 » (Stocker, 1999, 96).

2.2 Lien entre niveau initial de formation atteint et formation continue

Pour bien formuler le lien entre le niveau de formation atteint (durant la formation initiale) et la formation continue, il convient de rappeler la complexité du système suisse d'enseignement (Buchmann *et al.*, 1999, 14-15) : Après le degré primaire, on se retrouve dans le degré secondaire, qui selon les cantons présente 3 ou 4 types d'enseignement qui diffèrent nettement en ce qui concerne les exigences. La forte différenciation des types d'enseignement au degré secondaire, qui amène, en comparaison avec les autres pays, une sélection précoce, se conjugue avec une caractéristique majeure du système suisse d'enseignement, à savoir l'orientation affirmée vers une certification professionnelle axée sur les métiers. Le système de la formation professionnelle, qui pour l'instant est institutionnalisé sous la forme traditionnelle de l'apprentissage, a pour conséquence le fait que l'exercice de nombreux métiers est lié à des exigences formelles de formation professionnelle. Une certification professionnelle axée sur les métiers atteste que les connaissances et les capacités nécessaires à l'exercice d'un métier particulier ont été atteintes. L'accès à une majorité de positions de statut moyen ou haut est ainsi réservé aux personnes qui peuvent présenter le certificat professionnel correspondant.

Le taux de participation à la formation continue est dépendant, en premier lieu, de la formation antérieure. Plus une personne a réussi sa scolarité et achevé avec succès sa formation initiale, plus elle sera réceptive aux offres de formation continue. La population résidante âgée de 20 à 74 ans suit ainsi

davantage les cours de formation continue lorsqu'elle possède déjà une formation prolongée. Une personne sur deux participant à la formation continue possède au moins un CFC (certificat fédéral de capacité) et 30 % ont un diplôme supérieur (voir tableau 3).

Tableau 3 : Participation aux cours de formation continue selon le niveau de formation, en 1966

	Proportion de la population (%) (Chiffres absolus entre parenthèses)		Taux de participation (%)
Universitaires	9	(420 000)	50
Formation profess. supérieure	11	(540 000)	55
Degré secondaire II: général	7	(350 000)	46
Degré secondaire II: professionnel	51	(2.5 millions)	38
École obligatoire seulement	22	(1 million)	19

Source : Borkowsky *et al.*, 1997, 71.

Parmi les personnes sans formation après la scolarité obligatoire (22 % de la population, soit un million de personnes), seulement un cinquième (19 %) participe à des cours de formation continue. En comparaison, les taux de participation des personnes hautement qualifiées sont nettement plus hauts (40 à 55 %) ; les personnes se formant le plus sont celles qui ont une formation professionnelle supérieure (55 %). Ces tendances montrent que les différences sociologiques existantes et les divers degrés de formation réapparaissent dans la formation continue et figent les inégalités sociales. Ainsi, la formation continue ne compense pas les déficits de la formation initiale ; au contraire, elle renforce les écarts de formation.

Les derniers chiffres de l'OFS (année 1998) confirment cette tendance : « plus le niveau de formation d'une personne est élevée, plus celle-ci tendra à suivre une formation continue. Le caractère professionnel ou extra-professionnel des cours proposés ne joue aucun rôle. Les personnes ayant un niveau élevé de formation sont aussi plus nombreuses à se former d'autres manières » (Stocker, 1999, 98).

En Suisse, la part de personnes ayant terminé le degré tertiaire est relativement faible puisqu'il atteint environ 20 % (ce sont en outre en grande majorité des hommes). Bien que ces dernières années une augmentation sensible ait eu lieu surtout au niveau des formations professionnelles supérieures. Rappelons, qu'en 1997, 27 % des jeunes adultes ont terminé le degré tertiaire et 9 % des études supérieures (Cf. Stocker, 1999, 86-89).

De telles différences entre les groupes formés se manifestent non seulement au niveau institutionnel, mais aussi au niveau des formes d'apprentissage individuel : les lectures de la littérature spécialisée ainsi que la fréquentation de conférences et colloques sont le fait de personnes qui ont une formation professionnelle supérieure ou une formation universitaire ; pour l'enseignement assisté par ordinateur, les cours retransmis à la radio/télévision, ou bien les cours enregistrés sur cassettes et vidéocassettes, les différences sont plus faibles. Ce qui est largement utilisé au sein de tous les groupes, ce sont les lectures de la littérature spécialisée (Cf. Borkowsky *et al.*, 1997, 73).

2.3 Lien entre statut professionnel et formation continue

À côté du niveau de formation initiale, l'insertion dans la vie active entre en ligne de compte comme facteur décisif de participation à la formation continue. « Plus une personne est intégrée dans la vie professionnelle, plus elle est susceptible de participer à la formation continue : 43 % des actifs occupés, 30 % des chômeurs et 21 % des non-actifs (rentiers et rentières, mères et pères au foyer, étudiants et étudiantes) suivent un cours de formation continue au moins une fois » en 1996 (Borkowsky *et al.*, 1997, 19).

En revanche, « les personnes actives occupées, on s'en doutait, prennent également davantage part à la formation continue professionnelle que les personnes présentant un autre statut d'activité. Étonnamment, ce dernier n'a aucune incidence sur la participation à des cours non professionnels » (Borkowsky *et al.*, 1997, 19). L'orientation en fonction du marché du travail fait aussi que les cours pour chômeurs, en vertu des révisions de la Loi sur l'assurance-chômage (LACI) de 1995 et de 1997, se sont multipliés.

Sur la base des données du seco, 31 000 places de travail ont été créées par année pour un total de 147 000 assurés. Comme pour les actifs occupés, le niveau de formation est un facteur clé de participation à la formation continue des chômeurs. À partir d'un exemple sur les cours de langues pour chômeurs, Curti et Geiger en viennent à la conclusion suivante : « L'enquête montre sur quels critères observables les participants aux cours se distinguent de manière statistiquement significative des non-participants (groupe de contrôle). Il ressort que les participants diffèrent des autres chômeurs qui auraient en principe pu participer au cours de par leur jeune âge surtout, de par leur canton de domicile et de par la date de leur inscription auprès d'un office du travail. On constate en outre que les chômeurs qui bénéficient d'une expérience de cadre ou d'employé qualifié et ceux qui sont à la recherche d'un emploi depuis longtemps présentent une plus grande probabilité de participer à un cours alors que c'est le contraire pour les personnes se trouvant au chômage partiel » (Curti et Geiger, 1998, 52).

2.4 Lien entre sexe et formation continue

D'une manière générale, les femmes et les hommes participent autant à des cours de formation continue : un peu moins de 40 % pour les unes et les autres. Des divergences apparaissent cependant dans l'orientation des cours (fins professionnelles ou personnelles). À peine 20 % des femmes et environ 30 % des hommes (de la population résidante âgée de 20 à 74 ans en 1996) participent à des cours à des fins professionnelles. Environ 20 % des femmes et seulement 10 % des hommes fréquentent des cours à des fins générales (Borkowsky *et al.*, 1997, 71). Des différences surgissent dans l'investissement en temps. Les femmes consacrent moins de temps à la formation continue, elles participent à des formations continues professionnelles en moyenne plus courtes et elles manifestent une propension nettement plus réduite que les hommes pour l'autoformation. Elles prennent en outre plus souvent du temps sur leurs loisirs pour faire une formation continue professionnelle et financent elles-mêmes ces cours plus souvent que les hommes. « Les femmes actives occupées financent de leur poche 34 % des cours professionnels qu'elles suivent, l'entreprise ne les subventionnant que dans 58 % des cas. Les hommes actifs occupés bénéficient d'un bien autre traitement : ils ne financent entièrement qu'un cours professionnel sur quatre (25 %) et sont soutenus financièrement par l'employeur dans plus de deux cas sur trois (69 %) » (Stocker, 1999, 34).

Concernant le lien entre le sexe et la formation continue, les facteurs clés que sont le degré de formation initiale et l'intégration sur le marché du travail ont une grande incidence. Les différences quantitatives de participation à la formation continue professionnelle s'affaiblissent nettement lorsqu'on compare femmes et hommes en emploi et de même degré d'études. Ce qui signifie que les chances d'accès dépendent d'abord du degré d'études atteint, de l'intégration sur le marché du travail et de la ségrégation dans le secteur professionnel.

Ceci apparaît également dans les thèmes sélectionnés pour la formation continue souhaitée ou accomplie : en première place, viennent - pour les deux sexes - les cours d'informatique (25 % des femmes, 31 % des hommes) ; en deuxième place, le domaine de la santé pour les femmes (16 %) et les cours destinés aux cadres pour les hommes (22 %) ; en troisième place, pour les deux sexes les cours de langues (14 % de femmes, 10 % d'hommes). Si l'on considère, au contraire, la position professionnelle, les différences s'estompent. Les femmes cadres se forment presque aussi souvent que leurs collègues hommes (43 % des femmes, 46 % des hommes). Cet équilibre n'est cependant pas comparable à une égalité de chances, car la position professionnelle des femmes est en général inférieure à celle des hommes : pour 4 hommes sur 10 actifs en position de cadre, il n'y a que 2 femmes sur 10. Les femmes n'ont donc les

mêmes chances de formation continue que si elles occupent sur le marché du travail les mêmes positions élevées que les hommes.

Les inégalités entre sexe qui viennent d'être mentionnées ne varient pas en fonction des régions linguistiques. Pour les femmes, des inégalités plus marquées et des mises à l'écart sont constatées au niveau de la formation continue financée par les entreprises. Les femmes sont sensiblement moins encouragées à une formation continue prévue par les entreprises : seulement 2 femmes sur 10 -- pour 4 hommes sur 10 -- profitent de mesures de formation continue dans les entreprises. Cette inégalité subsiste également dans les branches où les femmes sont nombreuses. Par exemple, dans les professions administratives qui sont les mieux soutenues par les entreprises, 26 % des femmes, contre 44 % des hommes, sont encouragées à poursuivre leur formation continue.

Femmes et formation continue dans les entreprises

Des enquêtes sur la participation des femmes à des mesures de développement de personnel et en particulier à des formations continues au sein des entreprises suggèrent plusieurs facteurs conduisant à une répartition inégale des chances :

- *Absence d'offres, non-prise en compte des besoins* : les offres de formation continue dans les entreprises s'adressent en priorité aux postes de dirigeants et au personnel hautement qualifié, c'est-à-dire à des domaines où les femmes sont peu présentes. Pour les postes « typiquement féminins », il n'est, du point de vue de l'entreprise, souvent perçu aucun besoin de formation continue, car ni des chances d'avancement, ni des perspectives de carrière n'y sont liées.
- *Erreur dans l'expression des besoins* : lors d'analyses des besoins de formation, les femmes ne sont guère impliquées, en particulier parce que l'expression des besoins n'est pas systématiquement prise en compte et qu'elle a lieu lors d'une séance d'évaluation avec un supérieur.
- *Procédure d'inscription* : les femmes sont souvent mises à l'écart si c'est leur supérieur qui prend les mesures de formation continue et si elles ne peuvent le faire de leur propre initiative.
- *Transparence insuffisante* : un manque d'informations et la rétention de celles-ci par le supérieur ont un effet négatif sur participation à la formation continue des femmes peu qualifiées.
- *Conditions défavorables* : les femmes ayant des obligations familiales manifestent des appréhensions supplémentaires du fait des horaires et des coûts de la formation continue.
- *Travail à temps partiel* : les femmes occupées à temps partiel - qui représentent presque la moitié de l'emploi féminin alors que ce n'est le cas que de 7 % de l'emploi masculin -- souffrent encore davantage de tous ces facteurs (que l'on vient de mentionner) que les femmes occupées à temps plein.

Sur la question de l'égalité des chances en fonction du sexe, il faut en général tenir compte, à côté du facteur sexe, d'autres facteurs pour que les mesures d'encouragement soient efficaces. Entre autres, il s'agit du niveau d'études atteint, de l'intégration sur le marché du travail, de la position professionnelle, mais aussi des conditions familiales et sociales (Cf. Stalder *et al.*, 1997).

2.5 Structure des âges des participants

Les personnes de plus de 50 ans sont moins souvent impliquées dans la formation continue que les plus jeunes. En ce qui concerne la structure des âges des participants, l'OFS montre que la participation des moins de 55 ans est manifestement plus grande que celle de leurs aînés : dans le premier groupe, un peu plus de 40 % prennent part aux cours tandis que seulement 30 % des plus de 55 ans sont présents dans la formation continue (Borkowsky *et al.*, 1997, 71). Chez les plus de 55 ans en effet disparaissent les raisons professionnelles de se former (à peine 10 % des participants contre environ 30 % des plus jeunes) ; dans les autres domaines, leur participation n'est que légèrement plus faible par rapport aux jeunes (tous les groupes entre 12 et 17 %).

2.6 Différences par région linguistique

Les comparaisons entre régions montrent que la participation aux cours de formation continue en Suisse alémanique (près de 40 %) est plus forte qu'en Romandie (environ 32 %) et au Tessin (à peine 30 %). Cela est vrai aussi bien pour les différences de participation globale que pour les cours fréquentés pour des raisons professionnelles ; la formation continue considérée comme générale par l'OFS ne présente aucune différence entre les régions linguistiques.

En revanche, « on observe des différences plus marquées entre les régions linguistiques pour ce qui concerne l'utilisation des formes d'apprentissage individuelles. 37 % de la population vivant en Suisse alémanique disent se perfectionner en lisant des revues et livres spécialisés. La part correspondante est de 21 % en Suisse romande et de 8 % en Suisse italienne. Les Alémaniques sont 46 % à assister à des conférences ou colloques, ou à utiliser des didacticiels ; cette proportion se situe à 29 % en Suisse romande et 16 % seulement en Suisse italienne » (Borkowsky *et al.*, 1997, 23).

Les raisons de ces différences ne peuvent pas être éclaircies dans le cadre de l'enquête de l'OFS. Il semble que cela serait dû à des effets de différences culturelles qui influenceraient l'intérêt pour la formation continue ; par ailleurs, il faut signaler que les grandes entreprises ont leur siège en Suisse alémanique, ce qui influence sans doute la formation à des fins professionnelles.

L'OFS constate que des facteurs socio-structurels tels que le degré atteint lors de la formation de base, la nationalité ou le statut sur le marché du travail, dans lesquels les régions linguistiques se distinguent, ne peuvent expliquer les différences de comportements face à la formation continue. De même, les différences ville/campagne n'expliquent guère les différences régionales, à l'exception du cas des régions rurales retirées qui offrent moins d'activités de formation continue que les villes.

