



Berne, 22 novembre 2023

Validation des acquis de l'expérience et possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle

Rapport du Conseil fédéral en exécution du
postulat 21.3235 Atici du 17 mars 2021



Table des matières

Synthèse	5
Liste des abréviations	8
1 Contexte	9
2 Le groupe cible des adultes sans certification professionnelle	10
2.1 Définitions.....	10
2.2 Profil du groupe cible	11
2.3 Employabilité.....	11
2.4 Évolution du marché de l'emploi pour les adultes sans certification professionnelle	13
2.5 Adultes sans certification professionnelle, par branche.....	13
2.6 Possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle	15
2.6.1 Certification professionnelle.....	15
2.6.2 Formation continue	16
2.6.3 Formation informelle	16
2.7 Attestation des compétences acquises.....	16
2.7.1 Attestation fédérale des compétences acquises	16
2.7.2 Attestations de compétences non réglementées par l'État	19
3 Situation en Suisse	19
3.1 Certification professionnelle pour adultes	19
3.1.1 Nombre de diplômes et branches	20
3.1.2 Profil des diplômés.....	22
3.1.3 Prise en compte des acquis.....	24
3.1.4 Autres procédures de qualification	25
3.1.5 Offres de formation professionnelle modulaires spécifiquement destinées aux adultes.....	27
3.1.6 Nombre de diplômes par type de procédure de qualification et par branche	27
3.1.7 Nombre de diplômes par canton obtenus par le biais d'une procédure de validation	29
3.1.8 Participation des adultes sans certification professionnelle à la formation et à la formation continue	29
3.1.9 Encouragement de la certification professionnelle pour adultes	32
3.1.10 Conclusions intermédiaires.....	33
3.2 Possibilités de qualification à bas seuil.....	34
3.2.1 Cours destinés à l'acquisition de compétences de base.....	34
3.2.2 Formation pratique FPra	35
3.2.3 Certificats de branches	35
3.2.4 Certificats internes aux entreprises	35
3.2.5 Certificats de prestataires de formation	35
3.2.6 Certificats de fabricants / certificats liés à un produit	36
3.2.7 Digression : microcertifications	36
3.2.8 Conclusions intermédiaires.....	36
3.3 Formations et formations continues dans le cadre de mesures étatiques	37
3.3.1 Mesures relatives au marché du travail	37
3.3.2 Mesures de l'assurance-invalidité.....	37
3.3.3 Programmes du Secrétariat d'État aux migrations	38
3.4 Attestations de compétences délivrées individuellement	39
3.4.1 Attestations de compétences après un échec à la procédure de qualification.....	39
3.4.2 Attestations de compétences faisant suite au suivi de mesures cantonales.....	40

3.4.3	Attestations de compétences suivant une auto-évaluation	40
3.4.4	Certificats de travail	40
3.4.5	Conclusions intermédiaires.....	40
4	Prise en compte et validation des acquis en Europe	42
4.1	Définition des termes	42
4.2	Comparaison entre la Suisse et les pays de l'Union européenne	42
4.2.1	Forme et importance de la formation professionnelle	42
4.2.2	Importance des procédures de prise en compte et de validation des acquis.....	42
4.2.3	Forme des procédures de prise en compte et de validation des acquis	43
4.2.4	Causes systémiques des écarts dans la fréquence des procédures de validation	43
4.2.5	Perspectives et limites des procédures de validation des acquis de l'expérience en Suisse	45
4.3	Conclusions intermédiaires	46
5	Projets et initiatives visant la qualification professionnelle des adultes	47
5.1	Projets visant l'obtention d'une certification professionnelle et la reconversion professionnelle des adultes (2014-2018).....	47
5.2	Projets <i>Formation professionnelle 2030</i>	47
5.2.1	<i>Formation professionnelle 2030</i> : projets achevés relevant de la certification professionnelle pour adultes	48
5.2.2	<i>Formation professionnelle 2030</i> : projets en cours relevant de la certification professionnelle pour adultes	49
5.3	Certification professionnelle pour adultes : déclaration d'engagement des partenaires de la formation professionnelle	50
5.3.1	Objectifs	50
5.3.2	Mesures	51
5.4	Plateforme nationale contre la pauvreté : priorité thématique « Qualification des adultes »	51
5.5	Collaboration interinstitutionnelle : priorité thématique « Intégration dans la formation »	52
6	Conclusion et mesures	52
6.1	La validation des acquis de l'expérience, une procédure peu répandue en Suisse	52
6.2	Procédure de prise en compte et de validation des acquis dans les pays de l'UE et dans certains cantons suisses	53
6.2.1	Prise en compte et validation des acquis dans l'Union européenne	53
6.2.2	Validation des acquis de l'expérience dans les cantons	53
6.3	Offres de formation appropriées pour les adultes sans certification professionnelle	54
6.3.1	Pas de réorganisation de la procédure de validation des acquis de l'expérience	54
6.3.2	Offres de formation appropriées pour les adultes sans certification professionnelle ..	55
6.4	Champs d'action et mesures.....	55
7	Conclusions du Conseil fédéral	58
8	Annexes	60
8.1	Données sur la population résidente suisse sans certification professionnelle	60
8.2	Offres actuelles de formation pour adultes	60
8.3	Attestation fédérale de formation professionnelle.....	64
8.4	Typologie des procédures de prise en compte et de validation des acquis	65
8.5	Procédures de prise en compte et de validation des acquis dans l'Union européenne ...	66
8.5.1	Répartition des différentes procédures de prise en compte et de validation des acquis dans l'Union européenne.....	66
8.5.2	Importance des procédures de prise en compte et de validation des acquis dans l'Union européenne.....	68

8.6	Vue d'ensemble des projets mis en œuvre dans le cadre du projet « <i>Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes</i> »	71
8.7	Glossaire	72
8.8	Bibliographie	74
8.9	Texte du postulat.....	75

Synthèse

Introduction

Le présent rapport s'intéresse aux questions de prise en compte et de validation des acquis ainsi qu'aux possibilités de qualification pour les adultes ne possédant pas de certification professionnelle. Ces questions, qui relèvent de la politique de la formation, sont étroitement liées à des thématiques de politique sociale et économique. Elles sont donc à considérer dans un contexte global.

Le rapport décrit les conditions-cadres entourant les procédures de prise en compte et de validation des acquis en Suisse, compare le système de formation professionnelle suisse à celui de pays de l'Union européenne et montre les possibilités mais aussi les limites du développement de procédures de validation en Suisse. Il se penche également sur les possibilités de qualification offertes aux adultes ne possédant pas de certification professionnelle, montrant de quelle manière ceux-ci peuvent aujourd'hui acquérir les compétences demandées sur le marché du travail et obtenir un diplôme formel.

Le présent rapport a été élaboré en exécution du postulat 21.3235 « Formation professionnelle. Pour un changement d'approche en matière de validation des acquis de l'expérience » déposé par le conseiller national Mustafa Atici le 17 mars 2021.

Ouverture de la loi fédérale sur la formation professionnelle

Ces dernières années, la question de l'opportunité de mettre en œuvre des mesures destinées en particulier à augmenter le nombre d'adultes diplômés de la formation professionnelle initiale, s'est posée plus largement sur la scène politique. Cette question ne s'entend pas uniquement en termes économiques, comme une réponse à l'actuelle pénurie de main-d'œuvre qualifiée, mais aussi dans une perspective sociale et sociétale, par exemple dans l'optique de mieux intégrer les personnes issues de la migration ou en situation de pauvreté.

La loi fédérale sur la formation professionnelle¹ (LFPr) prévoit un large éventail de possibilités ouvrant la voie à la conception d'offres de formation professionnelle spécifiquement destinées aux adultes. Les branches ont ainsi la possibilité, en collaboration avec les cantons, de développer d'autres procédures de qualification répondant aux besoins spécifiques des adultes, dont la *procédure de qualification avec examen fractionné* et la *procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience*.

La validation des acquis de l'expérience, une procédure peu répandue en Suisse

Il existe en Suisse près de 250 formations professionnelles initiales et la validation des acquis de l'expérience est en principe possible dans chacune d'entre elles. Pourtant, elle n'est aujourd'hui proposée que dans 15 formations. Elle s'est établie en particulier dans le domaine de la santé et du social ainsi que dans les professions commerciales. Sur les 650 diplômes délivrés par an suite à une procédure de validation des acquis de l'expérience, 600 le sont dans un de ces domaines. Au niveau national, environ 70 000 certifications professionnelles sont décernées chaque année, dont plus de 10 000 à de adultes. La procédure de validation des acquis de l'expérience est actuellement proposée dans les cantons de Genève, de Zurich, de Berne, de Vaud, de Fribourg, du Jura, de Neuchâtel, du Valais et de Zoug. C'est à Genève qu'elle est la plus populaire puisque ce canton délivre à lui seul plus de la moitié des certificats fédéraux de capacité (CFC) et des attestations fédérales de formation professionnelle (AFP) obtenus par cette voie. Grâce à la collaboration intercantonale, l'accès à la procédure de validation des acquis de l'expérience est toutefois garanti dans l'ensemble des cantons.

La principale difficulté dans la mise en place de procédures de validation des acquis de l'expérience réside dans la différence de logique existant entre la formation professionnelle initiale et la validation :

- Dans une formation professionnelle initiale classique, l'acquisition des compétences est structurée et fondée sur une collaboration entre les partenaires de la formation

¹ Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr ; RS 412.10)

professionnelle. Les diplômes sont portés par les branches et pleinement reconnus sur le marché du travail.

- La validation des acquis de l'expérience se concentre sur la vérification de compétences opérationnelles existantes sur la base d'une documentation et d'une réflexion personnelle. C'est un processus qui va davantage dans l'intérêt de l'État et de l'individu que des entreprises. Ces dernières ne sont en effet guère impliquées dans la démarche alors qu'elles le sont largement dans la formation professionnelle initiale classique. C'est pourquoi la légitimité des titres obtenus dans ce cadre n'est pas garantie dans une même mesure par tous les partenaires de la formation professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience ne peut être un succès que si les branches sont convaincues de sa valeur et qu'un besoin existe en la matière, par exemple si des dispositions légales exigent qu'une profession donnée soit exercée uniquement par des personnes titulaires d'une certification professionnelle donnée ou si la branche est particulièrement concernée par une pénurie de main-d'œuvre. Chercher à imposer la procédure de validation des acquis de l'expérience aurait toutefois peu de chances d'être efficace.

Situation en Europe

Sur le plan international, différentes procédures permettent de valider des compétences ou de les prendre en compte dans l'obtention d'un diplôme formel. Ce sont le système éducatif national et la tradition en matière de formation professionnelle qui déterminent quelle procédure s'établira dans un pays ou une région donnée. Cette tradition reflète une certaine image des professions, ce qui explique pourquoi certaines procédures de prise en compte ou de validation s'établissent plus ou moins bien selon le pays.

Au sein de l'Union européenne, les procédures de prise en compte et de validation des acquis dans la formation professionnelle initiale sont assez peu répandues. Elles sont surtout présentes dans les pays qui disposent d'un système de formation professionnelle duale fort, à savoir, outre la Suisse, l'Allemagne, l'Autriche et le Danemark. Dans ces pays, c'est surtout la dispense d'une partie de l'enseignement ou de certains examens qui s'est imposée en matière de prise en compte des acquis. Dans les autres pays européens, ce sont principalement les procédures de certification partielle ou totale qui dominent. Cette forme de validation a par exemple une longue tradition en France mais elle représente finalement un nombre très restreint de diplômes.

Possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle

Les analyses réalisées pour les besoins du présent rapport montrent que les acteurs de la formation professionnelle initiale responsables du développement et de la mise en œuvre des *autres procédures de qualification* ainsi que les cantons sont de manière générale très réticents à l'extension des procédures de validation. Outre les problèmes de légitimité évoqués précédemment, ils pointent du doigt les coûts élevés et la quantité de travail que cela nécessiterait, ainsi qu'une demande trop faible de la part du public cible potentiel.

Plusieurs options s'offrent aux adultes ne possédant pas de certification professionnelle. Ils peuvent ainsi suivre une formation professionnelle initiale classique, mais aussi faire prendre en compte les compétences qu'ils ont déjà acquises et suivre une formation professionnelle initiale raccourcie. Les personnes possédant une expérience professionnelle suffisante ont également la possibilité d'être admises directement à la procédure de qualification, à laquelle elles peuvent se préparer grâce à des cours spécifiques. Il existe également différentes options pour préparer une certification professionnelle de façon modulaire.

Les personnes pour lesquelles obtenir un CFC constitue un objectif trop ambitieux peuvent par ailleurs se tourner vers l'une des quelque 60 formations professionnelles initiales de deux ans sanctionnées par une AFP qui existent en Suisse. La perméabilité vers des formations subséquentes est garantie.

Pour certains adultes plus âgés et/ou issus de catégories socioculturelles défavorisées, pour qui l'obtention d'une certification professionnelle représente encore un obstacle trop important, des mesures de formation continue dans le domaine des compétences de base ou les certificats de branches peuvent déjà représenter un premier pas vers la qualification. Les certificats de

branches et autres formations continues reconnues par le marché du travail requièrent un investissement raisonnable en termes de temps et de ressources. Les personnes concernées peuvent ensuite envisager d'autres qualifications en fonction de leurs besoins.

Champs d'action et mesures

Afin d'améliorer les possibilités de qualification des adultes ne possédant pas de certification professionnelle, différents champs d'action et mesures ont été définis :

Champ d'action Validation des acquis de l'expérience : De l'avis des partenaires de la formation professionnelle, les procédures de validation ainsi que les offres d'accompagnement cantonales existantes doivent être maintenues dans les branches dans lesquelles elles sont aujourd'hui reconnues et acceptées et, si nécessaire, développées en fonction des besoins des branches et des groupes cibles. Dans ce contexte, il est essentiel d'assurer le lien avec le marché du travail afin de garantir la valeur des titres obtenus via la validation des acquis de l'expérience.

Champ d'action Prise en compte des acquis : La prise en compte des acquis dans le but de réduire la durée de formation doit être maintenue et développée. En outre, les formations continues et les certificats de branches qui présentent des recoupements avec la formation professionnelle initiale doivent être conçus de telle sorte qu'ils puissent être pris en compte pour l'obtention d'une certification professionnelle.

Champ d'action Mise en évidence et certification de compétences existantes : Il existe différentes procédures permettant de prouver des compétences qui ne sont pas attestées par une certification formelle. Des approches de type portfolio, portées par les branches, pourraient être développées pour mettre en évidence et valoriser ces compétences acquises en dehors de la formation professionnelle classique.

Champ d'action Possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle : Il est nécessaire d'optimiser encore les conditions entourant la *certification professionnelle pour adultes* dans le cadre de la mise en œuvre de la *déclaration d'engagement concernant la certification professionnelle pour adultes* des partenaires de la formation professionnelle (prévoyant notamment un état des lieux concernant la reconnaissance des diplômes, l'élimination des lacunes de financement ou encore le développement d'offres de formation adaptées aux adultes). D'autres mesures peuvent être envisagées comme le développement de formations continues à bas seuil (p. ex. des certificats de branches), l'amélioration des conditions-cadres pour des groupes cibles spécifiques grâce à la collaboration interinstitutionnelle, la promotion du transfert de connaissances entre les acteurs et l'encouragement de projets par la Confédération.

Conclusions

Au vu des compétences définies et des mesures et offres déjà en place, le Conseil fédéral estime qu'il n'y a pas lieu d'intervenir davantage dans ce domaine. La Confédération veillera néanmoins à ce que les conclusions du présent rapport soient prises en compte à l'avenir dans les processus de développement des professions. De même, elle entend soutenir financièrement, dans le cadre de la possibilité prévue par la LFPr, les projets des cantons, des organisations du monde du travail et de tiers, parmi lesquels des projets innovants visant le développement de nouvelles procédures de qualification pour adultes.

Liste des abréviations

AELE	Association européenne de libre-échange
AEPr	Accord intercantonal sur les écoles professionnelles
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AI	Assurance-invalidité
AIC	Attestation individuelle de compétences
AIS	Agenda Intégration Suisse
ARRA	Association pour la reconnaissance des acquis
CAP	Certification d'aptitude professionnelle
Cat.	Catégorie
CCT	Convention collective de travail
CEFCO	Centre romand en formation continue
CFC	Certificat fédéral de capacité
CFQA	Commission Formation et qualification des adultes de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)
CIE	Cours interentreprises
CII	Collaboration Interinstitutionnelle
CPA	Certification professionnelle pour adultes
CRS	Croix-Rouge suisse
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
CTFP	Conférence tripartite de la formation professionnelle
EPF	École polytechnique fédérale
FHNW	Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse
FPra	Formation pratique
HEFP	Haute école fédérale en formation professionnelle
INSOS	Association de branche nationale des prestataires au services des personnes en situation de handicap
LAI	Loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité (RS 831.20)
LEI	Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (RS 142.20)
LFCo	Loi fédérale du 20 juin 2014 sur la formation continue (RS 419.1)
LFPPr	Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (RS 412.10)
MMT	Mesures du marché du travail
MZB	Microrecensement formation de base et formation continue
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFPr	Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (RS 412.101)
OFS	Office fédéral de la statistique
OIT	Organisation internationale du Travail
ORP	Office régional de placement
Ortra	Organisation du monde du travail
RH	Ressources humaines
RPL	Recognition of Prior Learning
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SEM	Secrétariat d'État aux migrations
SVEB	Fédération suisse pour la formation continue
TI	Technologie de l'information
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UE	Union européenne
VAE	Validation des acquis de l'expérience

1 Contexte

Des certifications professionnelles adaptées aux besoins du marché du travail

Le marché du travail suisse se distingue par un faible taux de chômage et une forte mobilité professionnelle. Le système éducatif et le marché du travail étant étroitement liés, la formation professionnelle et la formation continue jouent un rôle-clé. La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail veillent ensemble à mettre en place des offres attrayantes. La participation des entreprises et des associations professionnelles à la formation et à la formation continue est facultative, mais elle s'inscrit dans leur intérêt. En s'investissant dans ce domaine, les entreprises s'assurent en effet une relève et une main-d'œuvre qualifiée. En contrepartie, les titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle ont l'assurance de posséder un titre répondant à un besoin du marché du travail et leur offrant une mobilité professionnelle.

La forte implication des milieux économiques dans la formation et la formation continue garantit que les entreprises comme les individus restent en phase avec un marché du travail en constante évolution. De fait, les offres de la formation professionnelle sont conçues sur la base des qualifications professionnelles effectivement demandées sur le marché du travail et des postes proposés par les entreprises. Les acteurs de la formation professionnelle sont ainsi contraints de prendre constamment en compte les nouvelles exigences et conditions économiques et sociales et de développer en conséquence l'offre de formation et de formation continue.

Une vaste offre de formations et de formations continues

La transmission de qualifications professionnelles s'effectue dans le cadre d'un système finement orchestré qui repose sur des formations formelles à l'échelle fédérale (degré secondaire II et degré tertiaire), sur une formation continue rapidement adaptable et axée sur les professions (formation non formelle telle que cours, séminaires et certificats de branches) et sur un apprentissage informel (formation au poste de travail, via la littérature spécialisée). Grâce à ce système de formation perméable et à une large palette de formations et de formations continues, tout un chacun peut apprendre tout au long de sa vie et se reconverter. Les Suisses sont parmi les plus nombreux en Europe à suivre des formations continues.