2.7 Différences entre nationalités

Les Suisses participent davantage (4 sur 10) aux cours de formation continue que les personnes de nationalité étrangère (3 sur 10) mais ceux-ci s'engagent dans des formations de longue durée. Les Suisses utilisent aussi plus souvent les formes d'apprentissage plus individuelles, moins institutionnalisées, ce qui s'explique par le plus faible niveau général de formation de la population résidente de nationalité étrangère (Borkowsky *et al.*, 1997, 24).

2.8 Résumé

Le taux global de participation estimé pour la population résidant en Suisse se situe aux alentours des 40 %. Ce taux est dépendant, en premier lieu, de la formation antérieure : plus une personne a réussi sa scolarité et achevé avec succès sa formation, plus elle sera réceptive aux offres de formation continue. Ce

taux est également influencé par l'insertion dans la vie active. D'une manière générale, les femmes participent autant que les hommes à des cours de formation continue, mais un peu moins à des cours destinés à des fins professionnelles, et elles sont moins encouragées à suivre une formation continue prévue par les entreprises.

Les personnes de plus de 50 ans sont moins souvent impliquées dans la formation continue que les plus jeunes. Les Romands et les Tessinois participent moins que les Alémaniques (respectivement 32 et 30 % contre 40 %). Les Suisses participent davantage (40 %) aux cours de formation continue que les personnes de nationalité étrangère (30 %) mais ceux-ci s'engagent dans des formations de longue durée.

3. LES MOTIVATIONS DES ADULTES QUI APPRENNENT

3.1 Résultats du projet de recherche sur les biographies éducatives

Concernant les motivations des adultes disposant d'une formation scolaire initiale modeste et participant à des programmes de rattrapage, une des recherches du PNR 33 (Programme national de recherche sur l'efficacité des systèmes de formation suisses) comporte l'analyse de 33 biographies (Schräder *et al.*, 1998). La majorité des personnes interrogées indiquent plusieurs motivations pour leur formation continue. Toutefois, pour 5 groupes (sur 6), c'est la *reconversion professionnelle* qui est le plus souvent mentionnée par les personnes interrogées qui se préparent aux examens finaux sur pression du *marché du travail*. Même les participants et participantes aux cours « Lire et Écrire » indiquent les exigences professionnelles en seconde place, la première relevant en revanche de *l'estime de soi*.

Selon cette recherche, les raisons de suivre -- ou non -- une formation sont avant tout dépendantes de la situation personnelle et des conditions cadres. Une corrélation statistique peut même être établie entre la nature et la durée de la formation initiale d'une part, et la disposition à poursuivre des formations continues d'autre part : la situation actuelle, les pressions et les options du moment lors de l'inscription sont plus importantes que l'origine familiale et la biographie scolaire. Les résultats diffèrent peu pour les participants et les non-participants.

A la lecture des résultats de cette recherche, on constate que la décision de suivre une formation continue est généralement influencée par un ensemble de facteurs qui d'une part relèvent des pressions générales et d'autre part des incitations personnelles.

Pressions

- Ces dernières années, de plus en plus d'adultes se forment en raison de la pression due à la situation économique et des insécurités du marché du travail. Ces adultes ressentent une pression du dehors (leur supérieur, l'office du travail, l'obligation de rechercher un emploi) qui les poussent à élargir leurs connaissances et leurs compétences professionnelles. Ils/elles vivent une situation professionnelle insatisfaisante, manquent de possibilités de développement, sont au chômage ou craignent pour leur emploi.
- La pression peut venir aussi de la vie privée, du fait d'une crise personnelle comme un divorce ou d'une situation insatisfaisante, de problèmes financiers, de doute de soi provoqué par la prise de conscience des déficits de formation, ou encore d'une modification de l'image de soi consécutive par exemple à un changement de groupe d'appartenance.

Incitations

La fréquentation d'activités de formation continue est favorisée par :

- des conditions d'admission et de conditions cadres favorables, l'élimination d'obstacles.

- des informations sur les offres de formation – existantes ou nouvelles – qui préparent à des certificats reconnus, qui favorisent le recyclage et qui permettent d'atteindre les objectifs professionnels souhaités.
- l'encouragement et l'appui de personnes proches, de même que des expériences positives d'apprentissage.

Les facteurs qui empêchent la participation à des activités de formation continue relèvent d'une part d'obstacles internes et externes, d'autre part d'absence de pressions. Ce sont :

- un milieu familial éloigné de la formation.
- un vécu scolaire lourd et négatif et, partant, une mauvaise image de soi en tant qu'apprenant.
- les charges financières, psychiques et en temps qu'implique la fréquentation d'activités de formation continue.
- des priorités et des valeurs personnelles.
- la satisfaction par rapport à la situation personnelle et professionnelle du moment.

3.2 Limites de l'accès à la formation continue en relation avec la formation initiale

Un cours est-il ouvert à tous, indépendant de toute formation antérieure ou au contraire destiné à un public spécifique? Le tableau 4 montre que la formation continue générale ne requiert, en règle générale, que peu ou même pas de connaissances préalables ; ou que les certifications antérieures ne sont pas exigées pour pouvoir participer aux cours. En revanche, la situation dans le domaine professionnel est tout autre. Pour la moitié de ces offres, la preuve de formations antérieures constitue une condition d'accès. Cette situation crée donc des classes hétérogènes dans la formation continue professionnelle.

Tableau 4 : Participation à la formation continue selon l'orientation et les conditions d'admission

Conditions d'admission	Proportion des fréquentations aux cours		
	Professionnels (%)	Généraux (%)	Total (%)
Aucune formation requise	52	90	66
Certificat de capacité fédérale	19	2	12
Brevet fédéral, diplôme fédéral ou de niveau technique	5	0	3
Diplôme d'écoles supérieures	2	0	2
Maturité, brevet d'enseignement	4	1	3
Licence universitaire, diplôme EOF	5	0	3
Autres prérequis	14	7	12

Source : Borkowsky *et al.*, 1997, 50.

En outre, la situation est analogue en ce qui concerne la certification. Seulement la moitié des participations a été certifiée à la fin de la formation (54 %), soit par des diplômes, soit uniquement par des attestations de présence. « En ce qui concerne la formation professionnelles, deux tiers (68 %) des participations ont été sanctionnées par un diplôme, un certificat ou une attestation. Un tiers des participations extraprofessionnelles le sont aussi » (Borkowsky *et al.*, 1997, 50).

Comme on peut s'y attendre, les cours à des fins générales ont lieu en grande majorité (95 %) en dehors des heures de travail. Pour ce qui concerne les cours à des fins professionnelles, la situation n'est pas aussi uniforme. Bien que presque tous ces cours (96 %) soient fréquentés par les personnes actives occupées, 36 % ont lieu en dehors des heures de travail. Toutefois, 45 % des cours à des fins professionnelles se déroulent entièrement pendant les heures de travail et 15 % partiellement pendant les heures de travail. (Borkowsky *et al.*, 1997, 28).

3.3 Systèmes d'incitation

S. Wolter et B. Weber (1999) apportent quelques réflexions sur les possibilités d'un système suisse d'incitation. La cassure dans le marché du travail des années 90 a rendu exigeante la politique suisse en matière d'emploi qui, jusque-là, était essentiellement passive. Le manque de qualifications nécessaires est une des causes majeures du chômage de longue durée en Suisse. Auparavant, une grande partie des chômeurs renonçaient à la formation continue. En outre, la structure des salaires était alors plus dépendante de l'ancienneté que du niveau de formation.

Alors que la formation en Suisse est largement contrôlée et financée jusqu'au degré tertiaire, c'est le contraire qui se passe pour la formation continue. Une exception cependant : les mesures de formation continue pour les chômeurs. Beaucoup de personnes actives ne profitent toutefois d'une formation continue qu'à partir du moment où elles ne sont plus occupées, c'est-à-dire qu'elles perdent leur emploi. C'est pourquoi Wolter et Weber (1999) préconisent de ne pas attendre les mesures de formation continue, autrement dit de ne pas attendre que les personnes actives occupées deviennent chômeuses, mais de créer de nouvelles stratégies et des incitations financières pour la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie. Des appuis financiers de l'État durant les périodes de formation continue sont nécessaires, en particulier pour les personnes qui ont les plus bas niveaux de qualification et de salaire. Il serait possible, par exemple, de régler les congés formation sur le modèle danois. Les entreprises peuvent aussi inciter à la formation continue par le simple fait de lier le salaire à la productivité et aux qualifications.

3.4 Mesures de formation pour les demandeurs d'emploi

Le législateur a prévu, dans la LACI (article 59, paragraphe 1) des prestations financières pour la reconversion, la formation continue ou l'intégration des assurés lorsque les conditions du marché de travail ne permettent pas leur reconversion. Il faut toutefois remarquer que ces mesures s'adressent expressément aux assurés et visent leur situation particulière. Selon un rapport de l'OFFT datant de 1999, les coûts pour l'ensemble des mesures de formation s'élèvent pour l'année 1998 à 251 millions de francs suisses.

3.4.1 Cours

Les exigences croissantes du marché actuel de l'emploi et la structure de qualification des demandeurs d'emploi nécessitent en Suisse des mesures appropriées pour améliorer les possibilités de reconversion. Une plus large palette des offres de cours permettrait aux demandeurs d'emploi de satisfaire à ces exigences. Pour un certain nombre de chômeurs, il suffit d'un cours sur la rédaction d'un curriculum vitae pour leur permettre de s'engager dans les meilleures conditions sur le marché du travail. D'autres auront besoin de mesures de formation plus longue. L'offre actuelle va des cours de développement personnel aux mesures d'acquisition des qualifications de base, spécialement conçues pour les personnes qui doivent acquérir ou renforcer leurs connaissances de base en lecture et en calcul, en passant par les cours spécifiques à telle ou telle activité. Pour l'année 1998, les dépenses pour ces cours se sont montées à 237 millions de francs suisses pour un total de 83 350 participants.

3.4.2 Entreprises d'entraînement

Les jeunes qui cherchent un emploi ainsi que les personnes qui, après une longue interruption, doivent reprendre une activité professionnelle souffrent d'un manque d'expérience professionnelle ou d'un décalage par rapport aux connaissances et techniques actuelles. Dans les entreprises d'entraînement, les nouveaux diplômés peuvent transposer leur savoir dans la pratique tandis que les adultes cherchant à se réinsérer peuvent adapter leurs qualifications professionnelles aux exigences nouvelles. Une entreprise d'entraînement est une sorte d'entreprise fictive, « virtuelle », reconstituant la pratique professionnelle dans les conditions réelles de l'économie du moment. Elle dispose de structures et d'un fonctionnement identiques à une entreprise « réelle », de même qu'une organisation interne en départements et une planification du travail.

Aujourd'hui, il existe 42 entreprises d'entraînement en Suisse, principalement dans le secteur commercial mais aussi dans le secteur technique et artisanal. Au total, elles offrent quelque 680 places de travail. Les entreprises d'entraînement travaillent en réseau : elles vendent et achètent les unes aux autres des produits fictifs. À tous les niveaux (administration, comptabilité, finances, relations bancaires, etc.), des activités sont ainsi créées et fonctionnent comme dans la réalité. En 1998, ces mesures ont coûté plus de 13 millions de francs suisses et ont atteint un taux de placement supérieur à 60 %, ce qui constitue un succès.

3.5 Résumé

La *reconversion professionnelle* est le plus souvent mentionnée parmi les motivations des adultes à se former. Même les participants et participantes aux cours « Lire et Écrire » indiquent les exigences professionnelles en seconde place, la première relevant en revanche de l'estime de soi. La formation continue générale ne requiert, en règle générale, que peu ou même pas de connaissances préalables tandis que la moitié des offres de formation continue professionnelle demandent des prérequis comme conditions d'accès. De même, seule la moitié des participations ont été certifiées à la fin de la formation, soit par des diplômes, soit uniquement par des attestations de présence.

Des systèmes d'incitation sont à l'étude et l'expérience des mesures de formation pour les demandeurs d'emploi (cours ou entreprises d'entraînement) apportent quelques réflexions au débat.

4. LA DÉFINITION DES BESOINS DES ADULTES

4.1 Le contenu de la formation des adultes

D'après l'OFS, « l'informatique et les langues l'emportent largement sur les autres thèmes » (Borkowsky *et al.*, 1997, 27).

Tableau 5 : Formation continue à des fins professionnelles, en 1996
(100 % = Total des fréquentations de cours à des fins professionnelles)

Langues	12.9
Informatique	28.5
Cours pour cadres	17.0
Art/Artisanat/Culture	3.6
Santé/Médecine	8.9
Développement personnel	4.7
Sport/Jeux	0.7
Ménage/Famille	1.2
Autres	22.5

Source : Borkowsky *et al.*, 1997, 27

Tableau 6 : Formation continue à des fins générales, en 1996
(100 % = Total des fréquentations de cours à des fins générales)

Langues	25.6
Informatique	5.1
Cours pour cadres	0.9
Art/Artisanat/Culture	24.4
Santé/Médecine	8.1
Développement personnel	4.3
Sport/Jeux	15.3
Ménage/Famille	8.6
Autres	7.7

Source : Borkowsky *et al.*, 1997, 28

Encore une fois, la *distinction entre formation continue professionnelle et formation continue générale n'est pas nette*, puisque tous les contenus essentiels sont représentés dans les deux catégories. Des différences évidentes existent pourtant avec, pour la formation continue professionnelle, les cours pour cadres et, pour la formation continue générale, les thèmes « Art/Artisanat/Culture » et « Sport/Jeux ». Dans les deux séries, les cours qui servent le développement personnel sont sous-estimés. On peut aussi constater une segmentation en fonction du sexe, du statut professionnel et de la formation antérieure. Ainsi, les cours pour cadres sont réservés aux personnes qui, dans l'entreprise, occupent une position dirigeante ou du moins un poste à responsabilité.

Durée des cours

La durée moyenne des cours fréquentés -- par année et par participant -- s'élevait en 1996 à 53 heures, la médiane ne situant à 32 heures (Borkowsky *et al.*, 1997, 27). Selon que l'on reprenne les études menant à la maturité, ou une deuxième formation, ou que l'on suive une introduction accélérée à une nouvelle technologie dans l'entreprise, la durée du cours varie considérablement. Néanmoins, ces différences de moyennes révèlent que la formation continue en Suisse est caractérisée par un grand nombre de cours de courte durée et une très faible fréquentation de cours de longue durée.

Dans le cadre de la formation continue professionnelle, la durée moyenne des cours se situe globalement à 56 heures alors que les cours à des fins générales ont une durée moyenne de 46 heures (Borkowsky *et al.*, 1997, 28). Les médianes se situent pour les deux domaines vers 30-32 heures. Selon un communiqué de presse de l'OFS, ces valeurs sont plus élevées pour 1997 : chaque participant à une formation continue professionnelle a consacré en moyenne 74 heures par an ; toujours pour la formation continue professionnelle, la médiane est, pour 1997, de 40 heures par an.

4.2 Formateurs et formatrices

Sur la question de la formation des formateurs d'adultes, il n'existe que peu de données. Pour ce qui est du nombre de formateurs dans le secteur de la formation continue, nous ne disposons pas de chiffres globaux ; des estimations indiquent environ 30 à 40 000 personnes qui seraient actives, du fait de leurs compétences spécialisées, pour diverses fonctions dans la formation continue. Pour ce qui concerne les institutions recensées par la FSEA, un chiffre global de 21 730 formateurs et formatrices a été avancé, dont 85 % ne consacrent que 6 heures par semaine ou moins à cette tâche (FSEA, 1997, 5). Une grande partie des personnes actives dans la formation continue sont - comme ces chiffres le démontrent - formateurs de manière « accessoire », le plus souvent en raison de leurs compétences spécialisées.

La formation initiale et continue des enseignants des écoles professionnelles publiques est organisée en grande partie pour la Confédération par les instituts pour la pédagogie professionnelle spécialement mandatés. La situation des formations pour formateurs révèle qu'en Suisse, on commence seulement à développer une compétence systématique de la formation continue par une formation réglementée du personnel concerné et évaluée en fonction de standards. Une vague de professionnalisation -- avant tout des compétences didactiques et méthodologiques -- dans le domaine de la formation continue professionnelle comme dans celui de la formation continue générale est encore à venir.

En tant qu'organisation faîtière, la FSEA a offert pendant des années des possibilités de parfaire, en allemand, puis en français, les compétences didactiques et méthodologiques des formateurs d'adultes suisses⁸. En outre, un système de certification valable pour tout le pays a été introduit qui a permis jusqu'à la fin de l'année 1999 de délivrer un certificat de niveau 1 à environ 2 000 personnes en Suisse alémanique et plus de 450 en Suisse romande ; ou un certificat de niveau 2 à 610 personnes en Suisse alémanique et 15 en Suisse romande. Il existe, dans le champ professionnel de la formation des adultes, toute une série d'offres dans les trois régions linguistiques ; les « aperçus des offres » publiés par la FSEA recensent pour l'année 1999 quelque 138 possibilités à travers tout le pays (SVEB-FSEA, 1999).

À côté des certificats FSEA (de niveaux 1 et 2), il est possible d'obtenir un diplôme fédéral (formateur en entreprise, niveau 2), un diplôme intercantonal (formateur et formatrice d'adultes, niveau 3) ainsi qu'une licence ou un doctorat en sciences de l'éducation (niveaux 3 et 4) mais seulement à l'université de Genève (FPSE). Depuis l'automne 1999, il existe en outre un « Brevet fédéral de formateur ou formatrice d'adultes » délivré par l'OFFT et accessible aux personnes qui ont suivi sous certaines conditions un certain nombre de modules requis.

4.3 Besoins de formation de certaines catégories de population

L'accès à la formation continue est loin d'être le même pour toutes les catégories de la population. À certaines périodes, la formation peut revêtir une importance particulière en tant que préparation à de nouvelles tâches ou à une adaptation face à de nouveaux défis. Les interruptions d'emplois peuvent être conditionnées par des éléments extérieurs (licenciement, chômage, restructuration au sein de l'entreprise) ou correspondre à une évolution personnelle. Les adultes qui ont les plus graves déficits scolaires et les groupes de population qui auraient le plus besoin de suivre une formation continue sont souvent ceux qui rencontrent les plus grandes difficultés pour accéder à cette formation. Sondages et enquêtes montrent que ceux qui ont la formation la moins poussée doivent généralement se perfectionner à leurs propres frais et durant leurs loisirs, alors que ceux qui ont reçu une bonne formation le font généralement durant leurs heures de travail et aux frais de leurs employeurs. Il en résulte, pour les premiers, non seulement une charge financière supplémentaire mais aussi et surtout un manque de temps et une pression psychique. Une motivation encore plus grande doit les animer pour pouvoir s'inscrire à des cours de formation et les suivre de façon régulière jusqu'à leur certification.

Les résultats de l'enquête internationale sur la littératie des adultes (International Adult Literacy Survey) montre qu'en Suisse, de nombreux adultes ne disposent pas de compétences suffisantes en lecture (Notter *et al.*, 1999). Les auteurs montrent qu'être capable d'une lecture efficace constitue une qualification clé pour une participation active dans notre société, qui influence durablement l'intégration dans le monde du travail autant que le niveau du salaire. Les cours pour adultes visant l'apprentissage des langues et la maîtrise de la lecture doivent donc être considérés comme une nécessité. Dans le même temps, les auteurs recommandent d'examiner l'opportunité d'une fréquentation de cours de langues rendue obligatoire pour les immigrants. Il s'agirait de cours destinés aux adultes, mais aussi à leurs enfants, afin de mieux les intégrer dans notre société et de profiter ainsi d'un double avantage.

4.3.1 Les formations compensatoires

Un objectif important réside dans l'égalité d'accès (au sens large) à la formation pour l'ensemble de la population, à savoir un accès étendu à toutes les générations, les personnes des deux sexes, mais aussi les personnes sans emploi, les personnes immigrées, les personnes handicapées, les personnes en milieu carcéral, les personnes de toutes les nationalités, indépendamment de leur origine, de leur langue maternelle et de leur religion. Les déficits scolaires liés à l'origine de la personne ne sont généralement pas compensés durant la scolarité, mais plutôt aggravés. Une participation à une autre formation, dans des conditions cadres différentes également, fait que ces déficits persistent à l'âge adulte. La seule façon d'empêcher que les problèmes ne se perpétuent de génération en génération, c'est que les parents puissent bénéficier d'une formation continue appropriée et d'un soutien adéquat. Les groupes de population dont la formation de base est peu étendue ont besoin notamment d'un soutien ciblé. Les personnes peu qualifiées qui, en période de bonne conjoncture, pouvaient toujours trouver des emplois occasionnels, sont aujourd'hui menacées de chômage et forcées de recourir à des programmes de formation qui leur permettront de combler leurs déficits scolaires.

En principe, on peut reprendre une formation à tous les niveaux : depuis le degré primaire (Lire et Écrire) en passant par le degré I et II jusqu'aux diplômes postgrades des universités ou des écoles spécialisées. L'Office fédéral des réfugiés (ODR) encourage les cours de langues pour les réfugiés. La reprise des apprentissages est incitée par la Loi sur la formation professionnelle, par le biais de l'Article 41⁹, et les expériences professionnelles passées sont alors reconnues. Les offres de programmes de formation continue sont très variables selon les cantons. Il n'y a pas partout des possibilités de raccordement ou de rattrapage appropriées pour les adultes. Les conditions cadres sont souvent très différentes, ce qui a une incidence au niveau de la participation et des contraintes qui sont liées à celle-ci. Les obstacles temporels et financiers sont trop élevés, ce qui fait que, dans bien des cas, il est impossible de consolider une formation à l'âge adulte.

Les institutions privées et publiques offrent habituellement des possibilités de reprise de formation. Comme ce domaine est réglé par les cantons, il existe de grandes différences entre ces offres et leurs conditions d'accès. Ceux et celles qui vivent dans des cantons aux offres bien structurées ont accès à toute une palette de possibilités alors que les personnes qui viennent de cantons aux offres rudimentaires, sont moins bien loties à ce sujet. Au niveau secondaire et tertiaire, ces compétences sont largement réglées par la législation - jusqu'à un certain point, la formation de base récurrente et la formation professionnelle supérieure - bien que, en général, la formation des adultes soit peu mentionnée. Ainsi, les formes d'apprentissage modernes pour adultes (autoformation, enseignement à distance, nouveaux médias) sont pénalisées par les définitions traditionnelles de minima d'heures d'enseignement. Les définitions d'objectifs et des contrôles de qualité devraient être pris en considération et non le moyen, c'est-à-dire « comment » peuvent être atteints les objectifs. De premiers débuts prometteurs se situent du côté des définitions de modules par la Centrale suisse des modules (CSM), qui parle d'heures d'apprentissage par module. Quoi qu'il en soit, ces tentatives ne sont pas claires et devront encore être relativisées dans le cadre du même projet. Pour la reprise de formations, une plus grande transparence des coûts doit encore se concrétiser.

4.3.2 Les formations continues modulaires à des fins professionnelles

La « formation continue professionnelle en système modulaire » (Widmer, 1998) est un projet novateur de l'OFFT qui a mandaté pour cela la Société suisse pour la recherche en matière de formation professionnelle (SRFP). Ce projet trouve son origine dans le postulat déposé en 1993 par la conseillère nationale lucernoise Judith Stamm. Basé sur un système modulaire développé en 1994, des modules classés en six catégories (reprise de formations de base, informatique pour usagers, gestion commerciale, gestion du personnel, commerce/industrie/agriculture, formation de formateurs, économie ménagère) ont été développés, réalisés, testés, puis évalués. La phase pilote de trois ans s'achève à la fin de 1998 (SRFP, 1999). Une direction de projet composée de onze spécialistes venant des trois régions linguistiques s'occupe de sa réalisation. Le travail opérationnel est du ressort de la CSM, avec ses antennes à Zurich et à Lausanne. Ces nouvelles institutions ont été créées pour assurer la coordination et l'exploitation des modules, pour conseiller les prestataires dans le processus de modularisation et pour soutenir les effets de synergies utiles à l'ensemble du système modulaire suisse.

Conformément au modèle, un module doit être compris comme une unité d'apprentissage définie et homogène. Plusieurs modules associés selon une certaine combinaison mènent à une qualification professionnelle. Le module se termine par un contrôle de connaissances. Pour obtenir une certaine qualification, les participants doivent prouver qu'ils ont atteint des objectifs définis. Les objectifs pédagogiques ne concernent pas seulement la spécialité mais aussi des compétences méthodologiques, personnelles et sociales. En général, l'obtention d'une qualification professionnelle par le biais du système modulaire ne requiert pas d'examen final, mais elle se base sur la somme des contrôles passés pour tous les modules requis.

Ce système de formation continue modulaire flexible offre de nombreux avantages. D'abord, il permet de réagir au plus vite aux modifications du monde du travail et, en deuxième lieu, les offres de formation continue peuvent mieux s'adapter à la situation de vie et de travail des adultes. En relation avec le projet du modularisation, un projet « CH-Q » ou « dossier suisse de qualification » a été étudié afin de recenser et de préciser les diverses compétences et qualifications personnelles (également celles qui n'ont pas été acquises de manière formelle, par exemple les activités d'utilité publique, le travail ménager et familial).

Les premières expériences du système modulaire dans les projets pilotes sont majoritairement positives (SRFP, 1999). L'idée de la modularisation sera ancrée dans le projet de la nouvelle Loi sur la formation professionnelle en ce sens que ces formes d'offres tournées vers le futur permettront l'obtention de diplômes professionnels supérieurs. C'est pourquoi de nombreuses associations professionnelles ont effectivement déjà entamé la modularisation de leurs offres de formation continue.

4.4 Résumé

Les cours d'informatique et de langues viennent en tête. La formation continue en Suisse est caractérisée par un grand nombre de cours de courte durée et une très faible fréquentation de cours de longue durée. On estime à 30 ou 40 000 le nombre de formateurs ou formatrices d'adultes en Suisse, dont 85 % ne consacraient que 6 heures par semaine ou moins à cette tâche. En outre, l'accès à la formation continue est loin d'être le même pour tous et des formations compensatoires devraient être plus largement offertes. La modularisation des offres, qui vient de dépasser sa phase pilote, devrait les rendre plus flexibles et accessibles à un plus grand nombre.

5. LES FOURNISSEURS DE FORMATION POUR ADULTES

5.1 Le secteur privé de la formation continue

En 1996, « 2 millions de participations à la formation continue (sur un total de 2.6 millions) ont été dénombrées chez des organisateurs privés. Nous pouvons ainsi affirmer que près de quatre cinquièmes de la demande de formation qui a été satisfaite (...) l'a été par l'offre du secteur privé. En Suisse, la formation continue est en majeure partie du ressort de l'économie privée » (Borkowsky *et al.*, 1997, 48-49). Les données statistiques à ce sujet ne sont cependant disponibles que de manière limitée. Les enquêtes pour la Suisse reposent sur les études de l'OFS (questionnaires de participation) ainsi que sur la Statistique des membres de la FSEA. Selon l'étude de l'OFS, 1.9 million de personnes prennent part chaque année à 2.6 millions de cours (71.6 % fréquente un seul cours ; 19.9 % deux cours ; 8.5 % trois cours ou plus). Pour l'ensemble des cours fréquentés, les différentes institutions de formation impliquées sont réparties comme suit :

Tableau 7 : Répartition des cours (à des fins professionnelles et non professionnelles) entre les différentes institutions suisses, en 1996

Écoles publiques (écoles professionnelles)	18 %
Entreprises ou employeurs	20 %
Écoles privées	23 %
Autres institutions (en majorité privées)	25 %
Particuliers, indépendants	13 %
Total	100 %

Source : Borkowsky *et al.*, 1997, 82)

D'après l'étude de l'OFS, environ deux millions de cours soit 80 % des cours fréquentés le sont dans des institutions privées. Selon les déclarations des personnes qui fréquentent les cours, la formation continue professionnelle se répartit entre les institutions suivantes (tableau 8). Les pourcentages indiquent la répartition du total des cours fréquentés à des fins professionnelles (100 % = 1.6 million de cours) :

Tableau 8 : Répartition des cours à des fins professionnelles entre les différentes institutions suisses, pour l'année 1996

Écoles publiques (écoles professionnelles)	16 %
Entreprises ou employeurs	31 %
Écoles privées	19 %
Autres institutions (en majorité privées)	26 %
Particuliers, indépendants	8 %
Total	100 %

Source : Borkowsky *et al.*, 1997, 82

À propos du poids des différentes institutions, une lecture attentive peut se faire à partir de la Statistique FSEA d'après le nombre d'heures-participants de chaque organisation-membre. La Statistique FSEA ne se base pas, comme les enquêtes de l'OFS, sur tous les ménages privés suisses puisque le questionnaire est transmis chaque année à toutes les organisations-membres de la FSEA ainsi qu'à quelques autres institutions. La Statistique FSEA 1997 couvre environ 80 % des manifestations (soit 1.1 million) du secteur extra-professionnelle. Les offres des indépendants ne sont pas prises en considération.