Un éventail de mesures diversifié

Ces dernières années, la question de l'opportunité de mettre en œuvre des mesures destinées en particulier à augmenter le nombre d'adultes diplômés de la formation professionnelle initiale, s'est posée plus largement sur la scène politique. Cette question ne s'entend pas uniquement en termes économiques, mais aussi dans une perspective sociale et sociétale. Les entreprises craignent en effet d'avoir de plus en plus de difficultés à recruter une main-d'œuvre qualifiée en raison de l'évolution démographique, de la rapidité de la transition numérique et technologique et de la fermeté des conditions d'entrée sur le territoire. Les représentants des salariés attirent quant à eux l'attention sur le fait que les personnes peu qualifiées, en particulier les personnes ne possédant pas de certification professionnelle, risquent de ne pas pouvoir maintenir leur employabilité jusqu'à leur retraite du fait de la vitesse des avancées technologiques. À un niveau plus global, c'est la productivité de l'économie suisse et le fonctionnement de l'État social qui sont questionnés.

Le Conseil fédéral a réagi aux attentes des milieux politiques par diverses mesures, en particulier au moyen de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (2011-2018) et du train de mesures pour renforcer l'encouragement du potentiel de main-d'œuvre indigène (lancé en mai 2019). L'encouragement de l'accès à la formation, à la reconversion et à la réinsertion dans l'ensemble du système éducatif suisse a été adopté comme objectif politique commun en matière de formation par la Confédération et les cantons en 2015 et réaffirmé en 2019 et 2023². Toutes ces initiatives ont pour point commun de chercher à améliorer les conditions-cadres entourant la certification professionnelle pour adultes, objectif qui a été mis en œuvre au travers des projets et mesures les plus divers.

² [La Confédération et la CDIP confirment leurs objectifs politiques communs \(admin.ch\)](#) (consulté le 30.10.2023)

Diverses possibilités de qualification pour adultes

La loi fédérale sur la formation professionnelle³ (LFPr) prévoit un large éventail de possibilités ouvrant la voie à la conception d'offres de formation professionnelle spécifiquement destinées aux adultes. Des compétences acquises de manière informelle peuvent par exemple être prises en compte dans le cadre de formations professionnelles initiales. Par ailleurs, les personnes possédant une expérience professionnelle suffisante peuvent être admises directement à la procédure de qualification avec examen final, c'est-à-dire sans avoir à suivre la formation professionnelle initiale correspondante. En cas de besoin, les adultes peuvent aussi suivre une formation professionnelle initiale raccourcie ou rallongée. Pour leur part, les branches ont la possibilité, en collaboration avec les cantons, de développer d'autres procédures de qualification répondant aux besoins spécifiques des adultes, dont la *procédure de qualification avec examen fractionné* et la *procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience*. Depuis l'entrée en vigueur de cette dernière en 2004, diverses pratiques de ce type se sont ainsi développées en fonction des besoins spécifiques des cantons et des branches.

Objet du présent rapport

Le rapport exigé par le postulat 21.3235 « Formation professionnelle. Pour un changement d'approche en matière de validation des acquis de l'expérience » a pour objectif de détailler :

- les raisons pour lesquelles la validation des acquis de l'expérience ne s'est pas imposée en Suisse comme voie de qualification pour les adultes ne possédant pas de certification formelle ;
- l'expérience des autres pays européens et des cantons en matière de validation ;
- les enseignements à en tirer dans la perspective d'une réorganisation de la procédure de validation des acquis de l'expérience, en concertation avec les partenaires de la formation professionnelle.

Pour répondre à ces questions, le présent rapport présente des chiffres et des faits pertinents, les mesures passées et actuelles, les possibilités offertes par la législation, les évolutions qui se jouent en Suisse et à l'étranger, des réflexions systémiques ainsi que des propositions de mesures. Il se fonde pour cela sur deux études réalisées par l'ETH Zurich et l'Université de Zurich de même que sur les retours formulés par les services fédéraux concernés et par les partenaires de la formation professionnelle.

2 Le groupe cible des *adultes sans certification professionnelle*

Les adultes ne possédant pas de certification professionnelle sont en moyenne moins bien intégrés sur le marché du travail. Ils peuvent cependant accroître leur employabilité en acquérant diverses qualifications professionnelles et ce en obtenant un diplôme de la formation professionnelle initiale, en suivant une formation continue ou en se formant par eux-mêmes de façon informelle.

2.1 Définitions

D'après la définition de l'Office fédéral de la statistique, le niveau de formation de la population correspond au pourcentage de la population ayant achevé une formation au niveau considéré. Il est établi selon trois catégories :

- sans formation postobligatoire
- degré secondaire II (formation professionnelle initiale et formation générale)
- degré tertiaire (formation professionnelle supérieure et hautes écoles)

³ Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr ; RS 412.10)

Lorsqu'il est question de qualifications professionnelles, le groupe de population étudié est généralement celui des personnes âgées de 25 à 64 ans. Ces dernières ont d'ordinaire achevé leur première formation et se trouvent sur le marché du travail.

Les formules « *adultes sans certification professionnelle* » ou « *adultes sans formation formelle* » renvoient à des personnes ne possédant pas de titre du degré secondaire II, c'est-à-dire à des personnes qui n'ont achevé ni formation professionnelle initiale (certificat fédéral de capacité [CFC] ou attestation fédérale de formation professionnelle [AFP]), ni formation générale (gymnase ou école de culture générale).

Par « *adultes* », on entend les personnes âgées de 25 à 64 ans. Des objectifs ont été spécifiquement définis pour les jeunes adultes de 18 à 25 ans dans le domaine de la formation⁴.

2.2 Profil du groupe cible

Statut d'activité

En 2020, environ 530 000 adultes âgés de 25 à 64 ans (population résidente) ne possédaient pas de diplôme de degré secondaire II. Parmi eux,

- 370 000 étaient sans certification professionnelle, ce qui correspond au total à 9 % des personnes actives occupées parmi la population résidente active dans le groupe d'âge 25-64 ans,
- 126 000 n'étaient pas considérés comme des personnes actives, c'est-à-dire qu'ils n'étaient ni des personnes actives occupées ni des chômeurs,
- 35 000 étaient des chômeurs sans certification professionnelle.

Caractéristiques

Des différences existent au sein du groupe des 25-64 ans sans certification professionnelle :

- 46 % sont des hommes et 54 % des femmes.
- 38 % sont suisses, 62 % sont étrangers.
- C'est le groupe des 40-54 ans qui comprend la proportion la plus élevée (43 %) de personnes sans certification professionnelle, suivi de celui des 55-64 ans (32 %) puis de celui des 25-39 ans (25 %)⁵.

2.3 Employabilité

Différents facteurs individuels et structurels déterminent l'employabilité d'une personne. Plusieurs modèles scientifiques ont été développés pour les appréhender.

Andreas Hirschi, professeur à l'Université de Berne, définit l'employabilité comme la combinaison de cinq facteurs s'influençant mutuellement (voir fig. 1)⁶ :

- (1) le savoir et les compétences (y compris le capital humain et culturel) ;
- (2) la motivation et la personnalité (y compris le capital psychologique) ;
- (3) l'entourage (y compris le capital social) ;
- (4) la gestion du parcours professionnel ;
- (5) la demande sur le marché du travail.

Andreas Hirschi cite par ailleurs la capacité de travail [(6) la santé physique et psychique] comme une condition générale importante qui influence la formation de ces cinq aspects et leurs éventuelles implications sur le marché du travail.

⁴ Voir objectifs politiques communs de la Confédération et des cantons concernant l'espace suisse de formation depuis 2011 : Faire en sorte que 95 % des jeunes de 25 ans possèdent un diplôme du secondaire II. [La Confédération et la CDIP confirment leurs objectifs politiques communs \(admin.ch\)](#)

⁵ Voir annexes, ch. 8.1, tableau 1 : *Population résidente âgée de 25 à 64 ans sans certification professionnelle (2020)*.

⁶ Hirschi, A. ; Wilhelm, F. (2020) : *Arbeitsmarktfähigkeit : Theoretischer Hintergrund und Erhebungsmethode*. Université de Berne.

Figure 1 : Modèle d'employabilité selon Andreas Hirschi

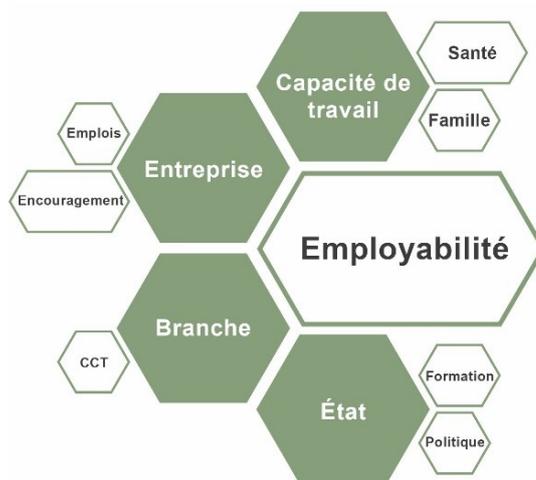


Graphique : Hirschi, A. ; Wilhelm, F. (2020).

Sur le plan individuel, outre les compétences professionnelles, la santé, la personnalité et la motivation d'une personne, ainsi que l'environnement social et professionnel jouent également un rôle important dans son employabilité. Andreas Hirschi cite notamment l'existence de possibilités d'évolution au sein de l'entreprise ou encore le soutien apporté par l'employeur en termes de développement professionnel.

S'il souligne le rôle de l'individu et de l'entreprise en matière d'employabilité, le modèle d'Eva Nadai et al. met également en avant l'importance du secteur d'activité et de l'État (voir fig. 2). D'après ce modèle, les pratiques d'encouragement mises en place dans les entreprises ainsi que les accords de branche tels que les conventions collectives de travail (CCT) constituent des facteurs d'employabilité importants pour les salariés. L'État, au travers de sa politique et de ses mesures de formation, exerce lui aussi une influence sur l'employabilité des personnes⁷.

Figure 2 : Modèle d'employabilité selon Eva Nadai et al.



Graphique : Nadai, E. et al. (2021).

⁷ Nadai, E. ; Gonon, A. ; Hübscher, R. ; John A. (2021) : *Ohne Berufsausbildung im Arbeitsmarkt. Wichtigste Ergebnisse* [en ligne]. Disponible sous : [content \(fhnw.ch\)](https://www.fhnw.ch/content) (en allemand uniquement ; consulté le 21.07.2023).

2.4 Évolution du marché de l'emploi pour les adultes sans certification professionnelle

À l'échelle internationale, la Suisse se distingue par un taux d'activité supérieur à la moyenne et un taux de chômage inférieur à la moyenne.

- Taux d'activité : en 2022, 83,5 % des personnes âgées de 15 à 64 ans étaient considérées comme actives en Suisse, un taux supérieur d'environ 10 points à la moyenne des pays de l'OCDE et qui s'est accru au cours des dernières décennies.
- Taux de chômage : en 2022, le taux de chômage selon la définition du BIT s'élevait à 4,3 % en Suisse, le plus faible relevé depuis 2008. Ce taux était également inférieur au taux moyen des pays de l'OCDE, qui s'établissait à 5 %.

Le taux de postes vacants a atteint 2,3 % en 2022, une valeur élevée en comparaison à long terme. En miroir, le taux de chômeurs inscrits a baissé, pour s'établir à 2,2 % en 2022, la valeur la plus basse depuis plus de 20 ans selon le Secrétariat d'État à l'économie (SECO).

Les développements technologiques et la diffusion croissante des diplômes au cours des dernières décennies ont entraîné une forte augmentation des exigences en matière de compétences professionnelles et une diminution du nombre d'emplois accessibles aux personnes non qualifiées⁸. Ainsi, les données du monitoring du marché de l'emploi concernant les offres d'emploi en Suisse montrent qu'en 1950, la part des postes ne nécessitant qu'un diplôme de fin de scolarité obligatoire était encore supérieure à 80 %. Depuis lors, cette proportion n'a cessé de diminuer pour atteindre moins de 20 % en 2010⁹.

Des relevés réalisés entre 2010 et 2021 dans le but d'étudier l'évolution du taux de chômage selon le plus haut niveau de formation achevé montrent que ce taux est deux fois supérieur pour les personnes sans diplôme du degré secondaire II que pour les personnes titulaires d'un diplôme de ce niveau ou plus élevé¹⁰.

Malgré des exigences grandissantes et une part en recul de postes ne nécessitant pas de qualifications particulières, le marché du travail continue de proposer des postes aux personnes ne possédant pas de diplôme formel (voir ch. 2.5). En effet, de nombreuses entreprises dépendent encore d'une main-d'œuvre sans diplôme de la formation professionnelle. Selon Nadai et al., elles engagent des personnes non qualifiées en lieu et place de personnel qualifié lorsque celui-ci fait défaut et pour autant que les tâches le permettent, mais aussi dans les cas où une automatisation des tâches ne serait pas rentable et/ou lorsque l'engagement de personnes non qualifiées permet d'économiser sur les coûts salariaux¹¹.

2.5 Adultes sans certification professionnelle, par branche

Les adultes sans certification professionnelle sont essentiellement employés pour des tâches auxiliaires ou peu qualifiées ainsi que dans les branches à bas salaires comme l'industrie, l'hébergement et la restauration, la construction, les services et les activités immobilières (voir fig. 3 et 4).

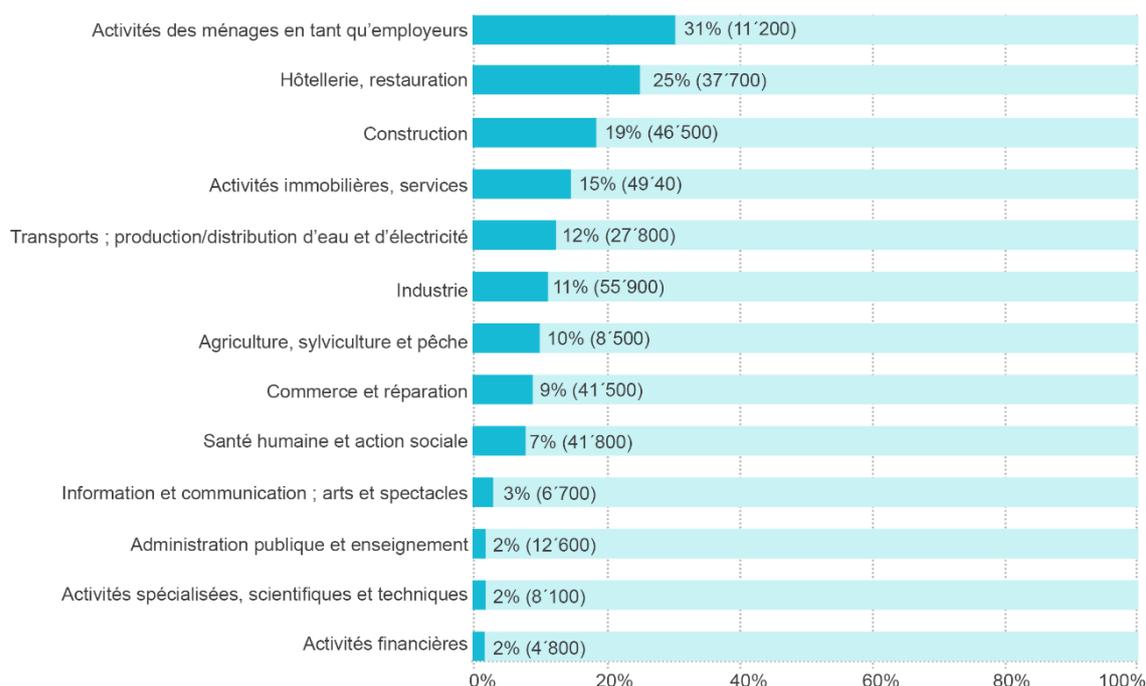
⁸ Ibid.

⁹ Renold, U. ; Bolli, T. ; Dändliker, L. ; Rageth, L. (2023) : *Reconnaissance des acquis* ». *Analyse des procédures actuelles dans le contexte national et international*. CES Studien (à paraître), p. 18.

¹⁰ Ibid., p.19.

¹¹ Nadai, E. ; Gonon, A. ; Hübscher, R. ; John A. (2021) : *Ohne Berufsausbildung im Arbeitsmarkt. Wichtigste Ergebnisse* [en ligne]. Disponible sous : [content \(fhnw.ch\)](https://www.fhnw.ch/content/fhnw.ch) (consulté le 21.07.2023).

Figure 3 : Part des personnes actives âgées de 25 à 64 ans sans certification professionnelle par section économique en 2020¹²



Graphique : SEFRI ; données brutes : OFS, ESPA 2021.

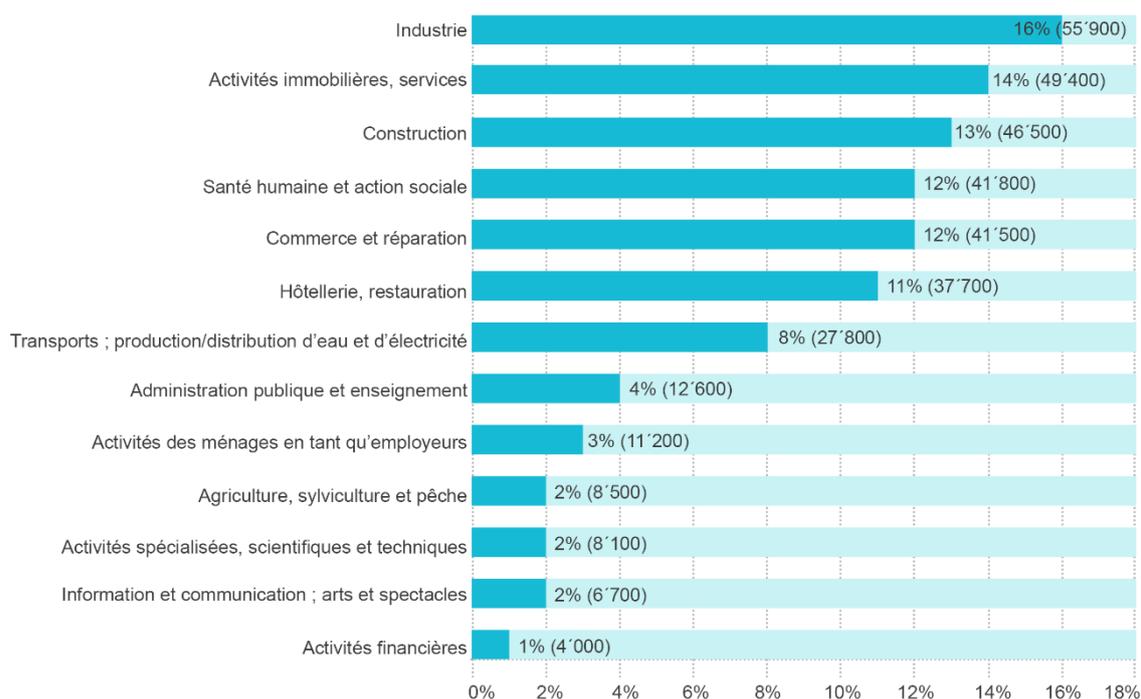
D'après les données de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) 2021¹³, un tiers des personnes employées dans un ménage privé et un quart des personnes travaillant dans l'hébergement et la restauration ne disposent d'aucun titre du degré secondaire II (voir fig. 3). Dans la construction, c'est une personne active sur cinq qui n'est pas ou que peu qualifiée. Les activités immobilières et autres services emploient quant à eux 15 % de personnes sans certification professionnelle. Cette section économique est toutefois assez vaste et comprend aussi toutes les prestations de nettoyage. Ce sont les services financiers (2 %), les activités spécialisées, scientifiques et techniques (2 %), l'administration publique et l'enseignement (2 %) ainsi que l'information et la communication et les arts et loisirs (3 %) qui enregistrent le plus faible taux d'emploi de personnel non qualifié. Ces sections économiques sont considérées comme relativement exigeantes en termes de connaissances et requièrent donc davantage de qualifications acquises dans le cadre d'une formation professionnelle.