Tableau 9 : Proportion du nombre d'heures-participants des organisations-membres FSEA, en 1997

Écoles-clubs Migros	44.5 %
AKAD	19.3 %
ASUP	9.1 %
Fondation ECAP	3.3 %
Fédération suisse des écoles privées	2.9 %
Communauté catholique KAGEB	2.8 %
École supérieure pour soins infirmiers	2.6 %
Centre de loisirs et de formation COOP	1.8 %
Centre de formation professionnelle continue	1.3 %
École professionnelle de Zurich	1.2 %
FSEP	1.1 %
Pestalozzianum Zurich	1.0 %
Autres ^{a)}	9.1 %
Total	100 %

a) Dans l'enquête 1997, **il manque** la Société suisse des employés de commerce (SSEC), un des plus gros "offreurs" qui n'avait pas pu rassembler ses données. Pour la période 1993-95, la SSEC avait enregistré 56 des 96 lieux de formation et compté 3.2 millions d'heures-participants. Les écoles professionnelles du secteur « arts et métiers » ne sont pas comprises non plus. Sur ces institutions, il n'existe aucune donnée détaillée.

Source : Statistique FSEA, 1998

Cet aperçu révèle la prépondérance des institutions privées comme organisateurs et fournisseurs de la formation continue qui absorbent une bonne moitié du marché. Dans cette Statistique, il manque les écoles professionnelles qui, aux côtés des Écoles-clubs Migros, couvrent une part de marché semblable. Remarquons que cette Statistique se rapporte à la formation continue extra-professionnelle qui est accessible au large public.

Il faut encore mentionner qu'il y a des différences selon les régions linguistiques. En Suisse romande et au Tessin, la proportion des écoles publiques organisant la formation continue est plus importante. L'étude de l'équipe Borkowsky (1997) montre clairement les différences régionales : « dans chaque région linguistique, la proportion des participations organisées par les entreprises ou l'employeur est constante (env. 20 %). Au Tessin, cette proportion se monte aux trois quarts. En Suisse romande, les particuliers ont une place plus importante qu'en Suisse alémanique ; dans cette dernière, par contre, les institutions jouent un rôle très important » (Borkowsky *et al.*, 1997, 51).

Ces dernières années, on constate une nouvelle dynamique du marché de la formation continue. Le nombre des offreurs a globalement augmenté. Les nouvelles institutions sont une foule de petites entreprises (spécialement pour les langues, l'informatique, le développement personnel). Pour élargir leurs prestations, les départements de formation dans les grandes entreprises (par ex. Swissair, Asea Brown Boveri, Siemens) ouvrent leurs offres internes vers l'extérieur. De plus, les écoles professionnelles, qui se retrouvent avec moins d'apprentis dans certains domaines, ont réaménagé leurs engagements dans la formation continue. Les mesures de formation continue pour les chômeurs ont provoqué en outre une

poussée supplémentaire d'offres. Cette situation a conduit à une concurrence plus forte pour attirer les participants et la non-transparence du marché a encore augmenté. C'est pourquoi des consultations et une information pour la formation continue doivent être massivement renforcées. De même, l'introduction de critères de qualité et une transparence des coûts doivent être exigées de la part de toutes les institutions qu'elles soient privées ou publiques.

Institutions offrant des cours pour demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi peuvent se retrouver dans toutes les offres de formation continue réalisées en dehors des entreprises. Beaucoup d'institutions organisent des cours spécifiques pour chômeurs et chômeuses ; des données manquent encore sur leur étendue et leur répartition entre les différentes catégories (FSEA, 1997, 6). Dans le cadre de cette Statistique, 20 institutions recensées sur 73 indiquent qu'elles planifient de nouvelles offres pour chômeurs ou qu'elles aménagent des offres existantes. Leur nature et leur durée n'ont pas été précisées. De même, sur les cours réalisés dans le cadre des programmes d'occupation, il n'existe aucune statistique concernant les institutions de formation (Robert, 1998). L'Office fédéral du développement économique et de l'emploi (OFDE) a, durant la phase pilote du concept, examiné une pré-qualification de l'« offreur » et celle-ci a été introduite dans les cantons pilotes avec succès. Pour des produits homogènes et standardisés comme les cours d'informatique ou de langue, les cantons font tout de suite des appels d'offres. Pour les cours « sur mesure », les offices de l'emploi ont des contacts étroits avec les « offreurs » qu'ils connaissent.

Rôle des associations et organisations faïtières

Les associations et organisations faïtières fournissent diverses prestations qui sont utilisées par les institutions, les formateurs en formation, les politiciens et les médias, mais aussi par la population. Puisqu'il n'existe pas de service officiel de coordination, se pose la question de la coordination entre les institutions publiques et privées. La FSEA, créée en 1951, est une organisation faïtière qui représente l'ensemble du secteur de la formation continue, bien qu'elle rassemble elle-même d'autres organisations faïtières de formation continue dans les entreprises et en dehors de celles-ci. Au sein des membres FSEA, travaillent environ 35 000 formateurs. 1.6 million de personnes fréquentent leurs cours.

Comme organisation faïtière, la FSEA fournit des prestations et soutient la coordination entre les institutions, la Confédération et les cantons, mais aussi entre les organisations faïtières qui sont elles-mêmes membres de la FSEA. À l'échelle internationale, il existe une collaboration permanente entre la FSEA et l'Association européenne pour l'éducation des adultes (AEEA). La FSEA est financée à raison de 40 % par les subventions fédérales et les contributions de la CDIP ; pour les 60 % restants, par ses fonds propres et par la réalisation de mandats.

D'autres organisations faïtières jouent, dans leur domaine propre, un rôle central. Mentionnons ici celles qui sont subventionnées par l'OFC sous le titre « Formation culturelle des adultes ». Il s'agit de l'Association suisse des universités populaires (ASUP) (qualification des animateurs de cours, collaboration nationale et internationale entre les universités populaires), de la Fédération suisse pour l'éducation des parents (FSEP) (revue, collaboration entre organisateurs de cours pour l'éducation des parents), de la Communauté de travail catholique pour la formation des adultes (KAGEB) (revue, collaboration internationale, représentation nationale des institutions de formation catholiques), de « Lire et Écrire » (organisation faïtière des cours spécialement destinés aux personnes ayant des lacunes dans les compétences de lecture et d'écriture).

5.2 Typologie des institutions de formation

En Suisse, il existe une grande diversité d'institutions offrant des formations continues et leur taille est variée : le spectre s'étend des grands groupements d'institutions publiques, des entreprises, fédérations, syndicats, églises, associations d'utilité publique, écoles privées jusqu'aux petits groupes de consultants, petites entreprises, ateliers et même formateurs indépendants. Dans la suite, nous nous baserons sur la typologie de Carl Rohrer et Irena Sgier (1995) qui éclaire la situation de la formation continue en Suisse.

5.2.1 Institutions de droit public

Dans le cadre des structures éducatives existantes, les cantons et la Confédération s'engagent dans la formation continue. Les cantons sont, entre autres, compétents dans le secteur de la formation continue des enseignants. Les écoles secondaires cantonales offrent de plus en plus des cours pour adultes. De même, les universités cantonales multiplient leurs cours de formation continue. Toutes les universités suisses ont créé un service de coordination de la formation continue et publient leurs offres accessibles à un large public.

Soutenues par la Loi sur les hautes écoles spécialisées, les hautes écoles spécialisées -- qui sont encore, en partie, en chantier -- offrent un éventail de possibilités de formation continue. Enfin, il faut mentionner la plupart des écoles professionnelles cantonales d'orientation « arts et métiers » ou commerciale. La situation des institutions médico-sociales engage les cantons. Au premier plan, se trouve la formation professionnelle de base ; à côté, la formation continue prend une place modeste, mais sans cesse grandissante. La Confédération s'engage pour la formation continue professionnelle dans les métiers régis par la Loi sur la formation professionnelle, pour la formation de base et la formation continue des travailleurs dispensés par les écoles professionnelles commerciales et techniques. De même, l'ETH et l'EPFL proposent une formation continue subventionnée par la Confédération.

5.2.2 Institutions de droit privé mais d'utilité publique

On entend par là, avant tout, les organisations d'utilité publique qui se sont développées à partir d'une activité sans but lucratif et qui s'en occupent encore en partie. Il faut distinguer ici les institutions de formation qui se décrivent elles-mêmes explicitement comme des institutions pédagogiques et celles qui, à côté d'une activité essentiellement sociale, organisent aussi des formations continues « accessoires ».

Les *écoles des parents* soutiennent mères et pères dans le travail d'éducation et fournissent pour cela, à titre préventif, une contribution au bien-être social et à la santé. En Suisse, des offres -- en grande partie gratuites -- destinées aux parents sont proposées par quelque 1 200 organisations.

Les *universités populaires* constituent, avec leurs 500 lieux de formation, le réseau le plus dense et le plus étendu de Suisse. Elles proposent des offres dans les domaines du vieillissement, de la santé et de la formation permanente des citoyens. Le but des universités populaires, qui est de rendre possible et de proposer une formation tout au long de la vie, est d'une part réalisé en partie grâce à un imposant travail bénévole ; il est d'autre part soutenu par un subventionnement indirect des cantons et des communes.

Une grande partie des organisations d'utilité publique poursuit toutefois d'autres buts : action sociale, défense des intérêts professionnels, participation politique, représentation des ouvriers et des employés, droits des femmes, protection de l'environnement, etc. À côté des organisations d'utilité publique, s'est établie en Suisse, par le biais des *Écoles-clubs Migros*, une institution d'utilité publique, qui fait partie d'une entreprise commerciale. Les cours sont annoncés au grand public et ils sont financés, en tout ou en partie, par le « pour-cent culturel »¹⁰.

5.2.3 *Institutions de droit privé à but lucratif*

Depuis la Seconde Guerre mondiale, se sont multipliées les institutions privées à vocation commerciale, en relation avec les recyclages professionnels ou parce que les connaissances professionnelles spécialisées manquaient (langues, informatique, communication, management, etc.). Autre domaine exploité : la maturité pour adultes ou le diplôme commercial. Beaucoup de ces écoles sont aussi actives dans la préparation en cours d'emploi des diplômés professionnels ou dans celle des examens professionnels de divers niveaux. La taille de ces institutions est fort variable : elle va du particulier jusqu'à l'entreprise aux multiples sièges. De plus en plus, les offres de ces institutions reçoivent des subventions.

5.2.4 *Entreprises*

Parmi les plus « gros » offreurs de formation continue, se trouvent les entreprises pour qui cette tâche n'est évidemment qu'une tâche « accessoire », venant loin derrière leur souci de production (biens ou services). Stefano Achermann rappelle que la majorité des entreprises suisses sont des PME (petites et moyennes entreprises), qu'elles occupent 75 % des travailleurs et 73 % des apprentis. Seules 20 % des PME offrent des cours internes, les autres ayant systématiquement recours à des offres externes ou renonçant à la formation continue de leurs salariés (Achermann, 1998, 24). Ce sont avant tout les grandes entreprises et l'administration publique qui offrent des cours internes à leurs employés. Récemment, une certaine ouverture à des non-salariés de l'entreprise (large public ou employés d'autres entreprises) a été constatée, ce qui amènerait un « plus » pour la qualité de ces cours initialement prévus comme « internes » à l'entreprise.

Tous les salariés suisses ne bénéficient pas d'une même facilité d'accès à la formation continue et Jean-Claude Rennwald, conseiller national jurassien et membre du comité directeur du syndicat FTMH (syndicat de l'industrie, de la construction et des services), souligne qu'elle « profite en premier lieu à ceux qui sont déjà bien formés » (Rennwald, 1998, 14). En outre, la plupart des cours et des stages se font en dehors des heures de travail. Des possibilités de congé formation existe : « la CCT (convention collective de travail) de l'industrie des machines prévoit un congé de formation continue dont le volume et la répartition sont discutés et réglés chaque année entre les entreprises et la représentation des travailleurs. (...) la formation continue doit être utile pour l'employeur » (Rennwald, 1998, 15).

Max Fritz, vice-directeur de l'Union patronale suisse (UPS), plaide pour une modularisation des offres de formation continue, la mise en place d'une instance de certification, une prise en compte des problèmes des travailleuses ainsi que la promotion de la formation continue par des campagnes nationales. La FSEA avait organisé, de son côté, en 1998 des entretiens pour l'élaboration du rapport à l'attention de l'OFC et de l'OFFT (Gonon et Schläfli, 1999). De ces entretiens, il ressort que les représentants des employeurs pensent que TOUT travailleur ne peut être astreint à une formation continue et ils rejettent l'idée d'une loi cadre concernant la formation continue et son encouragement. En revanche, les représentants des salariés sont favorables à une intervention de l'État suffisamment ferme pour promouvoir effectivement la formation continue de tous et de chacun (Schläfli, 1998, 8). Tous les représentants des employeurs et des travailleurs sont unanimes pour développer une « culture de la formation permanente » mais ils ont de la peine à passer des discours aux actes : leurs avis divergent par exemple quant à son financement et à ses modalités concrètes.

5.2.5 *Institutions confessionnelles, politiques, éthiques et partenaires sociaux*

Un rappel historique met en évidence le fait significatif que les activités de formation continue ont été l'œuvre de groupements confessionnels, mais aussi celle du mouvement social. Grâce à la formation continue, la croissance de ces groupements et mouvements était assurée et, en même temps, leurs membres

étaient instruits en vue de tâches nouvelles. Aujourd'hui encore, ces formations continues institutionnalisées jouent un rôle et sont souvent ouvertes à leur tour au public.

La *formation syndicale* est un domaine important et spécifique de la formation générale des adultes. Elle se distingue par ses groupes cibles, ses contenus de formation et ses objectifs pédagogiques. La formation syndicale est une formation politique, spécialisée et culturelle au sens large ; son but est le soutien au processus d'un développement individuel et collectif. Dès ses débuts, le mouvement social visait la formation comme condition primordiale d'émancipation de ses membres : « Savoir égale pouvoir » était une espérance et un engagement. En 1912, l'Union syndicale suisse (USS) a créé l'École ouvrière qui, dès 1946, regroupait diverses institutions de formation et qui est devenue par la suite l'École syndicale de Suisse. Chaque année, la Centrale suisse d'éducation ouvrière (CEO) à Berne réalise des cours et des formations complètes en trois langues pour ses membres, ses délégués et ses responsables. L'École syndicale de Suisse est fréquentée chaque année par les nouveaux cadres syndicaux de Suisse alémanique et de Suisse romande pour acquérir des connaissances de base en économie, droit, sécurité sociale, politique, culture et organisation. La formation syndicale et la formation des membres, délégués et responsables sont du ressort des associations ; elle rejoint, grâce aux partenaires sociaux, la formation continue professionnelle. L'offre de formations syndicales est en principe ouverte à tous les intéressés. Dans l'ensemble, elle touche un cercle de personnes dont certaines participent habituellement peu à la formation des adultes (CEO, 1998).

Les institutions pionnières pour la formation continue des migrants et migrantes sont : la Fondation Ecap, l'Institut de formation professionnelle et Enaip, mais aussi les « petites dernières » comme Femia à Zurich et Appartenances à Lausanne.

5.2.6 *Formateurs indépendants*

A côté des institutions de formation, des particuliers dispensent, dans divers domaines, des connaissances spécifiques de nature scientifique, manuelle, sportive, artistique et philosophique.

5.2.7 *Formation continue dans les groupes autogérés*

De nombreuses personnes et associations qui sont formées de manière ad hoc ou qui disposent de temps, prennent part à la formation continue du fait de leur activité dans le domaine de l'entraide notamment. Il s'agit de groupes actifs dans les domaines de la santé, de la toxicomanie, de l'éducation, des échanges interculturels, des minorités, de la formation socioculturelle et socio-politique.

5.3 *Financement*

Il n'existe aucun rapport d'envergure nationale concernant les dépenses dans le domaine de la formation continue. Manifestement, il est difficile pour les institutions fédérales et cantonales concernées d'esquisser une vue exacte du financement de la formation continue (taxes payées par les participants ou par les employeurs, qui n'ont rien à voir avec les coûts réels). Aussi, les institutions privées ne sont pas transparentes en ce qui concerne leurs coûts effectifs, ceci étant un « effet du marché ». Les différents offices fédéraux et les services cantonaux concernés ne peuvent - ou ne veulent - livrer qu'une partie des informations requises. C'est pourquoi on ne peut toujours pas dire clairement dans quelle mesure la Confédération et les cantons sont financièrement engagés en faveur de la formation continue. Il reste à déterminer jusqu'à quel point les institutions publiques proposant des offres de formation continue de même que les institutions privées dépendent des subventions ou en revendiquent.

La formation continue est financée en grande partie par les participantes et participants. Selon l'OFS (1995), les taxes de la moitié des cours fréquentés au cours de l'année précédente sont payées par les participants, le tiers en partie par l'employeur. La Confédération, les cantons et les communes ne financent que 7 % des cours. On constate à nouveau des différences entre la formation continue professionnelle et la formation continue générale.

Tableau 10 : Paiement des taxes d'inscription aux cours de formation continue en 1996

	Cours de formation continue à des fins	
	professionnelles	générales
La personne participante seulement	27 %	86 %
L'entreprise, employeur (totalement ou en partie)	64 %	4 %
D'autres institutions (totalement ou en partie)	9 %	10 %

Source : Borkowsky *et al.*, 1997, 82.

Il est étonnant qu'une telle divergence ressorte entre la formation continue professionnelle et la formation continue générale. D'après le tableau 10, la formation continue générale apparaît clairement et prioritairement comme « une affaire privée », ce qui signifie qu'elle doit être largement supportée par les participants, alors que la formation continue professionnelle est stimulée plus intensément par l'engagement des employeurs. En revanche, la formation organisée dans les entreprises est largement prise en charge par celles-ci. Il s'agirait d'un milliard de francs suisses, mais les données précises manquent à ce sujet.

Les femmes actives dans le monde du travail qui se forment pour des raisons professionnelles, paient 37 % des cours de leur propre poche ; leurs employeurs interviennent pour env. un cours sur deux. Par contre, leurs collègues masculins financent eux-mêmes leurs cours à orientation professionnelle pour seulement un quart des cas et leurs employeurs interviennent pour environ deux cours sur trois (OFS, 1995).

5.3.1 *Financement par la Confédération et les cantons*

L'importance toujours plus grande de la formation continue comme partie du système de formation est largement reconnue ; pourtant, l'engagement de la Confédération et des cantons est proportionnellement faible. Pour les secteurs primaire, secondaire et tertiaire, environ 22 milliards de francs suisses sont dépensés alors que la somme allouée à la formation continue par les cantons (150 millions) et par la Confédération (200 millions) est estimée à 350 millions de francs suisses. De ce total, il faut compter environ 50 millions de francs suisses pour la formation continue générale et environ 100 millions de francs suisses pour la formation continue professionnelle. Ce montant correspond seulement à 1.5 % de l'ensemble des dépenses de formation.

Il ne faut pas oublier que, depuis 1992, le *seco* investit des sommes considérables dans la formation des demandeurs d'emploi. Cet investissement, qui dépasse de beaucoup ce que les pouvoirs publics avaient fait jusqu'ici pour les chômeurs, représente 1.3 milliard de francs suisses pour les mesures globales, dont 350 millions de francs suisses sont consacrés exclusivement à des cours de formation continue. Ces 350 millions de francs suisses, qui sont la quote-part de l'État au soutien de la formation continue, ont doublé en l'espace de quatre ans. De nouvelles synergies doivent maintenant être stimulées entre ces nouveaux domaines et les tâches antérieures.

5.3.2 *Compétences au niveau fédéral*

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie

Pour le subventionnement régulier de la formation continue spécifiquement professionnelle, la Confédération dépense, chaque année et selon un principe de subsidiarité, environ 50 millions de francs suisses. De leur côté, les cantons investissent environ 50 millions de francs suisses pour cette même formation continue spécifiquement professionnelle. Pour la formation continue générale, la Confédération, les cantons et les communes dépensent environ 50 millions de francs suisses.

En outre, dans le cadre de la Loi sur les Hautes écoles spécialisées, l'OFFT paie 4 500 francs suisses pour chaque diplôme d'un cours postgrade.

Office fédéral de l'éducation et de la science

Jusqu'ici, selon les ordonnances et leur réglementation, l'OFES ne peut attribuer de contributions directes et permanentes. Par contre, de cas en cas, des projets (ou des activités) restreints et originaux peuvent être subventionnés dans la mesure où ils se rattachent formellement à une rubrique spécifique existant dans son budget. Dans le domaine de la formation continue universitaire, des contributions permanentes ont pu être attribuées à la formation continue des universités. Soit pour 1997 :

- personnel de l'enseignement secondaire (CPS) : 984 000 francs suisses
- formation continue universitaire : 4 744 000 francs suisses

Par l'intermédiaire de l'OFES, l'État joue un « rôle non marginal », certes sous de multiples formes :

- une participation aux réflexions interdépartementales pour l'amélioration structurelle de l'éducation des adultes et/ou de la formation continue.
- la promotion de la Recherche & Développement en éducation des adultes, surtout internationale.
- une participation, avec l'OFIAMT et l'Office de la technologie (qui depuis ont fusionné pour devenir l'OFFT), à un investissement, dans les années 90, de plus de 100 millions de francs suisses pour une offensive de formation continue universitaire, qui a permis de financer (jusqu'en 2000) tous les centres universitaires de formation continue.
- le soutien de la participation de la Suisse à des rencontres et à des projets internationaux tant en éducation des adultes qu'en formation continue, surtout dans le cadre du Conseil de l'Europe, de l'OCDE et de l'UE.
- le soutien de la participation d'experts suisses dans des projets internationaux touchant à l'éducation des adultes et la formation continue.

Office fédéral de l'agriculture

Jusqu'à la fin 1997, l'OFA soutenait la formation continue professionnelle agricole (Loi fédérale sur le soutien à l'agriculture article 6). La formation continue professionnelle agricole comprend, à côté de la formation proprement dite (formation initiale, formation continue), le conseil en matière agricole dans le sens d'une formation des adultes. L'OFA accorde chaque année des aides financières pour le conseil pour un montant de 20 millions de francs suisses. Les deux services de conseil sont aidés principalement pour la formation continue professionnelle des conseillers -- et conseillères -- cantonaux sur les aspects thématiques et didactiques.

Office fédéral de la culture

Pour le soutien des organisations faîtières du secteur de la formation des adultes, l'OFC dépense environ 1.3 million de francs suisses par an. Ce sont ainsi les structures de huit organisations faîtières qui sont subventionnées ; les contributions en faveur de projets proviennent le plus souvent de l'OFFT et de Pro Helvetia.

Seco

Depuis octobre 1997, 144 bureaux cantonaux de la LMMT sont en fonction ; depuis début 1998, ils se trouvent dans une phase de consolidation. Actuellement, 35 % de ces mesures visent la formation telles que les cours, stages en entreprise d'entraînement, stages de formation (Cf. Nordmann, 1998). Dans le cadre des mesures de réinsertion sur le marché du travail, les cours de formation générale, de formation professionnelle et de développement personnel prennent une large place (Cf. Nau, 1997). En principe, on distingue des cours individuels et collectifs. Les cours individuels sont souvent ceux du marché libre de la formation, ceux qui sont aussi fréquentés par les non-demandeurs d'emploi. Les cours collectifs sont réalisés exclusivement pour les chômeurs et doivent améliorer leurs chances de réinsertion. Environ 90 % des cours sont des cours individuels, ce qui signifie qu'ils sont offerts par les institutions de formation privées. Au Tessin, les cours de base et de formation continue sont, dans la mesure du possible, des cours collectifs afin de réduire les coûts autant que faire se peut.

En outre, une critique s'élève à propos de ces mesures. Les mesures introduites par les révisions légales ont modifié le caractère de la formation continue car elles touchent de nouveaux groupes de participants à la formation continue pour des objectifs effectivement mieux ciblés. Pour les mesures mentionnées ci-dessus, 1.3 milliard de francs suisses sont dépensés par année, dont environ 350 millions de francs suisses pour les cours, qui durent entre 1 et 180 jours. La durée moyenne s'élève à 13 jours et le coût moyen (par jour et par personne) se monte à 140 francs suisses. L'accent est mis sur les cours de langues (environ 24 %), les cours de base de développement personnel (24 %) et les cours d'informatique (21 %). Des études d'évaluation des mesures de marché du travail sont en cours et devraient apporter des éléments de réponse à leur efficacité.

Pro Helvetia

La formation des adultes et l'animation socioculturelle sont explicitement citées dans le mandat conféré à Pro Helvetia par le Parlement, en tant que complément à l'encouragement accessoire à la culture. Au total, 1 million de francs suisses est dépensé annuellement, dont les deux tiers pour son offre « Culture mobile ». Le reste est réparti entre la « Stappferhaus » à Lenzburg et des projets particuliers dans le domaine culturel (animation socioculturelle, formation des adultes).

5.3.3 Bourses d'études

La Confédération subventionne les cantons pour la distribution de bourses d'études aux citoyens suisses, de même qu'aux étrangers défavorisés résidant en Suisse et qui veulent terminer le degré secondaire II ou le degré tertiaire, à raison de 20 à 60 % selon la situation financière du canton. Ce sont les cantons qui décident du montant des bourses d'études. Des différences sensibles existent donc entre les cantons au niveau légal en ce qui concerne les bourses et/ou les prêts, la prise en compte des conditions économiques, les limites d'âge, le genre de formation (deuxième parcours, formation continue ou recyclage), les formations reconnues ou non, les conditions de prêt, la prise en compte de la situation des parents.

Ces prescriptions légales ne prennent pas suffisamment compte des changements économiques et sociaux, en particulier des besoins de formation tout au long de la vie. La situation des femmes qui, après s'être occupées des enfants reprennent la vie professionnelle, est prise en compte par quelques-unes de ces prescriptions.

5.4 Résumé

En Suisse, le paysage de la formation continue se dessine comme une structure d'offres extrêmement variées. Cette diversité est due au fait que 85 % des offreurs sont des institutions privées. À l'opposé des systèmes d'enseignement des autres pays, la part des institutions publiques a, du point de vue quantitatif, une importance moindre. Cela vaut pour la formation continue professionnelle comme pour la formation continue générale. Beaucoup d'institutions offrent cependant autant de formations continues professionnelles que de formations continues générales. Ces dernières années, l'importance de la formation continue a généralement augmenté.

L'engagement de la Confédération et des cantons est proportionnellement faible. Pour les secteurs primaire, secondaire et tertiaire, environ 22 milliards de francs suisses sont dépensés alors que la somme allouée à la formation continue par les cantons (150 millions de francs suisses) et par la Confédération (200 millions de francs suisses) est estimée à 350 millions de francs suisses. De ce total, il faut compter environ 50 millions de francs suisses pour la formation continue générale et environ 100 millions de francs suisses pour la formation continue professionnelle. Ce montant correspond seulement à 1.5 % de l'ensemble des dépenses de formation. Une grande partie de la formation continue menée en dehors des entreprises est financée par les participants eux-mêmes. Depuis 1992, le *seco* investit 1.3 milliard de francs suisses par année pour les mesures globales en faveur des demandeurs d'emploi, dont 350 millions de francs suisses sont consacrés exclusivement à des cours de formation continue.

6. LE RENDEMENT – ÉCONOMIQUE OU SOCIAL – DE LA FORMATION DES ADULTES

Les considérations ci-après sont tirées de l'ouvrage « Weiterbildung und Beschäftigungschancen » de Marlis Buchmann *et al.* (1999). Ce groupe de recherche indique qu'il n'existait jusqu'ici que de très rares données sur les effets de la formation continue. Une enquête menée en 1989 dans le cadre du PNR33 concerne deux cohortes (1949-51 et 1959-61). Elle a récolté et analysé des biographies de la formation et du parcours professionnel (les plus complètes possible et accompagnées de dates précises) pour plus de 1 100 personnes pour chacune des deux cohortes.

Les principales conclusions de cette étude (p. 172) concernant les effets de la formation continue professionnelle sont :

- La formation continue professionnelle améliore nettement les *chances de promotion* sans éviter toutefois les risques de déclassification, qui semblent davantage liées au contexte structurel et aux demandes du moment. Les chances de promotion se renforcent davantage pour les femmes actives qui suivent des formations continues que pour leurs collègues masculins.
- Pour les hommes uniquement, le *salaire* peut augmenter sensiblement à la suite d'une formation continue. Financièrement parlant, les femmes profitent très peu de leur participation à une formation continue, ce qui constitue une inégalité frappante au niveau des traitements selon le sexe.
- Grâce à la formation continue, un certain nombre de femmes passent d'une profession typiquement féminine, qui n'offre entre autres qu'un salaire modeste et que de mauvaises perspectives professionnelles, à un métier plus attractif.
- Au vu d'un certain nombre d'indicateurs objectifs, la formation continue améliore également les chances professionnelles individuelles. D'après une appréciation plus subjective, les chances sur le marché du travail augmentent également sensiblement. La carrière personnelle est évaluée en terme d'ascension sociale, sans que cela se concrétise par une plus grande satisfaction professionnelle.
- La mesure du salaire objectif et subjectif dépend fortement de la nature de la formation continue suivie. Les formations professionnelles supérieures reconnues par l'État rapportent les plus gros salaires. Les formations continues axées sur des qualifications précises, qui ne débouchent pas nécessairement sur une certification reconnue, correspondent souvent à des salaires très honorables, surtout lorsque la fréquentation des cours de formation continue est régulière et continue. En revanche, un recyclage semble à peine améliorer les chances professionnelles.