L'histogramme de répartition des personnes sans certification professionnelle entre les différentes sections économiques (voir fig. 4) montre qu'une grande partie d'entre elles travaillent dans les sections suivantes : industrie (55 900 personnes), activités immobilières et autres services (49 400), construction (46 500), santé humaine et action sociale (41 800), commerce et réparation (41 500), hébergement et restauration (37 700) et transports et approvisionnement en énergie et en eau (27 800).

¹² La systématique des sections économiques employée par l'Office fédéral de la statistique dans l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) dérive de la Nomenclature générale des activités économiques (NOGA) et constitue la version suisse de la Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE). Les sections économiques de la NOGA ne sont pas directement transposables aux domaines de formation mis en évidence dans la Classification internationale type de l'éducation (CITE) utilisée à l'échelle internationale pour classer les formations, notamment professionnelles, selon leur niveau.

¹³ Office fédéral de la statistique (2021) : *Enquête suisse sur la population active (ESPA)*.

Figure 4 : Répartition des personnes actives âgées de 25 à 64 ans sans certification professionnelle entre les différentes sections économiques en 2020



Graphique : SEFRI ; données brutes : OFS, ESPA 2021.

2.6 Possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle

Les adultes sans certification professionnelle sont en moyenne moins bien intégrés sur le marché du travail, travaillent fréquemment dans des conditions précaires et, par conséquent, connaissent plus souvent le chômage et dépendent plus souvent de l'aide sociale que les personnes diplômées¹⁴. Pour maintenir l'employabilité sur le marché du travail, l'une des mesures consiste, pour les adultes sans certification professionnelle, à acquérir des qualifications demandées par ce marché.

Les qualifications correspondent aux compétences, aux connaissances et au savoir-faire nécessaires à l'exercice d'une profession¹⁵. Le terme « *qualifications* » n'est donc pas synonyme de « *diplôme* » dans le sens d'une certification ou d'un titre mais renvoie à la maîtrise de compétences opérationnelles.

2.6.1 Certification professionnelle

Obtenir un diplôme de la formation professionnelle initiale (CFC ou AFP) est en principe possible à tout âge en Suisse. Les adultes disposent de plusieurs possibilités en la matière. Ils peuvent suivre une formation formelle avec contrat d'apprentissage ou se préparer à une procédure de qualification via une formation continue non formelle en dehors d'une filière de formation réglementée¹⁶. Différentes offres de formation et procédures de qualification spécifiquement destinées aux adultes ont été développées selon les branches et les régions linguistiques (voir ch. 3).

¹⁴ Secrétariat d'État à l'économie (août 2023) : *La situation sur le marché du travail*, T4b : Chômeurs inscrits selon les degrés de formation, p. 16.

¹⁵ Art. 15, al. 1 LFPr

¹⁶ Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (2017) : *Manuel Formation professionnelle initiale pour adultes*.

2.6.2 Formation continue

La formation continue, ou formation non formelle, est par définition une formation non réglementée par l'État. Ce dernier ne formule aucune prescription de fond la concernant et ne délivre pas non plus de diplômes ou de titres reconnus par la Confédération¹⁷.

Les formations continues peuvent être proposées ou (co)financées sous forme de cours ou de séminaires par des prestataires privés tels que des associations de branches et des entreprises ou, dans le cas de groupes cibles et de groupes d'intérêts spécifiques, par des prestataires publics tels que des offices régionaux de placement (ORP) ou via des programmes d'intégration cantonaux

La valeur d'une formation continue est déterminée par la demande dont elle jouit sur le marché du travail et de son crédit dans un champ professionnel donné. Ainsi les *certificats de branches* sont-ils spécifiquement développés par les associations professionnelles pour couvrir des besoins qui leur sont propres. Ces certificats bénéficient d'une bonne renommée au sein des branches et sont donc relativement appréciés. En la matière, les branches mettent aussi sur pied des offres à bas seuil qui permettent aux adultes sans certification professionnelle d'intégrer un secteur économique ou de maintenir leur employabilité.

2.6.3 Formation informelle

La formation informelle renvoie à une démarche individuelle qui s'effectue en dehors de tout cursus structuré et réglementé. C'est la forme d'apprentissage la plus répandue. Elle répond aux besoins personnels et comprend par exemple l'apprentissage individuel au poste de travail (étude de littérature spécialisée, tutoriels en ligne, entretiens avec des spécialistes, etc.), mais aussi l'acquisition de compétences via les tâches familiales ou les activités bénévoles. Ces acquis informels sont rarement documentés et ne peuvent que difficilement être prouvés en termes de compétences sur le marché du travail.

2.7 Attestation des compétences acquises

Les personnes sans certification professionnelle sont souvent confrontées au défi de ne pas pouvoir attester au moyen d'un document clair et accepté par le marché du travail suisse les compétences qu'elles ont acquises de manière non formelle, de manière informelle ou à l'étranger. Leur accès au marché du travail s'en trouve entravé car les employeurs n'ont aucune preuve formelle de leurs compétences¹⁸.

Selon le contexte, il existe différentes procédures permettant de faire attester une expérience professionnelle ou de vie ainsi que des compétences acquises dans d'autres systèmes éducatifs. Une attestation fédérale ne peut être établie qu'en référence à un diplôme formel et uniquement par l'organe compétent pour le diplôme concerné (voir ch. 2.7.1).

D'autres procédures et labels de qualité de prestataires privés permettent néanmoins d'attester de compétences sans référence à un diplôme formel (voir ch. 2.7.2).

2.7.1 Attestation fédérale des compétences acquises

Validation des acquis de l'expérience

Dans l'Union européenne, la *validation* est une notion large qui englobe les types les plus divers de mise en évidence, de reconnaissance et de certification des compétences existantes. Dans la compréhension européenne, l'objectif de la validation n'est pas forcément un diplôme formel, mais peut également être une attestation d'institution privée.

¹⁷ Art. 3 de la loi fédérale du 20 juin 2014 sur la formation continue (LFCo ; RS 419.1)

¹⁸ Nadai, E. ; Gonon, A. ; Hübscher, R. ; John A. (2021) : *Ohne Berufsausbildung im Arbeitsmarkt. Wichtigste Ergebnisse* [en ligne]. Disponible sous : [content \(fhnw.ch\)](https://www.fhnw.ch/content/fhnw.ch) (en allemand uniquement) (consulté le 21.07.2023).

En Suisse, l'utilisation du terme *validation des acquis de l'expérience* diffère en fonction du contexte :

- *au niveau des hautes écoles* : la Suisse latine a tendance à se calquer sur le modèle européen et à utiliser le terme *validation des acquis de l'expérience* pour parler de la prise en compte des acquis dans le but d'obtenir une dispense dans le cadre des filières d'études ou des procédures de qualification ;
- *au niveau de la formation professionnelle initiale* : utilisé par la Confédération et les cantons, le terme *validation des acquis de l'expérience* désigne une *autre procédure de qualification* de la formation professionnelle initiale conduisant à l'obtention d'un CFC¹⁹ ou d'une AFP²⁰.

Lors d'une *procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience* dans le cadre de la formation professionnelle initiale, les candidats documentent les compétences déjà acquises dans un dossier. Ils prouvent ainsi qu'ils disposent de certaines compétences opérationnelles spécifiques à la profession visée et qu'ils satisfont aux exigences en matière de culture générale. Le dossier est examiné par un service cantonal. Si le dossier est validé, la procédure de qualification est considérée comme réussie et l'AFP ou le CFC convoité est alors délivré.

Lorsque la procédure de validation n'est pas réussie, c'est-à-dire que l'ensemble des compétences opérationnelles nécessaires n'ont pas pu être documentées dans le dossier, les candidats peuvent combler leurs lacunes, par exemple en suivant une formation complémentaire ou en acquérant l'expérience professionnelle manquante, puis présenter de nouveau leur dossier complété en vue de son réexamen (3^e tentative possible en cas de nouvel échec).

Ainsi, en matière de formation professionnelle initiale, le terme « *validation* » désigne une « *certification totale* » car seule une personne disposant de l'ensemble des compétences nécessaires pour valider une formation se verra effectivement décerner le titre fédéral correspondant.

Prise en compte des acquis

La prise en compte des acquis s'effectue dans une démarche inverse. Il s'agit d'apporter la preuve, avant une formation, des compétences dont on dispose déjà afin de se voir ainsi dispensé d'une partie de l'enseignement ou de certains éléments de la procédure de qualification.

Par conséquent, la prise en compte des acquis ne conduit pas à une attestation officielle des compétences mais constitue un instrument permettant aux écoles professionnelles ou aux cantons d'accorder des dispenses. Même lorsque des acquis sont pris en compte, la formation professionnelle initiale visée doit toujours se conclure par une procédure de qualification.

Figure 5 : Différence de perspective entre la Suisse et l'UE sur la notion de validation

		SUISSE	UNION EUROPÉENNE
OBJECTIFS DES PROCÉDURES	Dispense	<i>Prise en compte des acquis</i>	<i>Validation</i>
	Certification totale	<i>Autres procédures de qualification</i> - Procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience	

Graphique : SEFRI, d'après Renold U. et al. (2023).

La figure 5 montre que la notion de validation n'est pas utilisée de la même manière en Suisse et dans l'Union européenne.

¹⁹ Art. 38, al. 1, LFPr

²⁰ Art. 37, al. 1, LFPr

Digression : reconnaissance des diplômes étrangers dans le domaine de la formation professionnelle initiale

Les diplômes délivrés par les États membres de l'UE/AELE et les pays tiers sont reconnus en Suisse. Les procédures et les autorités compétentes diffèrent selon les professions²¹.

Les adultes qui ont obtenu à l'étranger un diplôme comparable à celui sanctionnant une formation professionnelle initiale ont la possibilité de le faire reconnaître en Suisse (équivalence) auprès du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ou de la Croix-Rouge suisse. Dans ce cadre, le niveau, la durée et le contenu de la formation ainsi que les qualifications théoriques et pratiques ou l'expérience professionnelle dans le domaine correspondant font l'objet d'un examen²². Des connaissances linguistiques dans une langue officielle doivent également être justifiées lorsque celles-ci sont nécessaires à l'exercice de la profession en Suisse. Une décision de reconnaissance est requise pour l'exercice de professions réglementées. Une profession est dite réglementée lorsque son exercice en Suisse est subordonné, en vertu de dispositions législatives, réglementaires ou administratives, à la possession d'un diplôme professionnel déterminé. La réglementation des professions diffère d'un canton à l'autre.

La liste des professions et des activités réglementées en Suisse compte 160 professions et activités²³. Les 14 professions réglementées ci-dessous requièrent, pour être exercées, un diplôme de la formation professionnelle (état : juillet 2023) :

- acousticienne en systèmes auditifs CFC / acousticien en systèmes auditifs CFC
- assistante dentaire CFC / assistant dentaire CFC (uniquement dans le canton de Genève, mais selon le droit fédéral pour les compétences dans le domaine de la radiologie)
- assistante en médecine vétérinaire CFC / assistant en médecine vétérinaire CFC
- assistante en podologie CFC / assistant en podologie CFC
- assistante en soins et santé communautaire CFC / assistant en soins et santé communautaire CFC
- assistante médicale CFC / assistant médical CFC
- assistante socio-éducative CFC / assistant socio-éducatif CFC
- droguiste CFC
- électricienne de montage CFC / électricien de montage CFC
- esthéticienne CFC / esthéticien CFC (uniquement au Tessin)
- installatrice-électricienne CFC / installateur-électricien CFC
- opticienne CFC / opticien CFC
- ramoneuse CFC / ramoneur CFC
- technicienne-dentiste CFC / technicien-dentiste CFC

Professions non réglementées : attestation de niveau

Dans le cas d'une profession non réglementée, il n'est pas nécessaire de faire reconnaître le diplôme étranger pour pouvoir exercer sur le marché du travail suisse. Il est néanmoins possible de demander une reconnaissance du diplôme²⁴ ou une attestation de niveau²⁵ auprès du SEFRI. Si le niveau et la durée de la formation sont identiques, le SEFRI classe le diplôme étranger dans le système suisse de formation au moyen d'une attestation de niveau. Une telle attestation aide les employeurs et les autorités à positionner les diplômes étrangers par rapport au système éducatif suisse.

Attestations cantonales de compétences

En fonction des législations cantonales, il est possible que les cantons délivrent également des attestations de compétences. Par le passé, certains cantons ont ainsi délivré des attestations de

²¹ Voir plateforme d'information www.anererkennung.swiss (consulté le 21.07.2023).

²² Voir art. 69a et 69b, al. 2, de l'ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (RS 412.101). Dans les professions réglementées, la reconnaissance des diplômes étrangers des ressortissants de l'UE/AELE est régie par les dispositions de la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

²³ Voir www.sbf.admin.ch/diploma (consulté le 21.07.2023).

²⁴ Voir art. 69b, al. 2, OFPr

²⁵ Voir art. 69b, al. 1, OFPr

compétences à l'issue de certains cours ou de certaines évaluations de compétences organisés dans le cadre de mesures cantonales (voir ch. 3.4.2).

2.7.2 Attestations de compétences non réglementées par l'État

Il existe différentes procédures et labels de qualité de prestataires privés pour attester de certaines compétences acquises dans un cadre non formel ou informel, sans référence à un diplôme de la formation formelle (voir ch. 3.4.3).

3 Situation en Suisse

Différentes possibilités d'obtenir une qualification s'offrent aux adultes qui ne disposent pas de certification professionnelle. Selon les conditions, ils peuvent obtenir un diplôme formel ou suivre une formation continue non formelle. Il existe en outre différents instruments permettant d'identifier les compétences existantes et de les rendre visibles sur le marché du travail.

Le nombre de diplômes de la formation professionnelle initiale délivrés à des adultes a augmenté de 39 % entre 2014 et 2020, pour atteindre près de 10 700 titres au total. En Suisse, le taux de participation à la formation continue est supérieur à la moyenne européenne, mais il varie en fonction du niveau de formation.

3.1 Certification professionnelle pour adultes

La formation professionnelle initiale connaît deux types de titres : le certificat fédéral de capacité (CFC) et l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Le CFC s'acquiert généralement après une formation professionnelle initiale de 3 à 4 ans. L'AFP est une formation professionnelle initiale à bas seuil qui s'effectue normalement en deux ans. Les formations AFP sont organisées de sorte à tenir particulièrement compte des besoins individuels des personnes en formation²⁶. Elles sont spécialement adaptées aux personnes dont les aptitudes sont essentiellement pratiques ou à celles pour qui l'obtention d'un CFC représente (encore) un défi trop exigeant. Il existe actuellement environ 60 formations professionnelles initiales avec AFP dans les domaines professionnels les plus divers²⁷.

Plusieurs voies permettent à des adultes d'obtenir un CFC ou une AFP. Outre la formation professionnelle initiale avec contrat d'apprentissage, les adultes justifiant de connaissances préalables et d'une expérience professionnelle dans le domaine correspondant peuvent bénéficier d'une réduction de la durée de la formation ou être admis directement à la procédure de qualification sans avoir suivi de formation formelle et ce, pour l'ensemble des formations professionnelles initiales.

Pour chaque formation professionnelle initiale, la formation initiale en entreprise et la procédure de qualification avec examen final sont définies dans une ordonnance du SEFRI. En outre, la LFPr offre une large marge de manœuvre permettant de créer des offres de formation professionnelle spécifiques ou des procédures de qualification pour adultes, appelées *autres procédures de qualification*. La *procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience* ou la *procédure de qualification avec examen fractionné* en sont des exemples.

²⁶ Voir art. 17, al. 2, LFPr

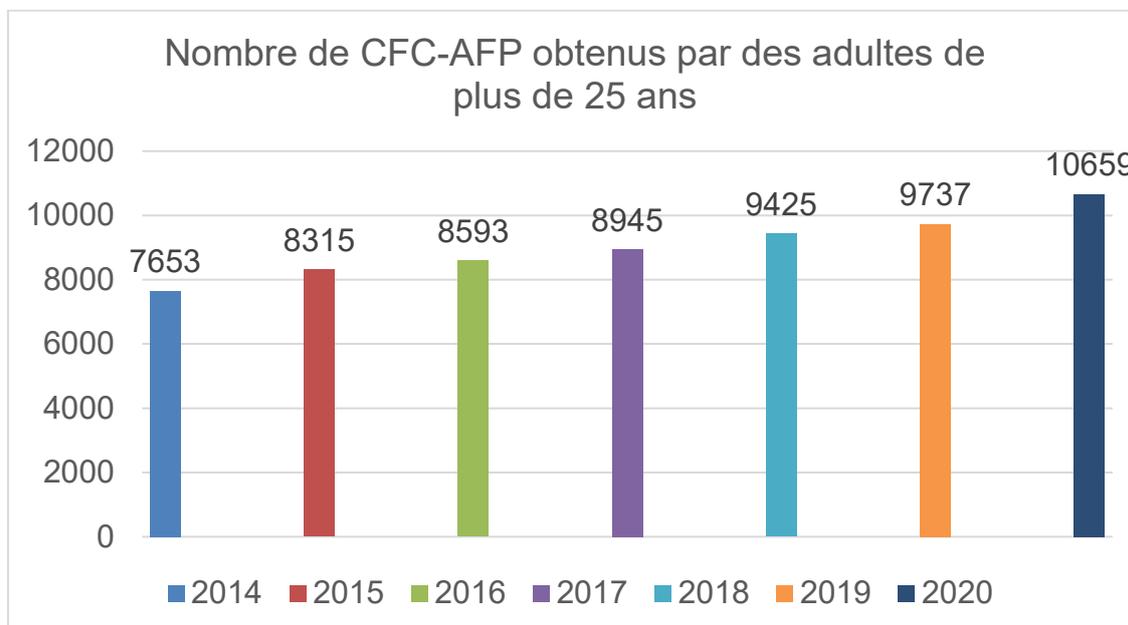
²⁷ La liste des professions du SEFRI (publiée en ligne) permet de consulter les formations professionnelles initiales avec AFP avec une fonction de filtrage : [Formation professionnelle initiale \(admin.ch\)](#) (consulté le 21.07.2023). Une liste des AFP existantes, état au 29.06.2023, figure en annexe (voir ch. 7.3).

3.1.1 Nombre de diplômes et branches

Hausse du nombre de diplômés

En Suisse, environ 70 000 diplômes de la formation professionnelle initiale (CFC et AFP) sont actuellement délivrés chaque année, dont environ 10 600, soit 15,2 %, à des adultes de plus de 25 ans. Le nombre de diplômes de la formation professionnelle initiale délivrés à des adultes a augmenté de 39 % entre 2014 et 2020 (+ 3006)²⁸.

Figure 6 : Nombre de CFC et AFP obtenus par des adultes entre 2014 et 2020



Graphique : SEFRI ; données brutes : OFS.

Types de diplômes

En 2020, 9423 adultes ont obtenu un CFC et 1236 adultes une AFP. Ainsi, les 10 659 titres de la formation professionnelle initiale délivrés à des adultes se répartissent entre 88,4 % de CFC et 11,6 % d'AFP (voir fig. 7).

²⁸ Voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/diplomes/degre-secondaire-II.html> (consulté le 21.07.2023).