Dans l'ensemble, chacun des types de formation continue – en particulier la formation professionnelle supérieure – semble plutôt rentable bien que les femmes, les personnes peu formées et les personnes originaires d'un milieu familial peu instruit n'y accèdent que très difficilement. *La formation*

continue à des fins professionnelles ne renforce donc pas simplement les inégalités d'accès à la formation, mais aussi les inégalités des chances de se mouvoir dans le monde du travail au sens large.

Les rendements de la formation continue professionnelle restent constants pour les deux cohortes étudiées. Toutefois, comme cette recherche date déjà de 10 ans, il ne faudrait pas conclure que leur rendement sur le marché du travail a chuté ces derniers temps. L'expansion du secteur de la formation continue devrait elle-même contribuer à la diminution du rendement sur le marché du travail des formations initiales.

L'analyse du rendement économique et social de la formation continue destinée aux *chômeurs* est encore en cours ; les résultats ne sont pas encore disponibles. Avec la deuxième révision partielle de la LACI, la Suisse a accompli au 1^{er} janvier 1997 un changement radical dans sa politique de l'emploi. Le passage d'une simple allocation pour perte de revenu, totalement passive, à une politique d'amélioration des chances d'intégration des chômeurs, tout à fait active, amène de nouvelles exigences au niveau de l'intervention de l'État (Curti et Geiger, 1998). Avec l'introduction de mesures de mise au travail et leur mise en application, la Suisse a opéré un changement radical dans sa politique du marché du travail et elle est amenée en conséquence à en mesurer les résultats par un ensemble de programmes d'évaluation.

Curti et Geiger citent l'exemple d'un de ces programmes d'évaluation concernant des cours de langue pour les jeunes chômeurs qui met en évidence les problèmes d'une telle évaluation. Celle-ci doit tenir compte du temps et mesurer les trajectoires après les cours en les comparant avec un groupe de contrôle pour pouvoir fournir des résultats crédibles. Ce qui apparaît, ce sont surtout des effets secondaires, en particulier au niveau psychologique (confiance en de soi, motivation, volonté d'apprendre, attitude générale face à la vie). L'optimisme revient : environ la moitié des participants se sentent plus indépendants et plus sûrs d'eux-mêmes. Presque tous croient qu'ils ont amélioré leurs compétences linguistiques et pensent que leurs espoirs professionnels sont plus grands. Deux tiers des participants considèrent subjectivement que leur réinsertion est due, en tout ou en partie, à leur séjour linguistique.

Résumé

Dans l'ensemble, la formation continue – en particulier la formation professionnelle supérieure – semble plutôt rentable, bien que les femmes, les personnes peu formées et les personnes originaires d'un milieu familial peu instruit n'y accèdent que très difficilement. La formation continue à des fins professionnelles ne renforce donc pas simplement les inégalités d'accès à la formation, mais aussi les inégalités des chances de se mouvoir dans le monde du travail au sens large.

7. LES INITIATIVES RÉCENTES ET UN PREMIER BILAN

7.1 Discussions actuelles sur la politique de la formation en Suisse

7.1.1 *Stratégies pour une société de l'information*

En juillet 1998, le Conseil fédéral a défini une stratégie pour l'encouragement d'une société de l'information en Suisse et il a désigné ce domaine comme urgent. Une mise en application sera bientôt prête.

Les principes de base sont présentés ici à partir d'extraits :

- *Accès pour tous* : Tous les habitants de la Suisse devraient avoir accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) pour pouvoir les utiliser en fonction de leurs besoins.
- *Aptitudes de tous* : Les relations des NTIC - sous leurs aspects de la technique et du contenu - doivent devenir une compétence de base de la vie quotidienne. À tous les niveaux, la formation initiale et continue actuelle est un pilier porteur de la société de l'information.
- *Liberté de production* : L'économie privée devient une fonction clé ; cependant, l'État doit veiller à ce que cette production crée du « lien social ».
- *Ouverture* : Le développement de la société de l'information exige une confiance envers les NTIC. Pour construire une telle confiance, il faut entretenir les relations avec ces NTIC.

7.1.2 « Offensive » de formation continue et ordonnance sur les places d'apprentissage

La préparation de tous les habitants de la Suisse, quel que soit leur âge, à la société de l'information et à ses nouveaux défis, exige une « offensive » de formation continue largement diffusée. Elle vise l'équipement des institutions de formation à tous les niveaux avec l'infrastructure requise et la formation de base, la formation continue et le perfectionnement du corps enseignant nécessaire pour que l'application des NTIC puisse se faire dans l'enseignement et que les possibilités techniques des NTIC puissent se développer par le biais de nouvelles méthodes didactiques. Une attention spéciale doit être portée aux offres pour adultes. L'Offensive de formation continue favorise les moyens complémentaires et appelle à une collaboration entre la Confédération, les cantons et l'économie privée. Le Département fédéral de l'intérieur et le Département fédéral de l'économie publique sont mandatés pour transposer ces mesures dans un concept et un plan d'action, qui précisent les objectifs, mesures particulières, coûts, partenariat, procédure et calendrier (Office fédéral de la communication, 1995). Signalons encore l'Ordonnance sur les places d'apprentissage (II) qui comprend la question des relations entre formation initiale et formation continue.

7.1.3 Postulats actuels du Parlement en matière de politique de formation continue

En 1998, toute une série de motions, interpellations et postulats ont été déposés par des parlementaires. Ces initiatives montrent que, dans les domaines de la formation continue, un besoin d'intervention urgente existe. Il s'agit entre autres d'une meilleure qualification des travailleurs (interpellation FDP c'est-à-dire de l'Union suisse des groupes féminins du parti radical), par laquelle des incitations pour les travailleurs peu qualifiés devraient être créées, de même que des encouragements aux patrons des petites et moyennes entreprises. Ce qui renforcerait l'investissement dans une formation continue fructueuse. En ce qui concerne les structures, un Conseil de la formation professionnelle (motion Müller Erich) et un Office pour la formation (motion Zbinden Hans) ont été proposés.

Dans le domaine des NTIC, une « Offensive » de formation initiale et continue a été suggérée par les spécialistes de la télématique par le biais d'un autre postulat. Ce qui créerait quelque 100 000 nouveaux postes de travail informatique. D'autres postulats réclament l'encouragement d'un congé formation inspiré du modèle danois, le lancement d'une véritable « offensive » de reprise des études et la création d'une chaire de la formation continue dans nos universités suisses (postulats Agnès Weber). Ultérieurement, le Parlement discutera les questions suivantes : prise en charge des frais lors d'études post-grade dans les hautes écoles spécialisées, égalité des chances pour les femmes en particulier dans les écoles d'ingénieurs, révision de la Loi sur l'aide aux universités et de la Loi sur le personnel fédéral, requête du dernier message de la Fondation Pro Helvetia.

Fin 1998, un projet de révision de la Loi sur la formation professionnelle a paru, dans lequel la formation continue acquiert une importance accrue. La mise en consultation auprès des associations conduira sous peu à un rapport sur le rôle de l'orientation professionnelle en Suisse qui soulèvera la question de son conseil et de la multiplication des informations et documents pour les adultes.

7.1.4 Nouvelle loi sur la formation professionnelle (nLFPr)

Le projet de révision de la Loi sur la formation professionnelle (nLFPr) a été mis en consultation jusqu'au 15 octobre 1999 : de nombreuses associations patronales et syndicales ont marqué leur accord pour une révision allant dans le sens d'une loi cadre sur la formation professionnelle ouverte, orientée vers l'avenir, flexible et tournée vers les besoins de l'économie.

La nLFPr reprend les desiderata de la formation continue. Les articles 32 et 33 prévoient des mesures d'encouragement qui devraient aider à « rafraîchir les qualifications acquises en rapport à une activité professionnelle déterminée, à les approfondir et à les élargir, ou bien à en acquérir de nouvelles. » Pour cela, « la Confédération peut soutenir des organisations existantes et d'autres prestataires. »

La FSEA salue le fait que la formation professionnelle soit enfin aussi comprise comme formation continue à des fins professionnelles. Elle propose néanmoins que la loi devienne une « loi sur la formation professionnelle et sur la formation continue » qui prescrive expressément le soutien aux organisations d'envergure nationale qui offrent des formations continues. La DBK (en français : Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de Suisse alémanique) et d'autres souhaitent en outre que l'on renonce à la distinction théorique entre formation continue à des fins personnelles et formation continue à des fins professionnelles. Le Département fédéral de l'économie envisage de transmettre au Parlement son message à propos de cette loi durant le printemps 2000.

7.1.5 Les Conférences des offices cantonaux de la formation professionnelle de Suisse alémanique (DBK) et de Suisse romande (CRFP)

Dans leurs « Thèses sur la révision de la Loi sur la formation professionnelle » (du 15.10.1997), les Conférences des Offices cantonaux de la formation professionnelle désignent la formation continue professionnelle sous l'expression « formation professionnelle globale ». Parmi leurs recommandations, on trouve :

- La formation professionnelle de base, la formation tertiaire extra-universitaire et la formation professionnelle continue doivent être coordonnées afin de donner un concept transversal.
- Pour chaque domaine professionnel, il existe des possibilités de « passerelles » définies : entre le degré secondaire II et le domaine de formation tertiaire par une réglementation nationale, entre le degré secondaire II et le domaine de formation quaternaire au niveau régional et cantonal.
- Les autorités cantonales compétentes pour la formation professionnelle coordonnent, en étroite collaboration avec les offreurs et les associations, les offres locales des secteurs tertiaire et quaternaire.
- Une procédure d'accréditation, réalisée par la Confédération et les cantons d'après des critères et principes communs, stimule la qualité et la transparence des offres de formation continue.

7.1.6 Formation continue professionnelle en système modulaire

Nous avons déjà abordé ce projet capital de l'OFFT dans le chapitre 4.3.

7.1.7 Forum suisse sur la formation continue

Le Forum suisse sur la formation continue, qui devrait assurer un rôle d'intermédiaire et de coordinateur, est encore dans sa phase préparatoire. Pour l'instant, des représentants des différents offices fédéraux (OFFT, OFES, OFC), de la CDIP, de la Fondation Pro Helvetia, des partenaires sociaux ainsi que de la FSEA se réunissent de manière informelle et sans engager une quelconque personnalité juridique. Le Forum devra s'investir pour que l'apprentissage tout au long de la vie soit mis en œuvre en Suisse, que la formation continue des adultes soit renforcée tant au point de vue qualitatif que structurel et que ses offres soient accessibles à tous et qu'elles correspondent aux compétences et aux besoins de tous et de chacun.

7.2 Conclusions des entretiens avec des experts de la formation continue

Pour élaborer le Rapport sur la formation continue (Gonon et Schläfli, 1999), plusieurs entretiens ont été menés avec les personnes concernées par la formation continue. En voici quelques conclusions : La pluralité des personnes interrogées correspond assez bien à la situation de la formation continue. L'image du « verre à moitié vide ou à moitié plein » est ici pertinente. D'après la perspective adoptée, des points « positifs » ou « négatifs » peuvent être relevés. Les interviewés éprouvent en majorité un grand besoin d'intervention étatique. Quelques représentants se prononcent uniquement pour des aménagements en douceur, des innovations qui ne modifient pas en profondeur les structures actuelles.

A ce propos, apparaissent des oppositions linguistiques et des divergences entre ville et campagne. Dans les centres urbains, en Suisse alémanique et parmi les mieux formés, l'offre de formation

continue est plus large que dans les régions rurales, en Suisse latine et pour les moins bien formés. Ces différences peuvent s'expliquer par la structure économique. Les entreprises de services, qui ont une renommée et d'importantes activités de formation continue, sont situées dans les centres urbains et plutôt en Suisse alémanique qu'en Suisse romande et au Tessin.

Aspects positifs de la formation continue

Ce qui est positif, c'est un niveau de participation à la formation continue qui est tout à fait significatif dans la comparaison internationale. Ceci est une conséquence de la diversité des offres. Mais il faut relativiser cette constatation par le fait que c'est surtout vrai pour les personnes bénéficiant déjà d'une grande formation. La qualité de la formation continue est également considérée comme positive : ce qui est offert comme formation continue est en général d'un bon niveau. De nouveau, la formation continue générale s'oppose à la formation continue professionnelle. La situation de la formation continue professionnelle est dite « confortable » tandis que la formation continue générale est dans une situation « délicate ».

Aspects négatifs de la formation continue

Ce qui est négatif, c'est l'utilisation différenciée des offres de formation continue ou l'accessibilité inégale à la formation continue. La chance de se perfectionner serait dépendante des expériences scolaires passées, du statut social et, en partie aussi, du sexe. On indique, au cours des entretiens, les barrières légales et les comportements existants qui sont difficiles à changer. La formation continue s'adresse uniquement à des personnes qui ont déjà connu des expériences scolaires positives. On mentionne aussi la taille de l'entreprise : les personnes actives dans les petites et moyennes entreprises auraient moins de possibilités de se perfectionner que les travailleurs des grandes entreprises.

Dans les entretiens, on parle de deux classes ou deux mondes différents de la formation continue. Il y aurait un potentiel significatif de demandeurs qui -- par manque de possibilité d'accès ou par manque d'occasion ou encore par le fait de limitation -- ne peuvent se perfectionner. Les prises de position divergentes à l'intérieur de la formation continue se réfèrent en particulier à la distinction entre formation continue générale et formation continue professionnelle. Cette dernière est privilégiée en ce qui concerne l'accès, l'équipement et les possibilités de formation et de carrière. Par conséquent, elle est utilisée par les jeunes et les hommes actifs qui ont eu une bonne formation de base et qui, de plus, peuvent y participer, au moins en partie, durant leurs heures de travail et en se faisant rembourser une partie des frais par leur employeur. Parmi les moins privilégiés, on compte des femmes qui ont une moins bonne formation, mais aussi des plus âgés qui se forment plutôt pendant leurs loisirs et à leurs propres frais. Enfin, un troisième groupe est composé par ceux et celles qui ne se forment jamais : il leur manque les informations et les possibilités d'accès. La formation continue renforce donc encore les différences de formation de base et le statut social qui en découle.

L'évaluation des différences significatives de comportements de formation continue est partagée dans les entretiens, presque sans exception, et estimée comme une possibilité d'influence sur la diminution des divergences. La majorité des personnes interrogées repèrent un manque d'offres adéquates ou spécifiques pour les groupes à problèmes et regrettent l'absence de réglementation officielle ; ils souhaitent que la Confédération « accompagne » l'offre. D'autres perçoivent de grandes différences de talent et de formation qui influencent fortement l'accès à la formation continue. Ils refusent toute ingérence de la Confédération au sujet des offres.

Comme on l'a déjà mentionné, il manque une transparence dans la formation continue. Pour l'utilisateur comme pour le pourvoyeur de fonds, pour l'employeur comme pour le travailleur, il est bien difficile de se faire une idée sur la situation de la formation continue. On parle même de « jungle » de la

formation continue. Celle-ci serait dans un état de confusion. Ici aussi, selon le point de vue, une acceptation différente est attribuée aux propos. Tandis que les uns considèrent cette situation comme un phénomène concomitant, quasi obligé du marché de la formation continue, et espèrent que les meilleures offres émergent « d'elles-mêmes », les autres pensent que la « main de l'État » doit protéger, « dans les règles », les demandeurs de formation continue. En outre, la traditionnelle « force » des cantons dans le domaine de l'éducation serait responsable du manque de clarté de la formation continue.

A ce sujet, on indique aussi la dépendance cyclique de la formation continue. Dans les phases de croissance conjoncturelle, elle augmente ; dans les phases de régression, elle diminue ; au contraire, il serait préférable de bénéficier de propositions d'offres anti-cycliques. C'est pourquoi la dépendance de la formation continue au marché devrait, en partie du moins, comme on l'a déjà dit, être corrigée par les autorités publiques. Il ne faudrait toutefois pas faire disparaître la diversité des offres liées au marché qui, autrement, ne pourraient couvrir tous les besoins. À ce propos, il manque des structures de formation continue adéquates pour les étrangers, pour les salariés à temps partiel et pour les femmes qui cherchent à se réinsérer, bref pour tous ceux - et celles - qui n'ont pas le parcours traditionnel du travailleur typique (homme et suisse).

Non seulement le paysage suisse de la formation continue est à peine visible, mais le financement des offres de formation par les pouvoirs publics est opéré selon les critères très peu homogènes. Il manque ici une coordination des droits. La formation continue est disparate parce qu'il manque un principe d'accès : quelque chose comme l'égalité des chances à l'école primaire. En général, il n'existe aucune perspective de politique de formation.

Il y aurait une différence de niveau à l'intérieur de la formation continue, qui irait d'une situation satisfaisante en matière de financement et de prestige à un constat de graves manquements pour certains secteurs, en particulier en ce qui concerne la formation continue « générale ». Un soutien des pouvoirs publics est accordé à la formation continue professionnelle et à la formation des chômeurs qui se tournent vers le marché du travail. Les offres orientées vers la « culture » et les loisirs sont, par contre, beaucoup moins encouragées. Ces différences entre formation continue générale et formation continue professionnelle, entre formation des adultes (orientée vers la culture) et la formation continue (orientée vers le métier) sont caractérisées, dans plusieurs entretiens, comme « problématiques » et « à réviser », d'autant plus que les institutions dites de « formation continue générale » s'occupent aussi d'activités de formation professionnelle (par ex. de connaissances informatiques) alors que la formation continue professionnelle repose sur des compétences (« qualifications clés ») générales, davantage orientées vers la culture.

Dans l'ensemble, le secteur de la formation continue est perçu comme trop peu associé au reste du système de l'enseignement. Le secteur de la formation continue se trouverait quasiment « en l'air ». À ce sujet, on souligne un manque de perméabilité du système pour les participants et participantes. La formation continue elle-même ne serait pas incorporée dans un système d'enseignement logique et cohérent ; c'est pourquoi son importance ne serait pas claire. Ceci serait dû, pour beaucoup, à un manque de bases légales. Une majorité de personnes interrogées est favorable à l'amélioration de la législation fédérale.

Les offres particulières, telles que celles qui relèvent du secteur de la formation continue des chômeurs, sont en général critiquées. Certains mettent en évidence les côtés négatifs de la formation continue liés à un problème d'image. Tant que la formation continue sera considérée comme un « luxe », peu de choses pourront changer. Par contre, d'autres font savoir que la formation continue devrait se départir d'une image d'instance déficitaire.

7.3 Résumé

Pour terminer, et en guise de résumé, nous proposons la synthèse du Rapport Gonon/Schläfli qui passe en revue, pour l'ensemble de la Suisse, la situation (et la problématique), les objectifs (et les besoins) ainsi que les mesures à prendre.

Résumé du « Rapport sur la formation continue : situation et recommandations »

Situation/Problématique	Objectifs/Besoins	Mesures
<p>Changements économiques et sociaux, concurrence accrue</p> <p>Société vieillissante (en l'an 2000, une personne sur deux aura plus de 40 ans)</p> <p>Réinsertion des femmes</p> <p>Migration et déplacement des besoins de qualification</p>	<p>Lignes directrices et principes de la formation continue tout au long de la vie</p> <p>Mise en application: formation continue pour tous</p> <p>Liens entre formation initiale et formation continue</p>	<p>Insertion de la formation continue dans la politique du Conseil fédéral</p> <p>Article constitutionnel sur la formation continue</p> <p>Création d'une loi sur la formation continue</p> <p>Discussion sur la responsabilité de l'économie, des cantons et des particuliers, par le biais du « Rapport sur la formation continue »</p>
<p>Système de formation sélectif et rigide, différenciation précoce par rapport aux autres pays</p>	<p>Possibilités de ré-orientation, de mobilité horizontale et verticale pour tous</p>	<p>Création d'offres, de filières et de conditions cadres pour des possibilités de formation continue visant les personnes peu qualifiées</p>
<p>Participation à la formation continue relativement faible (38 %)</p> <p>Seuls les plus qualifiés continuent à se former</p> <p>Les inégalités de formation existantes sont renforcées par la formation continue elle-même</p> <p>Dévalorisation de la reprise des études des moins bien qualifiés, également dans les mesures de mise au travail</p> <p>Désavantages pour les femmes par rapport aux hommes (autofinancement de la formation pour les femmes au sein des entreprises, mesures d'encouragement pour les hommes)</p> <p>Affaiblissement de la participation des plus âgés, meilleure participation en Suisse alémanique qu'en Suisse romande et au Tessin</p>	<p>Surmonter les inégalités d'accès</p> <p>La formation continue doit être dépourvue d'obstacles</p> <p>Motiver par des conditions cadres adéquates</p> <p>Amélioration de l'égalité d'accès par un encouragement orienté vers des groupes cibles (femmes, immigrants, personnes ayant un bas statut professionnel)</p> <p>Encouragement particulier pour la reprise d'études</p> <p>Recherche d'explications des différences régionales</p> <p>Offres pour les régions éloignées et pour les groupes à faible mobilité</p>	<p>Mesures spéciales de formation continue pour les femmes</p> <p>« Offensive de formation continue » pour les moins qualifiés et campagnes en faveur de la formation continue comme le Festival « Formation en fête »</p> <p>Reprise des études pour les immigrants et les moins qualifiés</p> <p>Encouragement de projets pilotes pour l'introduction des nouvelles technologies et pour la formation continue</p> <p>Mise en place d'un système de financement individuel</p> <p>Développement de compétences au sein des offres de formation continue pour les demandeurs d'emploi</p>

Situation/Problématique	Objectifs/Besoins	Mesures
<p>Offreurs de formation continue privés à 85 %, variés et hétérogènes, bon système libéral, large palette d'offres</p> <p>Traitement différent entre les institutions privées et publiques, entre la formation continue générale et la formation continue professionnelle</p> <p>Les grandes entreprises sont actives, les petites et moyennes entreprises participent peu.</p> <p>Possibilités de développement et de réaménagement du marché</p> <p>Qualité différente des offreurs</p> <p>Organisations faïtières en tant que coordinatrices encore peu développées</p> <p>Confusion dans les offres et le marché</p>	<p>Incitations des entreprises et des offreurs à créer des cours sans obstacle</p> <p>Maintien de la diversité des institutions</p> <p>Instauration d'une transparence des coûts en ce qui concerne les subventions</p> <p>Encouragement des organisations faïtières à mettre en réseau les offreurs, la Confédération et les cantons</p>	<p>Obligation faite aux entreprises d'encourager les moins qualifiés</p> <p>Subventions pour les offres destinées aux moins qualifiés et à des groupes cibles spécifiques</p> <p>Intégration de la formation continue des handicapés et des chômeurs dans les offres existantes</p> <p>Soutien des organisations faïtières comme intermédiaires entre les offreurs, la Confédération et les cantons</p> <p>Coordination, mise en réseau, transparence des offres, conseil en matière de formation continue</p>
<p>Facettes de la formation continue</p> <p>Non-transparence, concepts peu intégrés</p> <p>La formation continue organisée par les associations professionnelles est mieux établie que l'apprentissage culturel autogéré</p> <p>Manque de professionnalisation des collaborateurs actifs dans la formation continue</p> <p>Aspects tels que système modulaire / modularisation / enseignement à distance / systèmes d'accréditation, labels de qualité et recherche peu développés par rapport à ce qui se passe à l'étranger</p> <p>Manque de considération des aspects sociaux</p>	<p>Élimination des compétences peu claires et encouragement des domaines délaissés</p> <p>Soutien des offres de formation continue innovantes par la Confédération et les cantons</p> <p>Développement de concepts pour la modularisation, les labels de qualité, la reconnaissance des prestations de formation, la promotion d'un système de certification à plusieurs niveaux de compétence</p> <p>Encouragement de projets innovateurs et de la recherche appliquée</p> <p>Intégration des groupes d'origine modeste</p>	<p>Développement d'une procédure de reconnaissance transparente et flexible, liaisons au sein du système de formation existant</p> <p>Développement d'un principe modulaire / d'une modularisation</p> <p>Harmonisation des certificats et diplômes existants auprès des particuliers, de la Confédération et des cantons</p> <p>Développement d'un système de reconnaissance des expériences extra-professionnelles par des instruments adéquats</p> <p>Réalisation de projets innovants</p> <p>Mise en application des recommandations de l'IKEB (équivalent CIRFA)</p>

Situation/Problématique	Objectifs/Besoins	Mesures
<p>Bases légales Pas de droit social à la formation continue Compétences fédérales éparpillées entre divers départements et offices fédéraux Différentes législations cantonales Manque de systématisation et de structuration Non-reconnaissance de la légitimité de la formation continue, par ex. péréquation financière inutile, bipolarité de la formation continue, distinction entre formation professionnelle et formation continue, séparation inutile entre formation continue générale et formation continue professionnelle Bases légales cantonales dissemblables</p>	<p>Mise en application d'un droit de la formation continue Développement de principes légaux modernes et neufs Développement par la Confédération de stratégies que les cantons rendent opérationnelles Mise en application de concepts intégratifs de la formation tout au long de la vie avec disparition des séparations inutiles Garantie d'aide: soutien personnelle et financière dans tous les cantons</p>	<p>Nouvelles bases constitutionnelles et légales à l'échelon fédéral (loi spécifique pour la formation continue) Lors de la révision de la Loi sur la formation professionnelle, faire attention à la perméabilité et aux « passerelles » entre la formation continue et le reste du système d'enseignement Constitution d'une commission de la formation continue pour la résolution de problèmes importants entre les institutions privées, les partenaires sociaux, la Confédération et les cantons « Offensive de formation continue » Mise en réseau des lois à l'échelle fédérale pour la LACI Lois cantonales sur la formation des adultes</p>
<p>Financement Faible soutien financier par la Confédération et les cantons, seulement 1.5 % des dépenses globales pour la formation Non-transparence des flux financiers, manque de statistiques Groupes à faible revenu défavorisés Pas de directives claires pour les subventions</p>	<p>Renforcement du financement par suppression des déficits et extension du système suisse de formation continue Distinction entre offres financées librement et offres subventionnées Développement d'une transparence financière Promotion de programmes importants, non encore couverts Soutien de facettes spécifiques de la formation continue</p>	<p>Forte augmentation du besoin de financement pour le développement global de la formation continue afin de passer de 1.5 % à 10 % des dépenses totales pour la formation Introduction de budgets globaux dans le subventionnement des offres et introduction d'une comptabilité de couverture des coûts Transparence des flux de subventionnement</p>

Source : Gonon et Schläfli, 1999, 127-129.

GLOSSAIRE

N.B. Ce glossaire est bilingue et à double entrée (*allemand/français et français/allemand*).