Figure 7 : Nombre de CFC et AFP obtenus par des adultes de 25 et plus selon le domaine de formation CITE, 2020

Champ de formation	AFP	CFC	Total
Soins infirmiers et formation de sages-femmes	0	1326	1326
Travail social et orientation	0	1179	1179
Commerce et administration	0	1177	1177
Vente en gros et au détail	156	885	1041
Construction et génie civil	119	729	848
Services domestiques	145	513	658
Hôtellerie et services de restauration	130	508	638
Culture et élevage	20	434	454
Mécanique et techniques apparentées	102	308	410
Électricité et énergie	1	373	374
Véhicules à moteur, bateaux et aéronefs	51	241	292
Certifications interdisc. en santé et affaires sociales	283	0	283
Développement et analyse de logiciels et d'applications	0	275	275
Horticulture	35	185	220
Électronique et automatisation	0	184	184
Matériaux (verre, papier, plastique et bois)	60	99	159
Diagnostic médical et technologie de traitement	0	152	152
Traitement des aliments	36	104	140
Techniques audiovisuelles et production multimédia	7	126	133
Architecture et urbanisme	0	118	118
Services de soins de beauté et de coiffure	18	87	105
Ingénierie chimique et processus	8	93	101
Services de transport	3	57	60
Travail de secrétariat et de bureau	55	0	55
Sciences vétérinaires	0	48	48
Textiles (vêtements, chaussures et cuir)	6	37	43
Formation aux bibliothèques, à la documentation et à l'archivisme	0	39	39
Artisanat	0	36	36
Sylviculture	0	34	34
Sports	0	28	28
Sciences vétérinaires	0	21	21
Stylisme, décoration et design industriel	1	19	20
Technologie de protection de l'environnement	0	7	7
Musique, théâtre, danse, cirque	0	1	1
Conception et administration de bases de données et de réseau	0	0	0
Total	1236	9423	10659

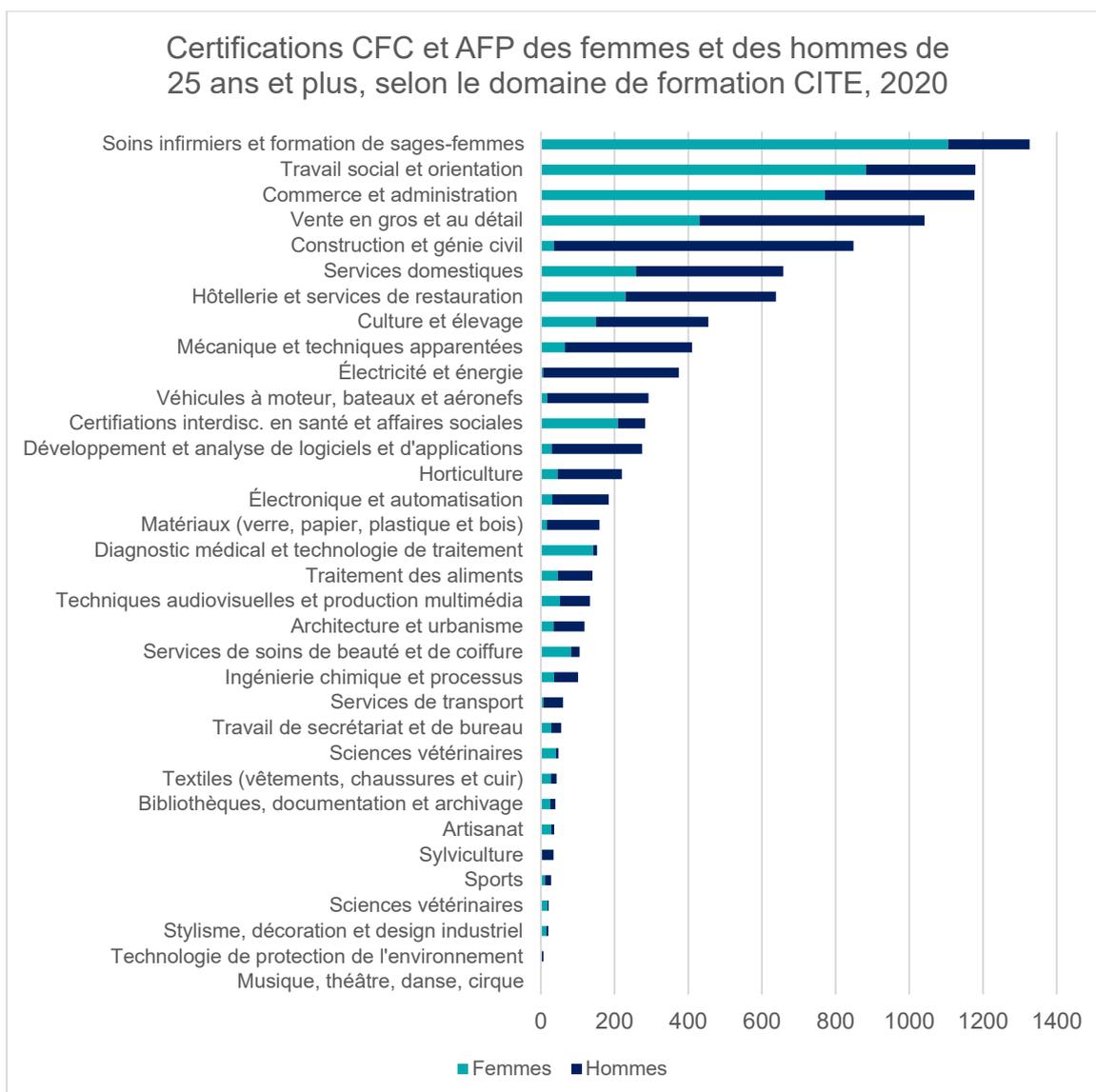
Tableau : SEFRI ; données brutes : OFS.

Branches

Les branches dans lesquelles les adultes obtiennent le plus d'AFP (voir fig. 7) sont la santé humaine et l'action sociale (283), le commerce de détail (156), les services domestiques (145), l'hébergement et la restauration (130), la construction (119) et la mécanique et le travail du métal (102).

La majorité des CFC obtenus par des adultes (voir fig. 7) sont également délivrés dans le domaine de la santé et de l'action sociale (1326 et 1179), suivi des domaines suivants : commerce et administration (1177), de commerce de détail (885), construction (729), services domestiques (513), hébergement et restauration (508), culture et élevage (434), électricité et énergie (373), mécanique et travail du métal (308).

Figure 8 : Nombre de CFC et AFP obtenus par des femmes et des hommes de 25 ans et plus selon le domaine de formation CITE, 2020



Graphique : SEFRI ; données brutes : OFS.

Branches selon le sexe

De manière générale, la certification professionnelle pour adultes est établie plus fortement dans certaines branches que dans d'autres. Des différences apparaissent également dans la répartition entre les sexes. En 2020, 4876 femmes et 5783 hommes ont obtenu un diplôme sanctionnant une formation professionnelle initiale.

Les branches dans lesquelles les femmes obtiennent le plus souvent leurs titres (voir fig. 8) sont ceux de la santé (1105), de l'action sociale (882), du commerce (771) et du commerce de détail (431). Chez les hommes, les titres sont le plus souvent obtenus dans la construction (813), le commerce de détail (610), l'hébergement et la restauration (408), le domaine commercial (406), les services domestiques (400), l'électricité et l'énergie (368), la mécanique et le travail du métal (345) ainsi que la culture et l'élevage (305).

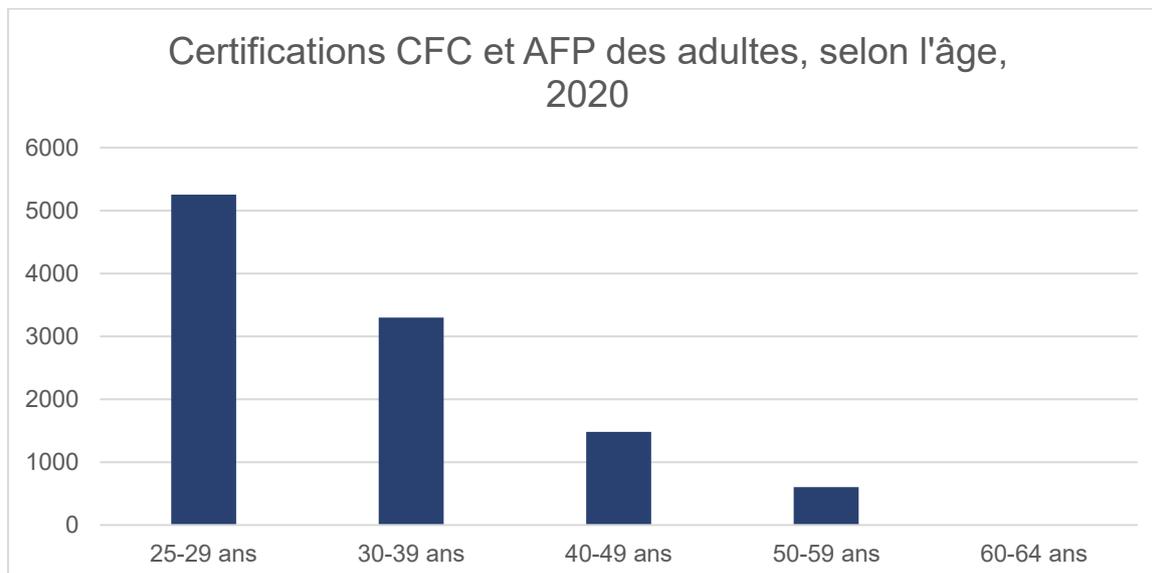
3.1.2 Profil des diplômés

Âge

Parmi les personnes ayant obtenu une certification professionnelle, 80 % des plus de 25 ans ont moins de 40 ans et 94 % d'entre eux ont moins de 50 ans. Cela s'explique notamment par le fait que l'obtention d'une certification professionnelle requiert beaucoup de ressources et un grand

investissement. Plus la durée de l'activité précédant la retraite est courte, moins les employés et les entreprises comptent sur un retour sur investissement. Cela diminue la volonté de s'investir des deux côtés.

Figure 9 : Nombre de CFC et AFP obtenus en 2020 par des adultes, selon l'âge



Graphique : SEFRI ; données brutes : OFS.

Niveau de formation

Pour ce qui est des certifications professionnelles obtenues par les adultes, 40 % d'entre elles sont des premières certifications, 60 % sont des secondes certifications. Les premières sont surtout liées à la nécessité d'assurer sa subsistance, alors que les secondes sont davantage motivées par le souhait d'exercer une activité professionnelle gratifiante, d'assumer davantage de responsabilités ou de faire progresser sa carrière²⁹.

Si la Suisse présente un taux de participation à la formation continue supérieur à la moyenne chez les jeunes travailleurs bien formés, il se situe en revanche en dessous de la moyenne chez les adultes sans formation formelle et plus âgés. Sur les 405 000 personnes sans formation formelle, seul un faible pourcentage obtient une certification professionnelle. Il existe une corrélation avec le constat scientifique selon lequel la participation à la formation continue est généralement plus faible chez les personnes peu qualifiées et qui avancent en âge³⁰.

Nationalité

Les Suisses sont plus nombreux à obtenir une seconde certification que les personnes étrangères, qui obtiennent le plus souvent une première certification ou, du moins, la première à être reconnue au niveau fédéral. Environ un quart de l'ensemble des personnes ayant décroché en 2015 un premier titre de formation professionnelle initiale reconnu par la Confédération indiquent être déjà titulaires d'un titre du degré secondaire II ou du degré tertiaire obtenu à l'étranger³¹. Si l'on considérait les CFC et les AFP de ces personnes comme des deuxième diplômes, le pourcentage de premiers diplômes serait encore nettement plus faible.

Sexe

Dans tous les groupes d'âge, le rapport entre les sexes est équilibré. Chez les moins de 30 ans, les hommes sont plus nombreux que les femmes à obtenir une certification (rapport 3 pour 2). Chez les plus de 40 ans, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à obtenir une certification (rapport 2 pour 1).

²⁹ Voir Schmid, M. ; Schmidlin, S. ; Hischier, D. (2017) : *Certification professionnelle pour adultes : le point de vue des adultes concernés*. Berne, p. 51.

³⁰ Voir B,S,S. (2016) : *Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden*. Bâle

³¹ Voir Schmid, M. ; Schmidlin, S. ; Hischier, D. (2017) : *Certification professionnelle pour adultes : le point de vue des adultes concernés*. Berne, p. 77.

3.1.3 Prise en compte des acquis

Il est important que les adultes puissent accéder le plus efficacement possible à une certification professionnelle. Aussi la LFPr prévoit-elle une prise en compte adéquate des acquis dans la formation professionnelle initiale³².

La *prise en compte des acquis* dans la formation professionnelle est du ressort des cantons³³. Ces derniers veillent également à assurer des services de consultation chargés d'aider les personnes à dresser l'inventaire des qualifications dont elles peuvent se prévaloir et qu'elles ont acquises en dehors des filières de formation habituelles, à travers une expérience pratique, professionnelle ou non³⁴. Cet inventaire sert de base de décision pour la prise en compte des acquis.

Plusieurs services cantonaux sont compétents pour les décisions de *prise en compte des acquis* :

- dans la formation initiale en entreprise, l'école professionnelle décide de la dispense de certaines parties de l'enseignement ;
- dans la formation initiale en école, l'institution de formation décide de la conclusion d'un contrat de formation, du raccourcissement individuel de la durée de formation et de la dispense de certaines parties de l'enseignement ;
- dans la formation initiale en entreprise, le canton approuve le contrat d'apprentissage et décide du raccourcissement de la durée de la formation.

Lors des procédures de qualification, les cantons décident en outre de l'admission dans un autre cadre que celui d'une filière réglementée et de la dispense de certaines parties de la procédure de qualification.

Selon la LFPr, il n'est toutefois pas possible d'être dispensé des parties pratiques de la procédure de qualification. Cela s'explique par le fait que l'on ne peut déterminer si une personne dispose réellement des qualifications nécessaires que sur la base du travail pratique qu'elle a fourni.

Dans son étude sur la *prise en compte des acquis* dans la formation professionnelle initiale, la Haute école fédérale en formation professionnelle (anciennement Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle) a constaté une importante hétérogénéité dans la manière dont les cantons mettaient en œuvre la prise en compte des acquis³⁵.

En outre, l'étude a montré que la *réduction de la durée de la formation* constituait la forme de prise en compte la plus établie dans tous les cantons. Cela peut s'expliquer par le fait qu'une éventuelle dispense d'une partie de la formation ou de certains éléments de la procédure de qualification représente un processus très exigeant sur les plans du contenu et de la procédure, qui nécessite beaucoup de ressources et qui place les services compétents devant de grands défis, en particulier lorsqu'il s'agit de demandes de prise en compte informelle et non formelle des acquis ou de connaissances acquises à l'étranger. Ainsi, une réduction de la durée de la formation peut être comprise comme une forme de prise en compte globale, accordée aux personnes qui peuvent faire valoir de manière convaincante, dans le cadre de critères définis, qu'elles satisfont aux exigences de la procédure de qualification.

³² Voir art. 9, al. 2, LFPr

³³ Voir art. 4 OFPr

³⁴ Ibid.

³⁵ Voir Salzmänn, P. et al. (2020) : *État de la mise en œuvre de la prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale*. Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), Zollikofen

Figure 10 : Prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale

PROCÉDURE	OBJECTIFS DE LA PROCÉDURE	VOIE DE FORMATION
Prise en compte des acquis	Dispense d'une partie de l'enseignement / Dispense d'une partie de la procédure de qualification	Formation professionnelle initiale classique
	Réduction de la durée de la formation	Formation professionnelle initiale raccourcie

Graphique : SEFRI.

La figure 10 montre que la *prise en compte des acquis* peut prendre la forme soit de dispenses d'une partie de l'enseignement et de certains éléments la procédure de qualification soit d'une réduction de la durée de la formation.

3.1.4 Autres procédures de qualification

Dans le postulat qui est à la base du présent rapport, l'auteur demande en particulier une analyse des autres procédures de qualification mises en œuvre jusqu'à présent. Il s'agit de procédures de qualification de la formation professionnelle initiale visant à valider des compétences, non pas dans le cadre d'un examen final (examen de fin d'apprentissage) ou d'examens partiels³⁶, mais par d'autres *procédures reconnues par le SEFRI*. La LFPr ne précise pas la forme que doivent prendre ces autres procédures de qualification ; elle dispose toutefois que celles-ci doivent être équivalentes à la procédure de qualification avec examen final³⁷.

Deux types d'*autres procédures de qualification* ont été développés jusqu'à présent en Suisse :

- *procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience*
- *procédure de qualification avec examen fractionné*

Évaluation des besoins

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail définissent ensemble si, pour une formation professionnelle initiale donnée, il y a lieu de développer et de mettre en œuvre une *autre procédure de qualification*. Ils tiennent compte pour ce faire de la demande et adaptent leur offre en fonction des ressources humaines et financières disponibles. Les discussions relatives au besoin d'*autres procédures de qualification* sont menées au sein des *commissions pour le développement de la profession et de la qualité* responsables des différentes formations professionnelles initiales.

Compétences

En Suisse, la compétence relative au développement d'une autre procédure de qualification incombe aux organes responsables de la formation professionnelle initiale et aux cantons, en charge de sa mise en œuvre. La Confédération informe les Ortra des possibilités et les soutient dans l'élaboration des documents. L'organe responsable soumet ensuite au SEFRI une demande de reconnaissance d'une autre procédure de qualification liée à une formation professionnelle initiale donnée. Le SEFRI examine l'équivalence entre la procédure proposée et la procédure de qualification attestée par un examen final. Si l'équivalence est établie, le SEFRI reconnaît la procédure comme *autre procédure de qualification*³⁸.

Procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience

La *procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience* dans la formation professionnelle initiale consiste en une *autre procédure de qualification* conduisant à l'obtention d'un CFC ou d'une AFP. Lors de la procédure, les candidats attestent de la maîtrise des compétences opérationnelles requises pour une profession et des exigences relatives à la formation générale, non pas dans le cadre d'un examen final, mais en constituant un dossier. Si

³⁶ Voir art. 33 LFPr.

³⁷ Voir art. 37, al. 1, LFPr.

³⁸ État au 29.06.2023. La liste des professions du SEFRI (en ligne), permet de consulter les formations professionnelles initiales pour lesquelles il existe une *autre procédure de qualification* à l'aide d'une fonction de filtrage : [Formation professionnelle initiale \(admin.ch\)](https://www.admin.ch/sefri) (consulté le 21.07.2023).

les qualifications requises pour la profession sont validées, l'autorité cantonale délivre le CFC ou l'AFP correspondante.

Par *validation des acquis de l'expérience* dans la formation professionnelle initiale, on entend en principe une *certification totale*, dans la mesure où une certification professionnelle n'est délivrée qu'aux personnes qui peuvent prouver qu'elles disposent des compétences opérationnelles correspondantes.

Attestation des acquis comme certification partielle

Les personnes qui, lors de *la procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience*, ne peuvent attester qu'une partie des compétences opérationnelles requises, reçoivent une attestation des acquis délivrée par l'autorité cantonale. Cette attestation mentionne les compétences opérationnelles que la personne a validées et correspond à un *certificat de validation partielle*, comme le demande l'auteur du postulat.

Offre actuelle

Des bases réglementaires pour la validation des acquis de l'expérience existent pour 15 formations professionnelles initiales :

- aide en soins et accompagnement AFP
- assistante en soins et santé communautaire CFC / assistant en soins et santé communautaire CFC
- assistante médicale CFC / assistant médical CFC
- assistante socio-éducative CFC / assistant socio-éducatif CFC
- bijoutière-joaillière CFC / bijoutier-joaillier CFC
- cuisinière CFC / cuisinier CFC
- employée de commerce CFC / employé de commerce CFC
- employée en industrie laitière AFP / employé en industrie laitière AFP
- gestionnaire du commerce de détail CFC
- informaticienne CFC / informaticien CFC
- logisticienne CFC / logisticien CFC
- maçonne CFC / maçon CFC
- mécanicienne de production CFC / mécanicien de production CFC
- médiamaticienne CFC / médiamaticien CFC
- spécialiste en restauration CFC

Informations destinées aux adultes

Tous les cantons disposent d'un portail Internet qui fournit aux adultes intéressés toutes les informations utiles et renvoie les personnes souhaitant faire valider leurs acquis vers le service responsable. Les procédures de validation des acquis de l'expérience n'étant pas proposées par tous les cantons, les personnes peuvent être redirigées par leur canton de résidence vers autre un canton.

Procédure de qualification avec examen fractionné (examens partiels)

La procédure de qualification avec examen fractionné fait également partie des *autres procédures de qualification*. Le contrôle des compétences opérationnelles acquises durant la formation professionnelle initiale est réparti entre plusieurs examens. Ces examens partiels peuvent par exemple, dans le cadre d'une formation modulaire, prendre place à la fin de chaque module. Des critères de réussite spécifiques doivent être définis. Si le candidat les remplit, il se voit délivrer le CFC ou l'AFP.

Offre actuelle

L'examen fractionné est envisageable dans les professions pour lesquelles l'organe responsable a formulé des règlements et des dispositions d'exécution et les a fait reconnaître par le SEFRI.

Quatre formations professionnelles initiales offrent actuellement cette possibilité dans l'horlogerie :

- horlogère de production CFC / horloger de production CFC
- opératrice en horlogerie AFP / opérateur en horlogerie AFP
- polisseuse AFP / polisseur AFP
- termineuse en habillage horloger CFC / termineur en habillage horloger CFC

3.1.5 Offres de formation professionnelle modulaires spécifiquement destinées aux adultes

Des offres de formation modulaires sanctionnées par des examens existent dans différents domaines de la formation professionnelle initiale pour adultes, même sans qu'une *autre procédure de qualification* n'ait été définie. Contrairement à la formation modulaire validée par une *autre procédure de qualification*, il s'agit de certificats de module qui ne font pas partie de la procédure de qualification officielle.

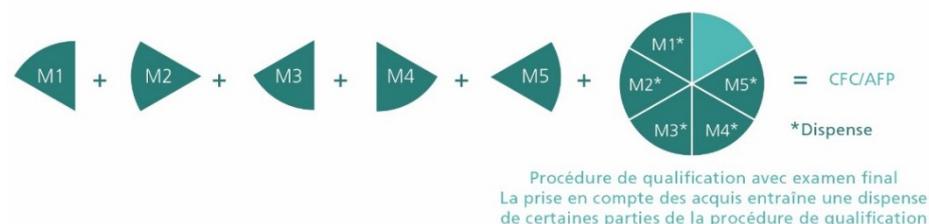
Selon la manière dont l'offre est conçue, les adultes effectuent la procédure de qualification avec examen final après avoir suivi tous les modules ou alors, les compétences acquises dans le cadre des modules de formation sont partiellement ou entièrement prises en compte dans la procédure de qualification. Conçus de manière à permettre des dispenses ou une réduction de la durée de la formation, les certificats de branche se prêtent particulièrement bien à la prise en compte de compétences acquises.

Figure 11 : Les différents types d'offres de formation professionnelle modulaires destinées aux adultes

Cours modulaires préparatoires à la procédure de qualification avec examen final



Cours modulaires avec prise en compte des acquis et dispense de certaines parties de la procédure de qualification



Cours modulaires préparant à la procédure de qualification avec examen fractionné



Graphique : SEFRI.

En plus des offres modulaires, il existe d'autres formations spécialement conçues pour les adultes et dont la durée est plus courte que celle d'une formation professionnelle initiale classique. Les adultes qui disposent de peu de temps, par exemple en raison de charges familiales, ont également la possibilité de prolonger la durée de la formation en suivant un apprentissage à temps partiel.

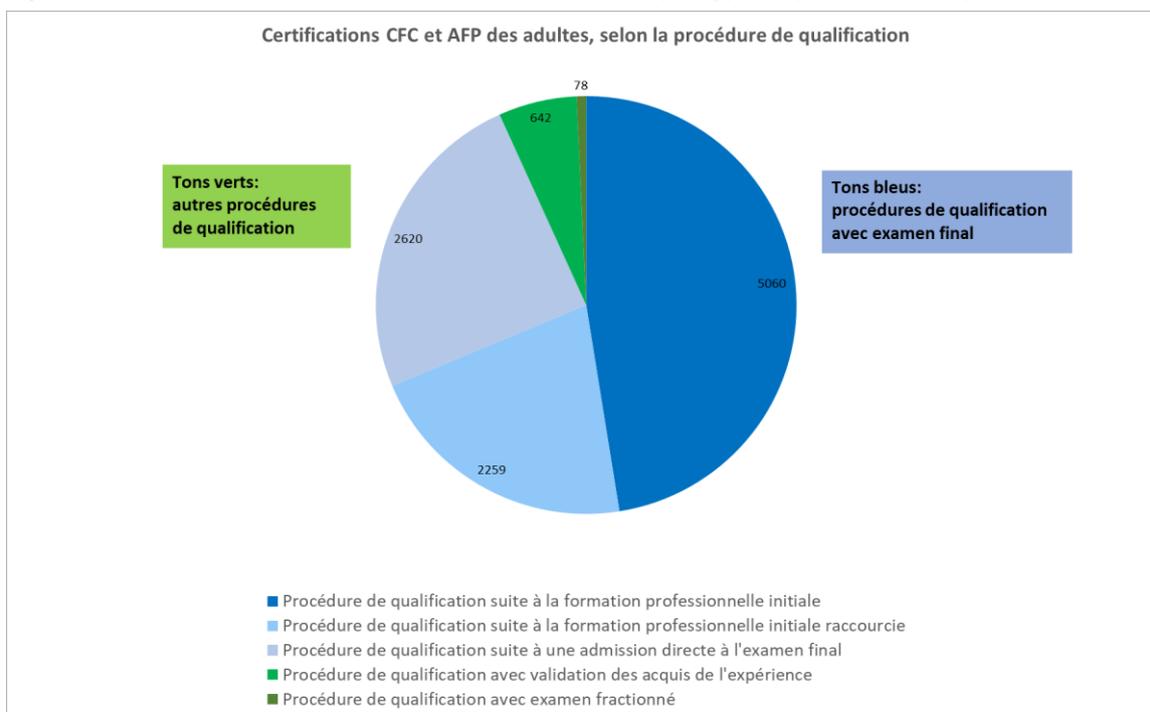
Une liste contenant des exemples actuels d'offres de formations professionnelles modulaires spécifiquement destinées aux adultes figure en annexe (voir ch. 7.2, tableau 2). Le site internet orientation.ch répertorie de nombreuses offres de formation professionnelle spécifiquement destinées aux adultes.

3.1.6 Nombre de diplômes par type de procédure de qualification et par branche

En 2020, près de 70 000 CFC et AFP ont été délivrés en Suisse, dont 10 700 ont été obtenus par des adultes de plus de 25 ans. Les chiffres relatifs aux diplômes de la formation professionnelle initiale ne permettent pas toujours de déterminer sous quelle forme s'est déroulée la préparation à la procédure de qualification. On peut néanmoins établir les distinctions suivantes (voir fig. 12) :

- 5060 diplômes obtenus dans le cadre d'une *formation professionnelle initiale classique* avec contrat d'apprentissage ;
- 2259 diplômes obtenus dans le cadre d'une *formation professionnelle initiale raccourcie* avec contrat d'apprentissage ;
- 2620 diplômes obtenus dans le cadre d'une *admission directe à l'examen final* ;
- 642 diplômes obtenus dans le cadre d'une *validation des acquis de l'expérience* ;
- 78 diplômes obtenus dans le cadre d'une *procédure de qualification avec examen fractionné*.

Figure 12 : Nombre de CFC/AFP obtenus par des adultes par type de procédure de qualification



Graphique : SEFRI ; données brutes : OFS.

Plus de 93 % des adultes ayant obtenu un diplôme de la formation professionnelle initiale en 2020 ont choisi la procédure de qualification classique avec examen final.

Seule une petite partie d'entre eux a opté pour une *autre procédure de qualification*. La majorité des autres procédures de qualification se répartissent sur quatre champs de formation uniquement. Sur les 720 autres procédures de qualifications qui se sont déroulées en 2020 :

- plus de 500 ont été effectuées dans le domaine de la santé et du social par le biais de la procédure de validation des acquis de l'expérience ;
- près de 100 ont été effectuées dans le domaine commercial par le biais de la procédure de validation des acquis de l'expérience également ;
- et environ 80 ont été effectuées dans le l'horlogerie par le biais d'une procédure de qualification avec examen fractionné.

Il est frappant de constater que les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à obtenir une certification professionnelle par le biais d'une procédure de validation des acquis de l'expérience. En 2020, on comptait au total 549 femmes et 93 hommes à avoir opté pour cette voie (voir fig. 13). Cette forte proportion de femmes est corrélée au nombre élevé de diplômes délivrés dans le domaine de la santé et de l'action sociale.

Les *autres procédures de qualification* représentent ainsi clairement la voie la moins choisie par les adultes qui souhaitent obtenir une certification professionnelle. Elles ne sont par ailleurs établies que dans un petit nombre de professions. Cette concentration des diplômes sur un nombre restreint de branches ou de champs de formation est représentative du domaine de la *certification professionnelle pour adultes* dans son ensemble (voir ch. 3.1.1).

3.1.7 Nombre de diplômes par canton obtenus par le biais d'une procédure de validation

La procédure de validation des acquis de l'expérience est actuellement proposée dans les cantons de Berne, Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Vaud, Valais, Zoug et Zurich. Les autres cantons leur confient l'organisation de la procédure de validation des acquis de l'expérience de leurs candidats.

Les chiffres indiquent qu'en 2020, plus de la moitié des 642 certifications professionnelles obtenues par le biais d'une procédure de validation des acquis de l'expérience ont été délivrées dans le canton de Genève (323), suivi de Zurich (113), Berne (52) et Vaud (33).

Figure 13 : Nombre de CFC et AFP obtenus en 2020 par des adultes par le biais d'une procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience, par canton de domicile

Cantons	Femmes	Hommes	Total
Appenzell Rhodes-Extérieures			
Appenzell Rhodes-Intérieures	3		3
Bâle-Campagne	3	1	4
Bâle-Ville		2	2
Berne	41	11	52
Fribourg	10	2	12
Genève	269	54	323
Glaris	2		2
Grisons	2	1	3
Jura	1	2	3
Lucerne	11	1	12
Neuchâtel	11		11
Nidwald	4		4
Schaffhouse	4		4
Schwyz	23		23
Soleure	5	1	6
Saint-Gall	12		12
Thurgovie	6		6
Valais	9		9
Vaud	29	4	33
Zoug	5		5
Zurich	99	14	113
Total	549	93	642

Tableau : SEFRI ; données brutes : OFS.

Par rapport à la population résidente, la procédure de validation des acquis de l'expérience est plus répandue en Suisse romande qu'en Suisse alémanique, en particulier à Genève. L'influence exercée en Suisse romande, et surtout à Genève, par le système de formation professionnelle français pourrait constituer un élément d'explication. En France, la formation professionnelle est organisée d'une autre manière qu'en Suisse : elle porte davantage l'empreinte de l'État et moins celle de l'économie. La formation professionnelle, et la validation plus particulièrement, constitue pour l'État français un instrument de politique sociale destiné à permettre et à maintenir l'employabilité des citoyens. Il en découle une importance accordée à la formation professionnelle et une compréhension de celle-ci qui diffèrent de celles qui prévalent en Suisse (voir ch. 4.2.4 et 6.2.1).

3.1.8 Participation des adultes sans certification professionnelle à la formation et à la formation continue

L'augmentation constante du nombre de titres de la formation professionnelle initiale obtenus par des adultes est principalement liée au nombre élevé de certifications décrochées par la jeune génération. La majorité de ces personnes disposent déjà d'une première formation effectuée

Suisse ou à l'étranger. Les actifs de 25 à 50 ans sans formation formelle constituent une population d'environ 300 000 personnes susceptibles d'envisager l'obtention d'une certification professionnelle. Cependant, seul un petit pourcentage de ces personnes obtient une certification professionnelle à l'âge adulte (environ 1,2 %).

La comparaison avec d'autres pays européens montre qu'ailleurs également, le nombre de titres de la formation professionnelle initiale et le taux de participation à la formation continue diminuent dans les classes d'âge plus élevées et sont particulièrement bas chez les adultes sans certification professionnelle. La concentration des diplômés pour adultes sur un nombre restreint de professions ou de branches est un phénomène courant que l'on observe par exemple en Allemagne, en Autriche et en France³⁹.

Moteurs et freins à la participation à la formation continue

La recherche montre clairement que certains facteurs jouent un rôle déterminant dans la participation à la formation continue. L'âge des personnes et la structure de l'entreprise dans laquelle elles travaillent représentent des facteurs importants, mais l'origine ou le niveau de formation encore davantage. Ainsi, les personnes peu qualifiées présentent des taux de participation à la formation continue nettement inférieurs à la moyenne et ce, indépendamment de leur âge⁴⁰.

L'Office fédéral de la statistique (OFS) recense régulièrement dans le Microrecensement formation de base et formation continue (MFC)⁴¹ la participation de la population suisse à la formation continue, les facteurs qui l'encouragent et ceux qui l'entravent.

Raisons de participer à la formation continue

Les raisons principales de participer à une formation continue à but professionnel sont les suivantes :

- être plus efficace dans le travail (56 %),
- par intérêt personnel pour le sujet (39 %),
- adaptations organisationnelles et/ou technologiques(31 %),
- participation obligatoire (28 %),
- améliorer les perspectives de carrière(16 %),
- pour obtenir 'un certificat/diplôme(10 %),
- augmenter les chances de trouver un nouveau travail / de changer de profession(7 %),
- pour le plaisir (7 %).

Parmi les personnes qui ont suivi une formation continue à but professionnel, 39 % l'ont fait de leur propre initiative, 34 % l'ont fait sur demande de leur employeur et 23 % parce que ce dernier les y avait encouragées. Dans le petit 5 % restant, l'initiative venait d'une tierce personne (office régional de placement, amis ou connaissances, p. ex.)

Obstacles à la participation à la formation continue

Selon le Microrecensement formation de base et formation continue⁴², les principales raisons pour lesquelles les personnes de 25 à 74 résidant en Suisse de manière permanente ont renoncé à participer à une formation continue en 2021 étaient les suivantes :

- pandémie de COVID-19 (38 %),
- manque de temps (33 %),
- coûts trop élevés (20 %),
- contraintes familiales (20 %),
- autres raisons personnelles (14 %),
- raisons liées à l'âge (13 %),
- aucune offre de formation appropriée trouvée (11 %),
- horaires pas pratiques (8 %),
- raisons de santé (8 %),

³⁹ Voir Renold, U. ; Bolli, T. ; Dändliker, L. ; Rageth, L. (2023) : « *Reconnaissance des acquis* ». *Analyse des procédures actuelles dans le contexte national et international*. CES Studien (à paraître).

⁴⁰ Voir B, S, S. (2016) : *Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden*. Bâle.

⁴¹ Voir OFS (2022) : *La formation tout au long de la vie en Suisse – Résultats du Microrecensement formation de base et formation continue 2021*.

⁴² Ibid.

- manque de soutien de l'employeur (8 %).

Les principales raisons qui ont amené les personnes n'ayant pas achevé de formation post-obligatoire à renoncer à suivre une formation continue sont l'âge (15 %), les raisons personnelles (14 %) et les contraintes familiales (13 %).

Dans le cadre d'une étude sur la certification professionnelle pour adultes⁴³, des personnes qui s'étaient montrées intéressées à obtenir une certification professionnelle, mais qui y avaient renoncé après avoir été conseillées, ont été interrogées. Ces personnes n'ont pas évoqué d'obstacle décisif, mais en ont généralement énuméré plusieurs, par exemple au niveau individuel :

- perte de salaire,
- environnement social,
- manque d'attentes en matière de bénéfices,
- peur d'être dépassé ou surchargé (psychiquement ou physiquement),
- peur de l'échec,
- âge,
- valeur accordée au temps libre,
- manque de motivation face à la charge de travail escomptée.

À un niveau plus général, les personnes interrogées ont cité les obstacles suivants :

- effort élevé,
- manque de soutien financier,
- faible disposition à coopérer des entreprises,
- absence d'offres de soutien et de conseil ou leur qualité lacunaire,
- mixité des classes d'âge dans les écoles professionnelles,
- chômage,
- longueur des délais,
- contrainte d'apprendre une langue étrangère.

Pour résumer, la participation à la formation et à la formation continue dépend de différents facteurs individuels et structurels. La situation familiale et celle qui prévaut au sein de l'entreprise sont déterminantes, tout comme l'état de santé et la motivation personnelle. À cela s'ajoutent des caractéristiques socio-économiques telles que le niveau de formation scolaire et le revenu du ménage, ainsi que des caractéristiques démographiques telles que l'âge, le sexe et le contexte migratoire.

Encouragement de la qualification des adultes sans certification professionnelle au sein des entreprises

Dans le cadre d'une étude, la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse (FHNW) a réalisé plusieurs entretiens avec des responsables du personnel actifs dans des branches qui emploient davantage de personnes sans certification professionnelle que la moyenne (construction, commerce de détail, restauration, industrie, nettoyage)⁴⁴. Les entretiens portaient entre autres sur l'encouragement des personnes sans certification professionnelle au sein des entreprises.

Selon les déclarations des responsables du personnel, les entreprises sont surtout prêtes à investir dans la qualification de collaborateurs sans certification professionnelle lorsqu'elles ne trouvent pas de personnel qui leur convienne sur le marché du travail. Cela ne signifie pas pour autant que les collaborateurs non qualifiés sont automatiquement encouragés si les entreprises connaissent une pénurie de personnel qualifié. Ce sont avant tout les collaborateurs qui se distinguent par leur attitude positive au travail et leur motivation à faire progresser leur carrière qui sont encouragés. Ils doivent aussi disposer des ressources personnelles nécessaires pour obtenir une qualification. Par contre, les employés accordant davantage d'importance à leurs

⁴³ Voir Schmid, M ; Schmidlin, S. ; Hischer, D. (2017) : Certification professionnelle pour adultes : le point de vue des adultes concernés. Berne, p. 62.

⁴⁴ Voir Nadai, E. ; Gonon, A. ; Hübscher, R. ; John A. (2021) : *Ohne Berufsausbildung im Arbeitsmarkt. Principaux résultats* [en ligne]. Disponible sous : [content\(fhnw.ch\)](https://www.fhnw.ch/content/fhnw.ch) (consulté le 21.07.2023).

intérêts privés ou à leur vie familiale seraient souvent moins enclins à suivre des formations continues.

3.1.9 Encouragement de la certification professionnelle pour adultes

Depuis 2014, l'encouragement de la certification professionnelle pour adultes constitue un champ d'action prioritaire pour les partenaires de la formation professionnelle. De nombreux projets ont été mis en œuvre dans ce domaine au cours des dernières années (voir ch. 5) et le nombre d'adultes terminant une formation professionnelle initiale est depuis lors en constante augmentation (voir ch. 3.1.1). Ce fait peut être considéré comme positif au regard des objectifs dans le domaine de la politique de formation, mais aussi de ceux de la Confédération et des cantons en matière de politique économique et sociale.

Facteurs favorisant le développement de procédures de qualification spécifiquement destinées aux adultes

Une enquête menée par l'ETH Zurich auprès des partenaires de la formation professionnelle⁴⁵ met en évidence leur volonté de continuer à encourager la certification professionnelle pour adultes. Les institutions cantonales et les Ortra responsables de la mise en œuvre de cette certification professionnelle soulignent toutefois que les procédures de qualification et les offres de formation spécifiquement destinées aux adultes ne sont finançables qu'en cas d'effectif suffisant.