AEEA = EAEA	Association européenne pour l'éducation des adultes European Association for the Education of Adults = <i>Europäischer Verband für Erwachsenenbildung</i>
AHS = AVS	<i>Alters- und Hinterlassenversicherung</i> Assurance-vieillesse et survivants
AKAD	<i>Akademikergesellschaft für Erwachsenenfortbildung</i> = Ecole privée pour adultes
AUPS = VSV	Association des universités populaires suisses <i>Verband der Schweiz. Volkshochschulen</i>
AVIG = LACI	<i>Arbeitslosenversicherungsgesetz</i> Loi sur l'assurance-chômage et indemnités
AVS = AHS	Assurance-vieillesse et survivants <i>Alters- und Hinterlassenversicherung</i>
BAF = ODR	<i>Bundesamt für Flüchtlinge</i> Office fédéral des réfugiés
BAK = OFC	<i>Bundesamt für Kultur</i> Office fédéral de la culture
BBG = LFPr	<i>Berufsbildungsgesetz</i> Loi sur la formation professionnelle (révisée = nLFPr)
BBT = OFFT	<i>Bundesamt für Berufsbildung und Technologie</i> Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
BBW = OFES	<i>Bundesamt für Bildung und Wissenschaft</i> Office fédéral de l'éducation et de la science
BFS = OFS	<i>Bundesamt für Statistik</i> Office fédéral de la statistique
BLW = OFAG	<i>Bundesamt für Landwirtschaft</i> Office fédéral de l'agriculture
BSE	<i>Berner Seminar für Erwachsenenbildung</i> = Séminaire bernois de l'éducation des adultes
BSV = OFAS	<i>Bundesamt für Sozialversicherung</i> Office fédéral des assurances sociales
BIGA = OFIAMT	<i>Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit</i> (jusque fin 1997 : Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail ; depuis le 1^{er} janvier 1998 : Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie et Office fédéral du développement économique et de l'emploi)
BUWAL = OFEFP	<i>Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft</i> Office fédéral de l'environnement, des forêts et du paysage
BWA = OFDE	<i>Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit</i> Office fédéral du développement économique et de l'emploi

CSM = SMZ	Centrale suisse des modules <i>Schweizerische Modulzentrale</i>
CDIP = EDK	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique <i>Erziehungsdirektorenkonferenz</i>
CFC	Certificat fédéral de capacité
CH-Q	Dossier de qualification suisse
CIP	Centre interrégional de perfectionnement de Tramelan
CIRFA = IKEB	Conférence intercantonale des responsables de la formation des adultes <i>Interkantonale Konferenz der Beauftragten der Erwachsenenbildung</i>
CONFINTEA	Conférence internationale de l'Unesco pour l'éducation des adultes
CPS = WBZ	Centre suisse pour le perfectionnement des professeurs de l'enseignement secondaire <i>Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen</i>
CEO = SABZ	Centrale suisse d'éducation ouvrière <i>Schweizerische Arbeiterbildungszentrale</i>
CRFP	Conférence des offices cantonaux de la formation professionnelle de Suisse romande et du Tessin
DBK	<i>Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz</i> = Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de Suisse alémanique
DETEC = UVEK	Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication <i>Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation</i>
DFAE = EDA	Département fédéral des affaires étrangères <i>Eidgenössisches Departement für Auswärtige Angelegenheiten</i>
DFE = EVD	Département fédéral de l'économie <i>Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement</i>
DFI = EDI	Département fédéral de l'intérieur <i>Eidgenössisches Departement des Innern</i>
EB = FA	<i>Erwachsenenbildung</i> Education des adultes
EDA = DFAE	<i>Eidgenössisches Departement für Auswärtige Angelegenheiten</i> Département fédéral des affaires étrangères
EDI = DFI	<i>Eidgenössisches Departement des Innern</i> Département fédéral de l'intérieur
EDK = CDIP	<i>Erziehungsdirektorenkonferenz</i> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
EPFL	Ecole polytechnique fédérale de Lausanne
ESPA = SAKE	Enquête suisse sur la population active <i>Schweizerische Arbeitskräfteerhebung</i>
EU = UE	<i>Europäische Union</i> Union européenne
DFE = EVD	Département fédéral de l'économie <i>Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement</i>

ETH	Ecole polytechnique fédérale de Zurich
FA = EB	Formation des adultes <i>Erwachsenenbildung</i>
FC = WB	Formation continue <i>Weiterbildung</i>
FPSE	Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation à l'université de Genève
FSEA = SVEB	Fédération suisse pour l'éducation des adultes <i>Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung</i>
FSEP = SEB	Fédération suisse des écoles de parents <i>Schweizerischer Bund für Elternbildung</i>
IALS	International Adult Literacy Survey = Enquête internationale sur les compétences de base - littératie – des adultes
IKEB = CIRFA	<i>Interkantonale Konferenz der Beauftragten der Erwachsenenbildung</i> Conférence intercantonale des responsables de la formation des adultes
KAGEB	<i>Katholische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung</i> = Fédération catholique suisse alémanique et de la Principauté de Liechtenstein pour l'éducation des adultes
KMU = PME	<i>Kleine und mittlere Unternehmungen</i> Petites et moyennes entreprises
LACI = AVIG	Loi sur l'assurance-chômage et indemnités <i>Arbeitslosenversicherungsgesetz</i>
LAM = LMMT	<i>Logistik Arbeitsmarktlicher Massnahmen</i> Logistique des mesures du marché du travail (Bureaux cantonaux de la)
LMMT = LAM	Logistique des mesures du marché du travail (Bureaux cantonaux de la) <i>Logistik Arbeitsmarktlicher Massnahmen</i>
LFPPr = BBG	Loi sur la formation professionnelle (révisée = nLFPPr) <i>Berufsbildungsgesetz</i>
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODR = BAF	Office fédéral des réfugiés <i>Bundesamt für Flüchtlinge</i>
OFAG = BLW	Office fédéral de l'agriculture <i>Bundesamt für Landwirtschaft</i>
OFAS = BSV	Office fédéral des assurances sociales <i>Bundesamt für Sozialversicherung</i>
OFC = BAK	Office fédéral de la culture <i>Bundesamt für Kultur</i>
OFDE = BWA	Office fédéral du développement économique et de l'emploi <i>Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit</i>
OFEFP = BUWAL	Office fédéral de l'environnement, des forêts et du paysage <i>Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft</i>
OFES	Office fédéral de l'éducation et de la science

= <i>BBW</i>	<i>Bundesamt für Bildung und Wissenschaft</i>
OFFT = <i>BBT</i>	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie <i>Bundesamt für Berufsbildung und Technologie</i>
OFIAMT = <i>BIGA</i>	jusque fin 1997 : Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail depuis le 1^{er} janvier 1998 : Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie et Office fédéral du développement économique et de l'emploi <i>Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit</i>
OFS = <i>BFS</i>	Office fédéral de la statistique <i>Bundesamt für Statistik</i>
ORP = <i>RAV</i>	Office régional de placement <i>Regionale Arbeitsvermittlungszentren</i>
PME = <i>KMU</i>	Petites et moyennes entreprises <i>Kleine und mittlere Unternehmungen</i>
PNR = <i>NFP</i>	Programme national de recherche <i>Nationales Forschungsprojekt</i>
PNR33	Programme national de recherche sur l'efficacité des systèmes de formation suisses
<i>RAV</i> = ORP	<i>Regionale Arbeitsvermittlungszentren</i> Office régional de placement
<i>SABZ</i> = CEO	<i>Schweizerische Arbeiterbildungszentrale</i> Centrale suisse d'éducation ouvrière
<i>SAKE</i> = ESPA	<i>Schweizer Arbeitskräfteerhebung</i> Enquête suisse sur la population active
<i>SAV</i> = UPS	<i>Schweizerischer Arbeitgeberverband</i> Union patronale suisse
<i>seco</i>	Secrétariat d'état à l'économie
<i>SEB</i> = FSEP	<i>Schweizerischer Bund für Elternbildung</i> Fédération suisse des écoles de parents
<i>SGAB</i> = SRFP	<i>Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung</i> Société suisse pour la recherche en matière de formation professionnelle
<i>SGB</i> = USS	<i>Schweizerischer Gewerkschaftsbund</i> Union syndicale suisse
<i>SKV</i> = SSEC	<i>Schweizerischer Kaufmännischer Verband</i> Société suisse des employés de commerce
<i>SMZ</i> = CSM	<i>Schweizerische Modulzentrale</i> Centrale suisse des modules
SRFP = <i>SGAB</i>	Société suisse pour la recherche en matière de formation professionnelle <i>Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung</i>
SSEC = <i>SKV</i>	Société suisse des employés de commerce <i>Schweizerischer Kaufmännischer Verband</i>
<i>SVEB</i> = FSEA	<i>Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung</i> Fédération suisse pour l'éducation des adultes
UE	Union européenne

= EU	<i>Europäische Union</i>
UPS	Union patronale suisse
= SAV	<i>Schweizerischer Arbeitgeberverband</i>
UVEK	<i>Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation</i>
= DETEC	Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication
USS	Union syndicale suisse
= SGB	<i>Schweizerischer Gewerkschaftsbund</i>
VSV	<i>Verband der Schweiz. Volkshochschulen</i>
= AUPS	Association des universités populaires suisses
WB	<i>Weiterbildung</i>
= FC	Formation continue
WBO	<i>Weiterbildungsoffensive</i>
	= Offensive de formation continue
WBZ	<i>Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen</i>
= CPS	Centre suisse pour le perfectionnement des professeurs de l'enseignement secondaire

NOTES

1. Rappelons que la « maturité » donne accès aux études académiques (universités, écoles polytechniques, etc.). Elle peut être « gymnasiale », « technique » ou « professionnelle ».
2. Prise à la suite d'une initiative parlementaire, la motion charge le Conseil fédéral de déposer un projet de loi ou d'arrêté ou de prendre une mesure (Art. 22 de la Loi fédérale sur la procédure de l'Assemblée fédérale).
3. A la demande d'un membre d'un des deux Conseils (national et des Etats) ou du Conseil fédéral, la motion peut être transformée en postulat lorsque l'auteur de la motion est d'accord. Le postulat charge le Conseil fédéral de déposer un projet de loi ou d'arrêté ou de prendre une mesure et de présenter un rapport à ce sujet (Article 22bis de la Loi fédérale sur la procédure de l'Assemblée fédérale).
4. En mars 2000, le franc suisse valait environ 0.60 Euro.
5. Rappelons que l'Assurance Qualité vise à donner confiance en « certifiant » qu'un système de formation répond bien, pour une durée déterminée, à une série de critères prescrits.
6. Il s'agit de l'étude ESPA ou Enquête suisse sur la population active.
7. Il ne faut pas confondre : 1.9 million de PERSONNES fréquentant un ou plusieurs cours (nombre de participants) et 2.6 millions de COURS fréquentés (nombre de fréquentations). Environ 7 participants sur dix ne fréquentent en effet qu'un seul cours par année.
8. Ce genre de prestations est à présent repris par des partenaires de la FSEA.
9. « L'Article 41 est une disposition de la Loi fédérale sur la formation professionnelle, qui autorise les adultes à se présenter aux examens d'apprentissage sans avoir suivi une formation en apprentissage. La réussite des examens professionnels leur permet de recevoir un certificat fédéral de capacité (CFC). (...) Il faut:
 - être âgé(e) d'au moins 18 ans (pas de limite d'âge supérieure) ;
 - avoir exercé la profession pendant une période égale à au moins au moins une fois et demie celle prescrite pour l'apprentissage ;
 - avoir suivi l'enseignement professionnel ou acquis les connaissances professionnelles d'une autre manière » (Vital-Durand et Michelet Saas, 1999, 6).
10. Rappelons que l'entreprise *Migros* affecte un pour-cent de son chiffre d'affaires, soit quelque 100 millions de francs suisses par an, à des fins culturelles, éducationnelles, sociales et de politique économique.

DOCUMENTS UTILISÉS POUR L'ÉLABORATION DE CE RAPPORT

- ACHERMANN, Stefano (1998),
« Weiterbildung – ein Thema für kleine und mittlere Unternehmungen? », *Education permanente*, 1998/2, 24-26.
- BORKOWSKY Anna *et al.* (1997),
Une analyse de l'enquête suisse sur la population active de 1996, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel.
- BUCHMANN, Marlis *et al.* (1999),
Weiterbildung und Beschäftigungschancen, Coire/Zurich.
- CDIP (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique) (1999),
La formation des adultes dans les cantons. Rapport d'études. Dossier 56B. Berne.
- CURTI, Monica et GEIGER, Marc (1998),
« Évaluation des mesures de marché du travail », *La Vie économique*, 1998/1, 48-53.
- CUSIN, Catherine (2000),
« Comment se présente la recherche en éducation des adultes en Suisse? », *Education Permanente*, 2000/2, 44-48.
- DOMINICÉ, Pierre et FINGER, Matthias (1990),
L'éducation des adultes en Suisse, Fondation Pro Helvetia, Zurich.
- EGLOFF, Michèle (1999),
« La participation aux cours stagne, les autres formes d'apprentissage prennent leur envol », *Education permanente*, 1999/4, 6-7.
- FSEA (Fédération suisse pour l'éducation des adultes) (1997),
Statistique 1996 – La formation des adultes en Suisse, Zurich.
- FSEA (1998),
Statistique 1997 – La formation des adultes en Suisse, Zurich.
- FRITZ, Max (1998),
« Weiterbildung: eine Arbeitbersicht », *Education permanente*, 1998/2, 11-13.
- GONON, Philipp; SCHLÄFLI, André (1999),
Formation continue en Suisse. Situation et recommandations, traduit par Josianne Bodart Senn, Zurich.
- NAU, Georg (1997),
« Kursverwaltung in den RAV », *AAM Agenda*, 12.12.1997.

- NORDMANN, Jean-Luc (1998),
« Un nouveau départ pour une nouvelle action. De l'OFIAMT à l'OFDE », *La vie économique*, 1998/1, 12-21.
- NOTTER, Philipp; BONERAD, Eva-Marie; STOLL, François (Edit.) (1999),
Lesen – eine Selbstverständlichkeit? Schweizer Bericht zum « International Adult Literacy Survey, »
Coire/Zurich.
- OFS -(Office fédéral de la statistique) (1995),
La formation continue en Suisse, Enquête de 1993, Berne.
- OFDE (Office fédéral du développement économique et de l'emploi) (1999),
Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung, Rapport annuel 1998, Berne.
- RENNWALD, Jean-Claude (1998),
« Formation continue, la Suisse à l'âge de la pierre », *Education permanente*, 1998/2, 14-16.
- ROBERT, J. (1998),
Logistik Arbeitsmarktlicher Massnahmen. Erste Erfahrungen mit der Angebotsausweitung der
arbeitsmarktlichen Massnahmen und Präqualifikation der Anbieter von arbeitsmarktlichen Massnahmen,
Berne.
- ROHRER, Carl; SGIER, Irena (1995),
Erwachsenenbildungs-Politik in der Schweiz, Strukturen, Rechtsgrundlagen, Tendenzen, Fédération suisse
pour l'éducation des adultes, Zurich.
- SCHRÄDER-NAEF, Regula *et al.* (1998),
Biographies éducatives d'adultes, Rapport de valorisation PNR 33, Berne.
- SCHLÄFLI, André (1998),
« Hearings mit den Sozialpartnern: Handlungsbedarf bei Weiterbindung? », *Education permanente*,
1998/2, 8-10.
- SRFP (Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle) (1999),
Formation professionnelle continue selon le système modulaire, Rapport final sur la phase pilote 1996-
1998, Lausanne.
- STALDER, Beatrice (1997),
Frauenförderung konkret. Handbuch zur Weiterbildung im Betrieb, Zurich.
- STOCKER, Eugen (1999),
Les indicateurs de l'enseignement en Suisse, OFS, Neuchâtel.
- SVEB -FSEA – (Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung) (1999),
Ausbildung der Ausbildender. 3^e recensement des offres de formations pour formateurs et formatrices
d'adultes (uniquement en allemand), Zurich.
- UE (Union européenne) (1995),
Enseigner et apprendre. Vers une société cognitive, Livre blanc sur l'éducation et la formation,
Luxembourg.
- VITAL-DURAND, Alexia et MICHELET SAAS, Marie-Romaine, (1999),
Guide des formations pour adultes à Genève, Centre d'information sur les études et professions, Genève.

WOLTER, Stefan C. et WEBER, Bernhard A. (1999),
« Skilling the unskilled – a question of incentives? », *International Journal of Manpower*, Vol. 20, n° 3+4.

WIDMER, Josef (1998),
« Grundsätze eines Baukastensystems », *SGAB Panorama 2*, 6-8.

WÜST, Petra (1998),
« Betriebliche Weiterbildung in der Schweizer Industrie », Zurich.