Outre l'intérêt des acteurs de la formation professionnelle et la viabilité financière des offres, d'autres facteurs favorisent de manière décisive le développement de procédures de qualification et d'offres de formation spécifiques pour adultes. Ces facteurs se dégagent à la comparaison des formations professionnelles initiales enregistrant le plus grand nombre de diplômes délivrés à des adultes. Il s'avère en effet que les formations concernées présentent un certain nombre de points communs qu'il est pertinent de prendre en compte pour décider du développement des procédures de qualification et des offres de formation spécifiques pour adultes. Les points communs sont les suivants :

- les adultes sans certification professionnelle pertinente sont à même d'exercer l'activité professionnelle ou le changement d'orientation dans la branche concernée ;
- un nombre relativement important de personnes sans certification professionnelle travaillent dans la branche concernée ;
- un grand besoin en personnel et en compétences se fait ressentir dans la branche concernée ;
- l'exercice de certaines activités dans la branche concernée est soumis à un cadre juridique restrictif, ce qui rend indispensable l'acquisition d'une certification professionnelle (exemples : aspects de sécurité dans le bâtiment ou les soins, exigences en matière de qualification du personnel des structures d'accueil).

Obstacles au développement des procédures de qualification spécifiquement destinées aux adultes

L'enquête de l'ETH Zurich montre clairement que les cantons et les Ortra sont nettement plus favorables à l'encouragement de la *prise en compte des acquis* dans les filières de formation ou les procédures de qualification déjà existantes qu'à l'encouragement de nouvelles *autres procédures de qualification*. L'encouragement d'*autres procédures de qualification* n'est soutenue que par une minorité d'offices cantonaux de la formation professionnelle et d'Ortra. Les opposants à d'*autres procédures de qualification* font notamment valoir que la mise en œuvre de celles-ci nécessite beaucoup de temps et de ressources et occasionne par conséquent des coûts trop élevés de part et d'autre, en particulier en cas d'effectif réduit. Une partie des personnes interrogées doute en outre du bien-fondé de l'investissement compte tenu du manque de reconnaissance des diplômes obtenus par le biais de la procédure de validation des acquis de l'expérience dans certaines branches.

⁴⁵ Voir Renold, U. ; Bolli, T. ; Dändliker, L. ; Rageth, L. (2023) : « *Reconnaissance des acquis* ». *Analyse des procédures actuelles dans le contexte national et international*. CES Studien (à paraître), p. 67 ss.

Parallèlement à ces obstacles financiers et organisationnels, les personnes interrogées estiment que la demande insuffisante du côté du groupe cible constitue également un obstacle au développement d'*autres procédures de qualification*. Différentes raisons sont évoquées pour expliquer la faible mobilisation du groupe cible : une méconnaissance des possibilités existantes en raison d'une faible utilisation des canaux d'information existants, des compétences lacunaires, en particulier des connaissances linguistiques insuffisantes pour réussir les procédures, des difficultés à concilier travail et vie de famille, des difficultés à financer une éventuelle perte de revenu pendant de telles procédures ou, faute d'y voir une valeur ajoutée, un manque d'intérêt à acquérir une certification professionnelle.

3.1.10 Conclusions intermédiaires

En Suisse, les procédures de qualification spécifiquement destinées aux adultes telles que la *validation des acquis de l'expérience* ou la *procédure de qualification avec examen fractionné*, n'ont jusqu'à présent été instaurées que dans certaines professions et branches. En l'occurrence, il s'agit de branches qui présentent un besoin important de personnel qualifié.

À titre d'exemple, la branche horlogère, qui est sans cesse soumise à des fluctuations conjoncturelles, doit pouvoir rapidement former du personnel spécialisé lorsque la demande augmente. C'est pourquoi elle recourt depuis près de trente ans à la *procédure de qualification avec examen fractionné*. Cette approche modulaire permet à des personnes externes à la branche d'acquérir en quelques mois seulement les qualifications professionnelles de base qui leur sont nécessaires pour intégrer avec succès le domaine de l'horlogerie. Le cas échéant, d'autres modules peuvent être suivis en complément, avec à la clé l'obtention d'une certification professionnelle.

La *validation des acquis de l'expérience* est particulièrement bien instaurée dans les professions des soins et du social ainsi que dans le domaine commercial. Les chiffres relatifs au nombre de diplômes montrent que la voie de la validation est surtout choisie par des femmes de plus de 40 ans. L'hypothèse avancée est que ce groupe cible est souvent composé de femmes qui reprennent une activité professionnelle après une pause. Étant donné que la validation des acquis de l'expérience exige un haut niveau de compétences linguistiques et écrites ainsi qu'une grande autodiscipline, elle ne convient pas à tous les groupes cibles⁴⁶.

Dans son étude, l'ETH Zurich constate que les cantons et les Ortra responsables de la mise en œuvre d'*autres procédures de qualification* sont de manière générale très réticents à une extension de ces procédures. Les principales raisons invoquées sont les coûts élevés et la charge de travail importante que représentent le développement et la mise en œuvre d'*autres procédures de qualification*, mais aussi une demande trop faible de la part du groupe cible.

L'ETH Zurich estime qu'un renforcement des procédures de *prise en compte des acquis*, qui déjà bien établies en Suisse, serait plus prometteur. Une méthode de prise en compte des acquis déjà pratiquée dans tous les cantons se distingue plus particulièrement : celle visant à un *raccourcissement de la durée de formation*. L'approche globale de cette forme de prise en compte permet aux services compétents d'être efficaces lors du processus d'évaluation – qui est exigeant – et, pour la personne qui en fait la demande, de lui assurer une charge de travail raisonnable et des perspectives claires. Les contenus pouvant être pris en compte de manière globale sont typiquement, par exemple, la culture générale, les connaissances linguistiques ou les compétences acquises dans le cadre de certificats de branches dans le domaine concerné.

Les *cours préparatoires non formels* à la procédure de qualification permettent également une durée de formation plus courte. L'offre existante propose une large palette de formations modulaires et d'autres formations spécifiques grâce auxquelles les adultes peuvent se préparer à la procédure de qualification avec examen final, généralement sur une période d'un an et demi à deux ans.

Pour les personnes pour lesquelles l'obtention d'un certificat fédéral de capacité CFC est (malgré tout) trop exigeante, il existe une formation professionnelle initiale à bas seuil, à savoir l'AFP, qui

⁴⁶ Voir Kraus, K. (2023) : *Analyse théorique relative à la validation des acquis de l'expérience dans le système de formation professionnelle suisse*. Université de Zurich.

s'effectue normalement en deux ans. Les adultes disposant de peu de temps à consacrer à une formation, notamment en raison d'obligations familiales, ont également la possibilité de prolonger la durée à trois ans et d'effectuer un apprentissage à temps partiel. Les formations AFP tiennent particulièrement compte des besoins individuels des personnes qui les suivent. Les adultes sans certification professionnelle ont actuellement accès à une soixantaine de formations AFP dans des domaines professionnels très divers.

Cela étant, il est impossible d'estimer le nombre de personnes potentiellement à même d'obtenir une certification professionnelle à l'âge adulte, en particulier à un certain âge. Certaines conditions – capacités cognitives, état de santé, facteurs socio-économiques – doivent être remplies. Il s'agit notamment de pouvoir subvenir à ses besoins pendant la phase de formation. De surcroît, les personnes remplissant ces critères doivent faire preuve de la motivation et de la persévérance nécessaires pour atteindre cet objectif de certification.

Les chiffres relatifs au nombre de diplômés montrent que ce sont majoritairement de jeunes adultes qui choisissent d'obtenir une qualification professionnelle par le biais d'une certification professionnelle. Pour les adultes plus âgés et/ou éloignés du monde de la formation, les mesures de formation continue dans le domaine des compétences de base ou des certificats de branches semblent être plus accessibles qu'une certification professionnelle, du moins dans un premier temps.

3.2 Possibilités de qualification à bas seuil

La loi fédérale sur la formation continue (LFCo)⁴⁷ définit la formation continue comme une formation non formelle. Par conséquent, les formations continues peuvent être proposées par toutes sortes d'organes responsables et d'entreprises. Ainsi, contrairement aux formations formelles, les formations continues peuvent être développées par les prestataires de formation sans prescriptions étatiques et être rapidement adaptées aux besoins du marché du travail. Lors de leur conception, il est possible de tenir compte de particularités régionales ou de spécificités de certains groupes cibles. La formation continue est de ce fait également accessible aux groupes de personnes ne pouvant pas passer par le système de formation formel. Pour les personnes sans certification professionnelle et les employés plus âgés, les offres de formation continue non formelle, qui représentent un investissement en temps limité, peuvent constituer une possibilité de qualification intéressante, en particulier lorsqu'elles sont prisées dans la branche concernée.

3.2.1 Cours destinés à l'acquisition de compétences de base

Les *cours dans le domaine des compétences de base* constituent une forme particulière de formation continue. Ils s'adressent aux adultes possédant de faibles compétences en lecture, en écriture et en expression orale dans la langue nationale concernée, dont les connaissances en mathématiques élémentaires sont limitées et qui sont peu familiers des technologies de l'information et de la communication (TIC). Or, ces compétences de base constituent la condition sine qua non pour pouvoir prendre part à d'autres formations.

La LFCo prévoit que la Confédération s'engage, conjointement avec les cantons, pour que les adultes puissent acquérir les compétences de base qui leur font défaut et les maintenir. La Confédération et les cantons œuvrent à cette acquisition des compétences de base, notamment en sensibilisant à cette thématique les personnes concernées et la société dans son ensemble, ainsi qu'en mettant en place et en développant des offres de formation. C'est ainsi que le SEFRI finance pour moitié maximum les programmes cantonaux d'encouragement des compétences de base chez l'adulte⁴⁸. Actuellement, il existe 21 programmes cantonaux. Dans le cadre du programme d'encouragement *Simplement mieux !...au travail*, le SEFRI soutient en outre des mesures de formation de courte durée dans le domaine des compétences de base, qui interviennent directement en entreprise⁴⁹.

⁴⁷ Voir loi fédérale sur la formation professionnelle du 20 juin 2014 (RS 419.1).

⁴⁸ Voir art. 16 LFCo.

⁴⁹ Voir art. 32, al. 2, let. a, LFPr en relation avec l'art. 55, al. 1, let. g, LFPr.

3.2.2 Formation pratique FPra

Une autre forme de formation non formelle et à bas seuil, la *formation pratique FPra*, est proposée par l'association de branche nationale des institutions pour personnes avec handicap INSOS. Cette FPra permet aux personnes connaissant des difficultés d'apprentissage d'acquérir des compétences professionnelles afin d'accéder sans certification professionnelle au marché primaire ou secondaire du travail.

Les FPra, qui sont actuellement au nombre de 80 environ, se fondent sur les profils de qualification des formations professionnelles initiales AFP de deux ans. Elles interviennent généralement dans des institutions du domaine de l'AI. Toutefois, les entreprises privées peuvent elles aussi proposer des FPra. INSOS est responsable des FPra et délivre les autorisations de former aux prestataires FPra.

3.2.3 Certificats de branches

Les *certificats de branches* sont des diplômes non formels qui relèvent de la responsabilité des organisations de branche. Ils résultent généralement d'une collaboration entre les organisations de branche, les entreprises et les prestataires de formation.

Les certificats de branches sont les diplômes de la formation continue les plus fréquemment délivrés en Suisse après les certificats internes aux entreprises⁵⁰. Ils jouent un rôle important sur le marché du travail. Il en existe différentes formes. Certains se fondent sur des diplômes formels et mènent à des spécialisations professionnelles exigeantes, tandis que d'autres permettent aux personnes sans diplôme formel un accès à bas seuil à une profession.

Les certificats de branches qualifiants qui ne requièrent pas de formation professionnelle initiale sont notamment les suivants :

- auxiliaire de santé de la Croix-Rouge (CRS)
- certificat vente (Zertifikat Verkaufskurs FfD) de la *Fachschule für Detailhandel*
- conductrice de machines de chantier K-BMF / conducteur de machines de chantier K-BMF
- grutière K-BMF / grutier K-BMF
- monteuse spécialisée / monteur spécialisé VSSM
- certificats de l'Association suisse pour la technique du soudage (ASS)
- cariste
- chauffeuse professionnelle cat. B/BE ou C/CE / chauffeur professionnel cat. B/BE ou C/CE
- certificat nettoyage CCT du centre d'information *ZPK Reinigung*
- certificat Progresso dans le cadre des cours d'hôtellerie-restauration
- certificat Progresso dans le cadre des cours d'hôtellerie-intendance
- certificat RIESCO

3.2.4 Certificats internes aux entreprises

Les *certificats internes aux entreprises* sont des attestations sanctionnant des formations continues proposées en interne par une entreprise à ses collaborateurs. Les cours, dont le contenu est adapté aux besoins de l'entreprise et de ses collaborateurs, sont parfois dispensés par des formateurs internes, mais le plus souvent par des externes.

3.2.5 Certificats de prestataires de formation

Les *certificats de prestataires de formation* sont des attestations de formation continue délivrées par un prestataire de formation spécifique au terme d'un cours suivi avec succès. Leur valeur dépend largement de la notoriété du prestataire et de l'importance que le marché du travail accorde aux compétences acquises dans le cadre du cours.

Les certificats de prestataires de formation connus sont par exemple ceux d'entreprises telles que l'École-club Migros, le CEFCO (Centre romand en formation continue), l'AKAD, etc.

⁵⁰ Voir Schüepp, P. ; Sgier, I. (2019) : *Anerkennung von Branchenzertifikaten auf dem Arbeitsmarkt* (résumé en français). Zurich.

3.2.6 Certificats de fabricants / certificats liés à un produit

Les certificats de fabricants ou certificats liés à un produit sont des attestations de formation continue délivrées par un prestataire de formation suite à la réussite d'un examen standardisé conformément aux instructions du fabricant. Leur valeur dépend largement de la notoriété de l'institution qui a développé le produit.

Exemples de certificats de fabricant/certificats liés à un produit connus :

- certificats informatiques délivrés par des entreprises telles que Microsoft, SAP, CISCO, etc.
- certificats de langues délivrés par des entreprises telles que le Goethe Institut, telc, etc.

3.2.7 Digression : microcertifications

On entend par le nouveau terme « *microcertification* » (en anglais *micro-credential* une preuve d'acquisition d'une qualification à l'issue d'une unité d'apprentissage de courte durée. Une microcertification peut être délivrée au titre de certificat de formation continue par un État, une institution, une entreprise, une plateforme, un particulier ou un autre acteur. Elle peut concerner toutes sortes de formations continues et s'utiliser dans les contextes de formation les plus divers. La valeur d'une microcertification dépend de la notoriété de l'instance ou de la personne qui la délivre. Elle n'a pas de statut clairement défini et n'est pas protégée⁵¹.

A l'échelle mondiale, les microcertifications sont délivrées pour des offres de densité de contenu et de durée très différentes. Ainsi, sur des plateformes telles que Topsy⁵² ou LinkedIn, il est possible d'obtenir des microcertifications pour des formations de trente minutes. Quant à la Nouvelle-Zélande, elle a directement intégré les microcertifications dans sa formation formelle lors de la réforme de son système éducatif⁵³.

Toute certification obtenue pour une formation continue achevée est déjà en soi une *microcertification*. Les acteurs du système éducatif suisse peuvent délivrer des (micro-)certifications de manière autonome.

Comme pour toutes les autres formations continues, la question de la prise en compte des microcertifications et de leur valeur sur le marché du travail dépend du contenu sur lequel elles reposent et de ce dont ont convenu les acteurs du système de formation.

La Fédération suisse pour la formation continue FSEA a rédigé un premier *rapport sur les microcertifications*⁵⁴.

3.2.8 Conclusions intermédiaires

Les adultes sans certification professionnelle peuvent acquérir des qualifications professionnelles par le biais de différentes offres de formation continue à bas seuil (voir fig. 14). La valeur des formations continues est fonction de leur demande sur le marché du travail. Pour les adultes sans formation, les certificats de branches constituent donc une possibilité de qualification particulièrement attrayante étant donné que ceux-ci sont conçus et proposés par les associations de branche pour le compte des entreprises.

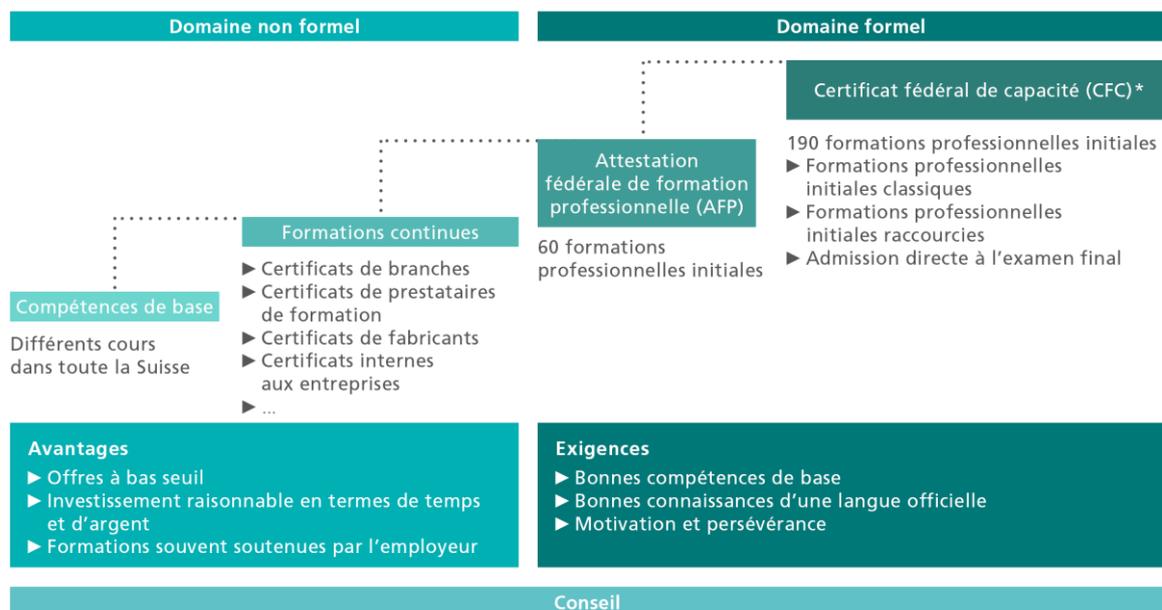
⁵¹ Définition proposée par l'UE : Une microcertification est le « relevé des acquis d'apprentissage obtenus par un apprenant à la suite d'un petit volume d'apprentissage. Ces acquis d'apprentissage auront été évalués au regard de critères transparents clairement définis.(...) Les microcertifications sont détenues par l'apprenant, peuvent être partagées et sont transférables. Elles peuvent être autonomes ou être combinées pour former des certifications plus étendues. Elles sont étayées par une assurance qualité suivant des normes convenues dans le secteur ou le domaine d'activité concerné ». Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 *sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité*, Journal officiel n° C243/10.

⁵² Voir <https://www.typsy.com/> (consulté le 21.07.2023), une plateforme de cours en ligne lancée par HotellerieSuisse, l'EHL et l'Ecole hôtelière de Thoune.

⁵³ Voir <https://www.nzqa.govt.nz/providers-partners/approval-accreditation-and-registration/micro-credentials/> (consulté le 21.07.2023).

⁵⁴ Voir <https://alice.ch/fr/project/micro-credentials/> (consulté le 21.07.2023).

Figure 14 : Possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle



*19 autres procédures de qualification :

15 procédures de qualification avec validation des acquis de l'expérience, 4 procédures de qualification avec examen fractionné

Graphique : SEFRI.

3.3 Formations et formations continues dans le cadre de mesures étatiques

3.3.1 Mesures relatives au marché du travail

Les *mesures relatives au marché du travail (MMT)* sont des prestations prévues par la loi sur l'assurance-chômage (LACI ; RS 837.0) qui visent à prévenir le chômage imminent et à combattre le chômage existant. Elles sont décidées par les conseillers en personnel des offices régionaux de placement (ORP) et ont pour but de favoriser la réinsertion rapide et durable des assurés dans le marché du travail. L'objectif est d'améliorer l'aptitude au placement des assurés, de renforcer leurs qualifications professionnelles en fonction des besoins du marché du travail, de diminuer leur risque de chômage de longue durée et de leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle.

Pour répondre aux besoins des assurés, les mesures relatives au marché du travail se présentent sous différentes formes :

- mesures de formation (bilan de compétences, cours de candidature, cours de langue, cours d'informatique, etc.) ;
- stages pour acquérir une première expérience professionnelle ;
- occupation temporaire sur le marché secondaire du travail ;
- mesures spécifiques telles que participation au salaire durant les premiers mois de travail, allocations de formation octroyées durant l'acquisition d'une formation professionnelle initiale, etc.

En 2022, environ 116 300 personnes au total ont bénéficié de mesures relatives au marché du travail (dont quelque 90 700 de mesures de formation). Les coûts ont totalisé 617 millions CHF (dont 247 millions CHF pour les mesures de formation).

3.3.2 Mesures de l'assurance-invalidité

Les mesures de l'assurance-invalidité (AI) en vertu de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI)⁵⁵ visent à maintenir ou à rétablir la capacité d'exercice d'une activité lucrative des personnes atteintes dans leur santé. Décidées par les offices AI cantonaux, elles englobent aussi

⁵⁵ Voir loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité (RS 831.20).

bien des mesures d'intervention précoce que des mesures de réadaptation – mesures médicales, octroi de conseils et d'un suivi, mesures de réinsertion préparant à la réadaptation professionnelle, mesures d'ordre professionnel, octroi de moyens auxiliaires.

Les mesures de l'AI en lien direct avec la formation sont les cours de formation intervenant dans le cadre de l'intervention précoce⁵⁶ ainsi que la formation professionnelle initiale⁵⁷ et le reclassement⁵⁸. L'AI peut accorder de telles mesures aux personnes qui, pour des raisons de santé, ont besoin d'un soutien pour entreprendre, conserver ou reprendre une activité lucrative. Ces personnes doivent s'annoncer auprès de l'AI et répondre aux conditions d'assujettissement à l'assurance ainsi que d'octroi spécifiques aux prestations données.

L'AI soutient les formations formelles ou non formelles et, chaque fois que possible, encourage celles intervenant sur le marché primaire du travail et au sein des structures ordinaires. Ce soutien peut par exemple se traduire par différentes mesures (cours de langue, cours spécifiques) proposés dans le cadre des cours de formation, une formation professionnelle initiale ou un reclassement, elle peut soutenir différents types de cours (p. ex. cours de langue, cours spécialisés) ou encore de formations du degré secondaire II (p. ex. AFP, CFC) ou du degré tertiaire.

Selon la situation de la personne assurée et des droits aux prestations auxquels celle-ci peut prétendre, le soutien spécifique qu'apporte l'AI par le biais des mesures susmentionnées peut prendre différentes formes :

- prise en charge totale ou partielle des frais directs de la formation, mais aussi de ses coûts indirects (éventuelle perte de gain et frais de déplacement, de repas et de logement) ;
- conseils et suivi pour les assurés en formation et leurs formateurs ;
- soutien à des formations dans un cadre (semi-)protégé ou à titre de préparation à un travail auxiliaire ou à une activité en atelier protégé, lorsque cela s'avère nécessaire et approprié au vu des capacités de la personne concernée.

3.3.3 Programmes du Secrétariat d'État aux migrations

Programmes d'intégration cantonaux et Agenda Intégration Suisse

Depuis 2014, l'encouragement spécifique de l'intégration est mis en œuvre par le biais de programmes d'intégration cantonaux (PIC), que les cantons déploient après avoir conclu des conventions-programmes avec la Confédération⁵⁹.

Ces conventions-programmes concernent également l'Agenda Intégration Suisse (AIS)⁶⁰, qui a été introduit en 2019 dans le domaine de l'asile et dont l'un des axes d'encouragement importants est l'intégration professionnelle des personnes relevant du domaine de l'asile. Dans ce contexte, le groupe cible bénéficie d'offres d'encouragement des compétences de base pour se préparer à une formation professionnelle initiale. Il n'existe pas pour l'heure de chiffres fiables sur le nombre de personnes relevant du domaine de l'asile qui ont suivi une formation post-obligatoire dans leur pays d'origine. Le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) examine actuellement la possibilité de collecter systématiquement auprès des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire des centres fédéraux pour requérants d'asile des données pertinentes en lien avec le marché du travail.

Dans le domaine de l'intégration professionnelle, les programmes d'intégration cantonaux 2024-2027 mettent un accent particulier sur les personnes ne relevant pas du domaine de l'asile et en situation de regroupement familial qui présentent un potentiel de formation et d'employabilité. L'objectif est avant tout de favoriser l'accès de ces personnes aux structures ordinaires du marché du travail et de la formation. Comme le montrent différentes études, nombreuses sont les femmes arrivées en Suisse au titre du regroupement familial qui ne disposent pas de formation

⁵⁶ Voir art. 7d, al. 2, let. b LAI.

⁵⁷ Voir art. 16 LAI.

⁵⁸ Voir art. 17 LAI.

⁵⁹ Voir art. 58 de la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI ; RS 142.20).

⁶⁰ Voir www.kjp-pic.ch (consulté le 21.07.2023).

formelle – même si, à l'inverse, une partie d'entre elles est concernée par la déqualification⁶¹. La Confédération et les cantons mettent donc en œuvre, parfois en collaboration avec des tiers, différents projets visant la qualification professionnelle et l'intégration sur le marché du travail de groupes cibles spécifiques.

Programme (pilote) de préapprentissage d'intégration

Lancé en août 2018 sur mandat du Conseil fédéral en tant que programme pilote, le programme fédéral de préapprentissage d'intégration (PAI) consiste à préparer pendant un an des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire à une formation professionnelle initiale, à savoir un apprentissage ordinaire en format dual (AFP, CFC). Le programme PAI n'offre pas de diplôme à part entière, mais constitue une offre de préparation professionnelle axée sur un domaine donné et met l'accent sur l'encouragement de l'acquisition des compétences linguistiques nécessaires (professionnellement). Depuis l'été 2021, le programme pilote est également ouvert aux personnes migrantes ne relevant pas du domaine de l'asile. Il s'agit essentiellement de personnes sans diplôme du degré secondaire II ressortissantes d'États membres de l'UE/AELE ou de pays tiers et, depuis la mi-2022, de personnes bénéficiant du statut de protection S⁶². Lors de sa session d'hiver 2021, le Parlement a adopté une motion (Mo. 21.3964) demandant la pérennisation du programme fédéral PAI. Ce programme contribue à une meilleure insertion des personnes migrantes dans le paysage suisse de la formation.

3.4 Attestations de compétences délivrées individuellement

Différentes procédures ont été mises en place pour attester de compétences acquises non certifiées par un diplôme formel. À noter que se pose ici une question centrale, celle de l'adéquation entre l'attestation et les besoins du marché du travail. Les Ortra ont un rôle déterminant à jouer à cet égard.

3.4.1 Attestations de compétences après un échec à la procédure de qualification

Attestation des acquis

Une attestation des acquis est délivrée aux personnes qui, dans le cadre de la *procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience*, ne peuvent attester que d'une partie des compétences opérationnelles requises. Elle certifie des compétences opérationnelles qu'a acquises la personne concernée et, en ce sens, correspond au *certificat partiel* demandé par l'auteur du postulat.

Attestation individuelle de compétences

Sur le même modèle que l'attestation des acquis reconnaissant les compétences opérationnelles acquises en dépit d'un échec à la procédure de validation, il existe dans certaines formations professionnelles initiales une *attestation individuelle de compétences (AIC)*. Celle-ci est délivrée après plusieurs échecs à une formation professionnelle initiale de deux ans sanctionnée par une AFP. Une AIC certifie des compétences opérationnelles acquises pendant la formation. Présentée sous forme standardisée et reconnue par les branches, elle se base sur les compétences opérationnelles propre à la profession donnée qui ont été définies dans le plan de formation.

L'AIC doit pouvoir être utilisée dans le dossier de candidature lors de la recherche d'emploi. Elle peut également être délivrée par l'entreprise formatrice à des apprentis en troisième ou en quatrième année de formation en tant que complément standardisé au certificat d'apprentissage afin de documenter les compétences effectivement acquises durant la formation en entreprise.

La certification de ces compétences est du ressort des cantons et des Ortra. Ces acteurs, qui collaborent étroitement, se mettent d'accord sur une procédure appropriée valable au niveau national et pour toutes les branches. L'AIC est délivrée par l'entreprise concernée. Sur le

⁶¹ Voir Wanner, P. ; Gerber, R. (2019) : *De-qualification and De-Emancipation among recently arrived skilled qualified immigrant women in Switzerland*.

⁶² Le programme PAI est axé sur les besoins, ce qui signifie par exemple qu'il est ouvert à des jeunes ou à de jeunes adultes de nationalité suisse qui reviennent d'un long séjour à l'étranger et qui, pour des questions de connaissances linguistiques lacunaires, ne sont pas en mesure de commencer directement un apprentissage AFP/CFC.

document figurent le logo de l'organe responsable de la formation professionnelle initiale concernée ainsi que, dans certain cas, le logo de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP).

Une AIC existe actuellement pour les professions suivantes :

- assistante de bureau AFP / assistant de bureau AFP
- assistante du commerce de détail AFP / assistant du commerce de détail AFP
- assistante-constructrice de fondations AFP / assistant-constructeur de fondations AFP
- aide en technique du bâtiment AFP
- employée en intendance AFP / employé en intendance AFP
- employée en hôtellerie AFP / employé en hôtellerie AFP
- assistante-constructrice de sols industriels et de chapes AFP / assistant-constructeur de sols industriels et de chapes AFP
- employée en cuisine AFP / employé en cuisine AFP
- praticienne en denrées alimentaires AFP / praticien en denrées alimentaires AFP
- logisticienne AFP / logisticien AFP
- employée en industrie laitière AFP / employé en industrie laitière AFP
- gardienne de chevaux AFP / gardien de chevaux AFP
- praticienne en pneumatiques AFP / praticien en pneumatiques AFP
- employée en restauration AFP / employé en restauration AFP
- aide-menuisère AFP / aide-menuisier AFP
- employée de remontées mécaniques AFP / employé de remontées mécaniques AFP
- poseuse de pierres AFP / poseur de pierres AFP
- assistante-constructrice de routes AFP / assistant-constructeur de routes AFP

3.4.2 Attestations de compétences faisant suite au suivi de mesures cantonales

Dans le cadre des mesures cantonales qu'ils déploient, certains cantons délivrent des attestations de compétences à l'issue de certains cours ou évaluations de compétences. C'est ainsi que le Valais propose actuellement aux personnes sans emploi une mesure relative au marché du travail au terme de laquelle est établie une attestation cantonale de compétences individuelles.

3.4.3 Attestations de compétences suivant une auto-évaluation

Différentes procédures regroupées sous le terme générique de « *bilan de compétences* » ou de « *gestion des compétences* » permettent d'identifier, de documenter et de mettre en évidence l'ensemble des compétences au sens large d'une personne. Dans ce contexte, divers organismes privés et labels fixent des normes de qualité, par exemple, en Suisse romande, l'*Association pour la reconnaissance des acquis (ARRA)*, ou la société *CH-Q*. La valeur des attestations de compétences délivrées dépend très fortement de leur notoriété sur le marché du travail.

3.4.4 Certificats de travail

Les certificats de travail permettent à une entreprise d'attester auprès d'une autre entreprise des compétences d'une personne, que ces compétences aient été acquises « sur le tas » (formation informelle) ou dans le cadre d'une formation ou d'une formation continue. Ils sont très prisés sur le marché du travail, car ils sont formulés par lui et pour lui.

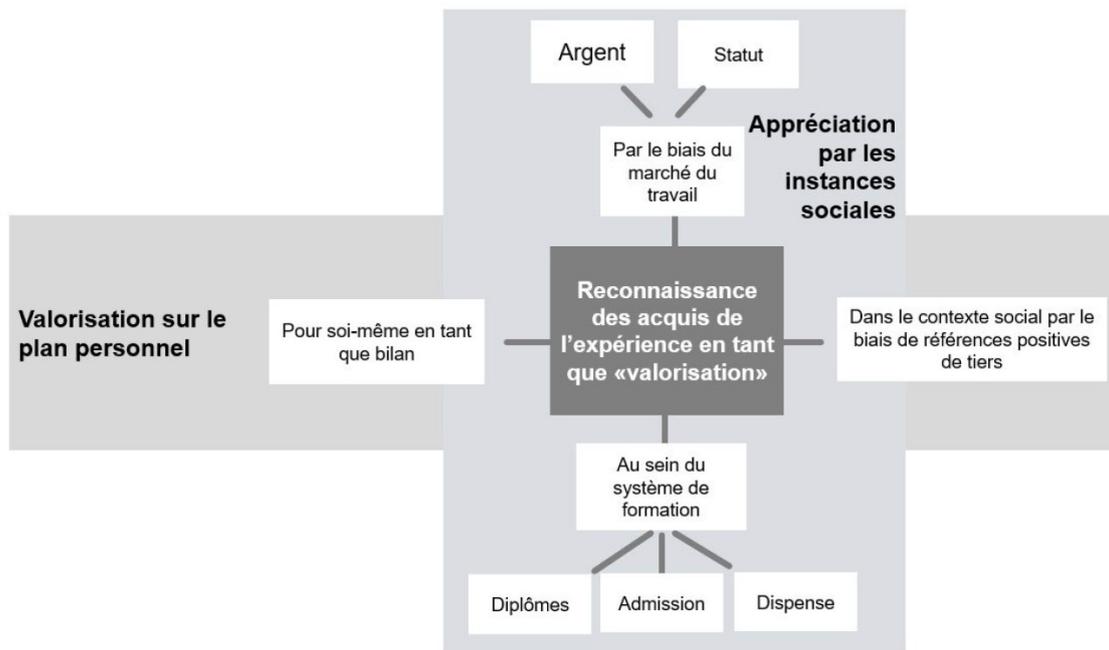
3.4.5 Conclusions intermédiaires

Comme le montre le présent chapitre, il existe d'ores et déjà diverses possibilités d'attester de compétences individuelles⁶³, ce qui vient répondre à la demande de l'auteur du postulat de rendre visibles et de certifier les compétences acquises de manière informelle.

⁶³ « Attester de compétences individuelles » s'entend ici comme une formulation générique. Il existe divers types d'attestations, l'*attestation individuelle de compétences (AIC)* décrite au ch. 3.4.1 étant l'une d'entre elles.

La valeur en contexte de ces attestations individuelles de compétences est ici primordiale. L'Université de Zurich fait d'ailleurs remarquer que si cette valeur dépend des instances sociales que sont le marché du travail et le système éducatif, elle peut aussi revêtir une dimension personnelle : en soi reconnaissance d'un but atteint, elle valorise la personne à qui elle est délivrée et la valorise auprès de son environnement social⁶⁴.

Figure 15 : Reconnaissance des acquis de l'expérience en tant que « valorisation »



Graphique : Kraus, K. (2023).

En Suisse, les acquis sont traditionnellement attestés par des certifications professionnelles formelles, raison pour laquelle ils sont reconnus par le système éducatif et le marché du travail (voir ch. 4.2.4). La valorisation des diplômes de la formation et de la formation continue sur le marché du travail est également fonction de la situation économique générale. Selon la conjoncture en effet, un diplôme donné ou la reconnaissance de l'équivalence d'un diplôme étranger peut connaître une demande plus ou moins forte sur le marché du travail. Le quasi plein emploi, par exemple, favorise l'accès au marché du travail des personnes sans certification professionnelle.

La valeur d'une formation ou d'une formation continue sur le marché du travail dépend en premier lieu de son lien explicite avec celui-ci et/ou avec les organes responsables, qui sont eux-mêmes issus des milieux économiques. Dans la formation professionnelle, passer par une formation professionnelle initiale est en outre perçu comme un élément important de la socialisation professionnelle. Pour certains employeurs, cet élément manque dans les parcours de formation non classiques, point de vue qui peut également s'accompagner d'un scepticisme vis-à-vis de l'équivalence entre certifications professionnelles classiques et attestations de compétences obtenues hors du cadre de la formation formelle (voir ch. 4.2.4)⁶⁵.

Les certificats que proposent l'auteur du postulat, à savoir ceux obtenus hors du cadre du système de formation professionnelle formel, n'ont pas en soi de valeur garantie. Leur capacité à se faire une place dans le système éducatif et le marché de l'emploi s'avère dès lors incertaine. Les deux types d'attestations de compétences délivrées individuellement qui ont été présentées plus haut, à savoir l'*attestation des acquis* et l'*attestation individuelle de compétences* (AIC), ne sont pas tant concernées par cette problématique. La raison est qu'elles sont délivrées suite à l'échec à une procédure de qualification intervenant dans le cadre du système de formation

⁶⁴ Voir Kraus, K. (2023) : *Analyse théorique relative à la validation des acquis de l'expérience dans le système de formation professionnelle suisse*. Université de Zurich. p. 15.

⁶⁵ Voir Tsandev E. et al. (2017) : *Certification professionnelle pour adultes : le point de vue des employeurs*, p. 31.

professionnelle. En d'autres termes, elles s'inscrivent dans la logique de fonctionnement de la formation professionnelle, d'où leur pertinence pour le marché du travail.

4 Prise en compte et validation des acquis en Europe

Sur le plan international, différentes procédures permettent de valider des compétences ou de les prendre en compte dans l'obtention d'un diplôme formel. Ce sont le système éducatif national et la tradition en matière de formation professionnelle qui déterminent quelle procédure s'établira dans un pays ou une région donnée. Cette tradition reflète une certaine image des professions, ce qui explique pourquoi certaines procédures de prise en compte ou de validation s'établissent plus ou moins bien selon le pays.

4.1 Définition des termes

Dans le contexte de la politique européenne de la formation et de l'emploi, le terme international usuel de *Recognition of Prior Learning (RPL)* regroupe toutes les procédures dans le cadre desquelles les acquis non formels ou informels sont soit pris en compte dans les filières de formation formelles et non formelles ou dans les diplômes de formation de tous les degrés de formation, soit validés dans le cadre de certifications partielles ou totales. La traduction française la plus proche du terme anglais serait *reconnaissance des acquis*. Ce terme ne figure toutefois pas dans la LFPr⁶⁶ ni dans l'OFPr⁶⁷. Il n'est pas non plus couramment utilisé en Suisse. C'est pourquoi nous préférons les termes de *prise en compte des acquis* et de *validation des acquis de l'expérience*, introduits au ch. 2.7.1, qui sont plus courants en Suisse.

4.2 Comparaison entre la Suisse et les pays de l'Union européenne

4.2.1 Forme et importance de la formation professionnelle

À l'international, les systèmes de formation du degré secondaire II diffèrent fortement au niveau de la forme de la formation professionnelle initiale et de l'importance qui est accordée à cette dernière. En Suisse, la proportion de personnes qui suivent une formation professionnelle initiale est relativement élevée. Dans d'autres pays, ce sont parfois les formations générales qui prédominent. En outre, la Suisse dispose d'un système de formation professionnelle qui fonctionne principalement par le biais de la formation initiale en entreprise. Les personnes passent en effet une grande partie de leur formation professionnelle initiale dans l'entreprise formatrice et une partie plus réduite dans l'école professionnelle. Dans la majorité des pays européens *a contrario*, la formation professionnelle est organisée sous une forme à prédominance scolaire. Les personnes en formation dans ces pays passent moins de temps sur le lieu de travail qu'en école. En 2020, la proportion de personnes suivant une formation en entreprise par rapport à l'ensemble des personnes dans la formation professionnelle était de 91 % en Suisse, contre 24 % en moyenne dans les 27 pays de l'UE⁶⁸.

4.2.2 Importance des procédures de prise en compte et de validation des acquis

L'importance des *procédures de prise en compte et de validation des acquis* en Suisse est jugée par l'ETH Zurich *comparativement élevée* par rapport aux pays de l'UE⁶⁹. En effet, si l'on examine la fréquence au niveau européen de ces procédures de *prise en compte et de validation des acquis* dans la formation professionnelle initiale, on constate que la Suisse se situe dans la

⁶⁶ Voir loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (RS 412.10).

⁶⁷ Voir ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (RS 412.101).

⁶⁸ Voir Renold, U. ; Bolli, T. ; Dändliker, L. ; Rageth, L. (2023) : « *Reconnaissance des acquis* ». *Analyse des procédures actuelles dans le contexte national et international*. CES Studien (à paraître), p. 82. Une vue d'ensemble de la typologie des procédures de prise en compte et de validation des acquis élaborée par l'ETH Zurich et de la répartition de ces procédures dans l'Union européenne figure en annexe, aux ch. 7.4 et 7.5.

⁶⁹ Ibid., p. 82.

tranche supérieure. En Autriche, au Danemark, en Allemagne et en Finlande, elles sont aussi répandues qu'en Suisse, voire davantage, mais elles le sont moins dans de nombreux autres pays de l'UE⁷⁰.

4.2.3 Forme des procédures de prise en compte et de validation des acquis

En Suisse, les procédures dominantes sont celles qui ont pour but les *dispenses*, tandis que dans la plupart des pays de l'UE, les procédures de prise en compte et de validation visent généralement la *certification partielle ou totale*. L'étude de l'ETH Zurich montre cependant que même dans les pays où les procédures les plus répandues sont tournées vers la *certification partielle ou totale*, ces dernières n'ont pas nécessairement une importance plus élevée ni, par conséquent, une fréquence plus élevée que les procédures de validation suisses ; du reste, elles peuvent être très compliquées dans l'UE⁷¹.

Parmi les pays européens dans lesquels les procédures de *prise en compte et de validation des acquis* présentent une importance moyenne à élevée, trois pays sur quatre ont principalement un système de *formation professionnelle duale*, comme la Suisse. Ces trois pays – Allemagne, Autriche et Danemark – ont en outre instauré le même type de prise en compte des acquis que la Suisse, à savoir une *dispense basée sur la vérification d'équivalence*. La Finlande est le seul pays où l'importance des procédures de *prise en compte et de validation des acquis* est jugée *moyenne-grande* et où l'objectif premier des procédures n'est pas la dispense, mais la *certification partielle ou totale*. Au contraire des systèmes suisse, allemand, autrichien et danois, le système finlandais de formation professionnelle n'est pas majoritairement organisé en entreprise, mais dans les écoles. Le même constat vaut pour la France, qui est connue pour son système de *certification partielle ou totale basée sur la vérification d'équivalence*. Celle-ci n'y est toutefois que *faiblement à moyennement* répandue, d'après l'étude de l'ETH Zurich.

4.2.4 Causes systémiques des écarts dans la fréquence des procédures de validation

Le parallélisme entre la forme des procédures de prise en compte et de validation dominantes dans un pays et la forme la plus répandue de formation professionnelle que connaît ce pays indique en soi qu'il existe des raisons systémiques au fait que certaines procédures s'instaurent. Un contexte institutionnel donné, avec ses pratiques et ses responsabilités, va de pair avec la logique de fonctionnement inhérente à un système de formation et une certaine compréhension de la professionnalité. Selon l'Université de Zurich, ce contexte façonne la perception qu'ont les acteurs de leurs propres leviers d'action et influe sur leurs préférences et leurs décisions⁷².

Étant donné qu'il s'agit surtout pour l'auteur du postulat de se pencher sur la procédure de validation et que cette procédure existe depuis très longtemps en France, les pages suivantes établissent une comparaison entre le système suisse de formation professionnelle et le système français et examinent les raisons pour lesquelles la validation est peu répandue en Suisse.

Systèmes corporatifs contre systèmes étatiques dans la formation professionnelle

Dans un système de formation professionnelle étatique comme en France, la formation professionnelle est dans une large mesure sous la responsabilité de l'État et organisée par ce dernier. Les acteurs du monde du travail, à savoir les organisations professionnelles et les entreprises, y sont peu impliqués, par comparaison avec un système corporatif comme celui que connaît la Suisse, et leurs exigences en matière de qualifications ne sont guère prises en compte⁷³.

Il en va autrement en Suisse, qui connaît un système corporatif dans le domaine de la formation professionnelle. Ce système se caractérise par une forte implication des acteurs publics et privés. La Confédération et les cantons façonnent la formation professionnelle en collaboration avec les milieux économiques, représentée par les entreprises et les Ortra. De cette collaboration entre

⁷⁰ Ibid., p. 31.

⁷¹ Ibid., p. 84.

⁷² Voir Kraus, K. (2023) : *Analyse théorique relative à la validation des acquis de l'expérience dans le système de formation professionnelle suisse*. Université de Zurich.

⁷³ Ibid., p. 11 ss.

l'État et l'économie découle un couplage étroit entre la formation et l'emploi. Cela se traduit en particulier dans la formation professionnelle initiale, organisée de façon duale et dans laquelle le système de l'emploi est fortement intégré à la formation.

C'est moins le cas dans les systèmes de formation professionnelle étatiques, où la dominante classique est constituée par les écoles de culture générale ou par la formation professionnelle fondée sur une approche scolaire, avec au premier plan l'acquisition de connaissances. En conséquence, une certification professionnelle est vue comme une sorte de preuve d'adéquation générale au marché du travail, et non, comme dans le modèle corporatif, comme un justificatif de spécialisation professionnelle liée à un ensemble de connaissances, de savoir-faire et de déontologie qui se rapporte à un champ d'activité concret.

Différences dans la compréhension du métier

D'après l'analyse de l'Université de Zurich, la Suisse se définit comme une société avec un *régime professionnel*. Cela signifie qu'il existe en Suisse des représentations spécifiques du métier et de la professionnalité qui se sont construites au fil des siècles. Ces représentations façonnent et structurent le cadre d'action commun des différents acteurs du système de formation et du système économique, mais aussi d'autres domaines de la société. Le principe de métier est donc une référence commune des acteurs aux échelons individuel, organisationnel, institutionnel et politique ; il contribuerait ainsi à un paradigme organisationnel relativement stable de la réalité sociale⁷⁴.

Dans cette réalité sociétale bien ancrée, la formation professionnelle initiale s'apparente à la voie royale pour acquérir un savoir-faire professionnel. Elle s'accompagne d'une socialisation professionnelle à travers laquelle les apprentis sont initiés à leurs tâches dans les trois lieux de formation que sont l'entreprise, l'école professionnelle et les cours interentreprises. Cela les amène par des étapes prédéfinies à devenir membres d'un corps de métier spécifique. Quiconque réussit la procédure de qualification avec examen final prouve ainsi qu'il possède un ensemble de compétences spécialisées dans un domaine d'activité, ainsi qu'une certaine culture générale. Ces compétences spécialisées sont aussi entendues comme « le fondement d'un vaste cadre de décision et de conception dans l'activité, avec des frontières en partie mouvantes vers les activités de conception et de planification et les qualifications académiques »⁷⁵.

Par comparaison, en France, on considère les titres professionnels classiques au niveau spécialisé (*CAP, pour certification d'aptitude professionnelle*) et ceux assortis d'exigences plus élevées (*BEP, pour brevet d'études professionnelles*) avant tout comme étant le signe que leurs détenteurs possèdent une aptitude générale à s'insérer sur le marché du travail. D'après l'analyse de l'Université de Zurich, les personnes détentrices de ces titres sont considérées essentiellement comme des généralistes qui peuvent être employées à diverses activités et qui continuent de développer leurs qualifications⁷⁶. Une certaine ouverture prévaut aussi quant aux voies possibles pour obtenir un CAP ou un BEP. La formation en entreprise n'est qu'une de ces possibilités et elle n'a pas le statut de voie royale qu'elle a en Suisse. De plus, il existe une forte séparation entre les tâches conceptionnelles et la production. Cette façon d'envisager une certification professionnelle comme une sorte de justificatif d'une aptitude générale à s'insérer sur le marché du travail est ancrée dans une tradition politique dans laquelle il est entendu que l'État doit aider ses citoyens à accéder au marché du travail et, à ce titre, met à disposition des ressources financières et des mesures servant à l'acquisition et au maintien de l'*employabilité*⁷⁷.

Causes de la faible fréquence des procédures de validation en Suisse

Étant donné le fonctionnement inhérent au système français de formation professionnelle décrit ci-dessus, la validation peut être rattachée en France à des traditions existantes de formation visant l'acquisition d'une activité lucrative. Dans ce pays, une certification professionnelle acquise par validation n'est pas seulement l'équivalent formel de l'acquisition d'un diplôme à travers une formation en entreprise. Un tel diplôme est aussi suffisant à la fois pour accéder au marché du travail et pour assurer la flexibilité du travail. En effet, du point de vue des employeurs, la fonction

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Ibid.

de signal rattachée à un diplôme professionnel est suffisante : une instance reconnue a vérifié que la personne en question était apte à exercer une activité sur le marché du travail⁷⁸.

En Suisse, au contraire, une certification professionnelle signifie bien plus qu'une aptitude à exercer dans un champ d'activité donné. On lui associe la prétention à des compétences spécialisées décrite plus haut et elle constitue donc une preuve de compétences transversales qui est essentielle pour les employeurs quand il s'agit de juger du potentiel de candidats lors du recrutement. En général, ces compétences spécialisées et transversales sont acquises dans un contexte d'apprentissage configuré dans une large mesure par les milieux économiques, dans les lieux d'apprentissage prédéfinis et sur les instructions de professionnels, selon le principe de la professionnalité. Pendant la formation et lors de la procédure de qualification avec examen final, il s'agit de montrer ce que l'on a appris. L'État et les milieux économiques ont une responsabilité partagée dans le pilotage des processus et l'assurance de la qualité⁷⁹.

La validation, quant à elle, participe d'une autre logique de fonctionnement. Les connaissances ont été acquises de façon informelle ou non formelle, c'est-à-dire en dehors d'une structure et de contenus contraignants et prédéfinis. La procédure de qualification repose sur le principe de la documentation et de la réflexion. Le pilotage du processus relève en majeure partie de la responsabilité des individus qui souhaitent acquérir une certification professionnelle⁸⁰.

L'étude de l'Université de Zurich en conclut que la valeur de signal associée à une certification professionnelle acquise à l'issue d'une procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience en Suisse est moindre aux yeux d'un employeur, car cette procédure se concentre surtout sur les compétences opérationnelles et n'est pas structurée et légitimée dans la même mesure que la formation professionnelle initiale par une gouvernance partagée entre les partenaires de la formation professionnelle⁸¹.

En Suisse, une certification professionnelle acquise à l'issue d'une procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience perd en valeur du point de vue du marché du travail, même si elle est considérée sur le plan formel comme équivalente à un diplôme acquis dans le cadre d'une formation professionnelle initiale ordinaire. La validation des acquis de l'expérience présente un intérêt surtout pour les individus et pour l'État, et moins pour les entreprises. Ces dernières sont en effet davantage intéressées par l'existence de compétences que par la certification de ces compétences. La validation est de ce fait relativement peu adaptée au système suisse de formation professionnelle. Dans le régime professionnel suisse, les titres obtenus au sein du système de formation professionnelle ont une valeur aussi bien dans le système éducatif que dans celui de l'emploi. Leur valeur dans le système éducatif découle du fait qu'elles peuvent ouvrir sur d'autres offres de formation qui permettent de poursuivre les études. Sur le marché du travail, leur valeur vient de la mobilité professionnelle qu'ils autorisent, indépendamment de l'entreprise qui les emploie. Si la valeur d'un titre n'est pas garantie sur le marché du travail, son attrait décline justement auprès des personnes sans titre de formation, pour lesquelles la valeur sur le marché du travail prend le pas sur celle du système éducatif⁸².

4.2.5 Perspectives et limites des procédures de validation des acquis de l'expérience en Suisse

En Suisse, la procédure de validation des acquis de l'expérience s'est imposée surtout dans trois branches : dans la santé et le social (environ 500 titres sur un total annuel de 640 par an) et dans le domaine commercial (environ 100 titres par an). Il s'agit de branches dans lesquelles les titres obtenus à l'issue de la validation des acquis de l'expérience sont admis et ne semblent pas souffrir des problèmes de légitimité décrits plus haut. Une raison possible à cela est que les compétences transversales requises pour une procédure de validation des acquis de l'expérience réussie impliquent également des compétences spécialisées importantes. Par exemple, la capacité à documenter, à argumenter et à mener une réflexion sur ses propres actions revêt une

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Ibid.

⁸² Ibid.

grande importance dans les métiers dans lesquels les prestations à la personne sont centrales⁸³. En outre, la procédure de validation des acquis de l'expérience peut constituer une plus-value pour les employeurs, par exemple si l'homologation de l'entreprise exige qu'un certain nombre de personnes possèdent un diplôme fédéral ou si la branche a besoin de former des professionnels au niveau tertiaire avec pour condition préalable un titre du degré secondaire II⁸⁴.

Les procédures de validation des acquis de l'expérience sont des procédures exigeantes qui, en raison de leur cadre structurellement ouvert, exigent un degré élevé de responsabilité individuelle et une faculté de gestion des processus de la part des individus. Elles sont adaptées aux groupes cibles qui possèdent des compétences de réflexion et des compétences linguistiques, par exemple les personnes migrantes hautement qualifiées dont les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas recherchés sur le marché du travail suisse, les personnes dont les diplômes ont perdu de leur importance sur le marché ou les personnes avec une formation mais qui travaillent depuis longtemps dans une branche éloignée de leur métier d'origine⁸⁵.

Les procédures de validation des acquis de l'expérience ne sont généralement pas adaptées aux personnes peu scolarisées, à celles dont les connaissances linguistiques sont insuffisantes ni à celles qui ont des difficultés à s'exprimer par écrit. C'est pourquoi la procédure n'est pas appropriée en soi si le but est de réduire les inégalités dans la formation⁸⁶.

4.3 Conclusions intermédiaires

Les procédures de *prise en compte et de validation des acquis* de la formation professionnelle initiale sont peu répandues dans l'UE. L'importance de ces procédures est jugée *moyenne à élevée* dans seulement quatre pays (Allemagne, Autriche, Danemark et Finlande). Par rapport aux pays de l'UE, l'importance des procédures en Suisse, en particulier en ce qui concerne les procédures de prise en compte des acquis, est jugée *comparativement élevée* par l'ETH Zurich⁸⁷.

En Allemagne, en Autriche et au Danemark, qui connaissent un système de formation professionnelle duale similaire à celui de la Suisse, le même type d'examen des compétences qu'en Suisse s'est établi, avec le même objectif primaire attaché à la procédure, à savoir celui de la *dispense* basée sur la vérification d'équivalence. Dans la plupart des autres pays de l'UE, les procédures dominantes ont pour but la *certification partielle ou totale*, mais elles ne sont pas très répandues.

D'après l'Université de Zurich, les acteurs d'un système donné (notamment d'un système de formation) orientent leurs actions selon la logique inhérente à ce système (de formation notamment)⁸⁸. Cette logique justifie et structure les actions des individus au sein du système en question. Par conséquent, une procédure ou une offre donnée ne pourra s'imposer que si elle correspond à la logique du système en question. À l'inverse, une nouveauté qui ne serait pas compatible avec la logique d'un système de formation aura des difficultés à trouver une légitimité et à s'établir.

En Suisse, la procédure de validation des acquis de l'expérience n'a pu s'établir que dans certaines branches, à savoir celles dans lesquelles les compétences transversales requises pour passer avec succès ce genre de procédure constituent aussi des compétences spécialisées importantes pour la branche concernée. Par contre, dans d'autres branches, comme celles relevant de l'artisanat, la validation des acquis de l'expérience soulève un problème de légitimité car elle répond essentiellement aux intérêts de l'État et des individus, et n'est adaptée que de façon limitée au partenariat de la formation professionnelle. Si la procédure de validation des acquis de l'expérience permet en Suisse de poursuivre des objectifs de politique de la formation visant à accroître la perméabilité au sein du système de formation pour des groupes de

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Voir Renold, U. ; Bolli, T. ; Dändliker, L. ; Rageth, L. (2023) : « *Reconnaissance des acquis* ». *Analyse des procédures actuelles dans le contexte national et international. CES Studien (à paraître.)*, p. 82.

⁸⁸ Voir Kraus, K. (2023) : *Analyse théorique relative à la validation des acquis de l'expérience dans le système de formation professionnelle suisse*. Université de Zurich.

personnes scolarisés, elle ne répond guère à des objectifs de politique économiques ou sociaux. C'est pourquoi cette procédure n'est pas apte à réduire les inégalités en matière de formation.

5 Projets et initiatives visant la qualification professionnelle des adultes

En raison de l'évolution du monde économique et de la société, la formation et la formation continue, la reconversion, la réinsertion et, plus généralement, l'apprentissage tout au long de la vie ont gagné en importance. La Confédération, les cantons et les Ortra tiennent compte des besoins variés et en constante évolution du marché du travail dans l'adaptation des offres de la formation professionnelle et de la formation continue à des fins professionnelles.

5.1 Projets visant l'obtention d'une certification professionnelle et la reconversion professionnelle des adultes (2014-2018)

De 2014 à 2018, le SEFRI a mené divers projets en partenariat avec les cantons et les Ortra en vue de la *certification professionnelle et du changement de profession pour les adultes*. Le but de ces projets était d'améliorer les conditions cadres nécessaires à l'obtention d'une certification professionnelle pour les adultes et la hausse des taux de diplômés chez les adultes. Diverses mesures ont été mises en œuvre dans quatre domaines : *Bases de la politique, Instruments, Information et sensibilisation et Encadrement et financement*⁶⁹.

Les principaux résultats de ces projets sont les suivants :

- création de la commission Formation et qualification des adultes de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) : cet organe s'engage pour des conditions cadres adaptées à l'encouragement de la certification professionnelle des adultes ; il coordonne les travaux de deux groupes actifs dans les régions linguistiques ;
- élaboration du manuel Formation professionnelle initiale pour adultes : cet ouvrage s'adresse aux spécialistes des cantons, des Ortra et des institutions de formation qui souhaitent développer des offres adaptées aux adultes dans le domaine de la formation professionnelle initiale. Il présente les nombreuses possibilités existantes dans le cadre légal et les innovations que permettent ces conditions cadres ;
- élaboration du guide Prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale : ce document complète le manuel *Formation professionnelle initiale pour adultes*. Il décrit le processus de prise en compte des acquis et propose une base commune pour concrétiser cet objectif aux acteurs des cantons et des organes responsables de la mise en œuvre ;
- mise en œuvre réussie de la campagne de communication nationale La certification pour adultes : le groupe cible, les intermédiaires et les employeurs ont été sensibilisés à la thématique au moyen de divers instruments tels qu'une campagne sur les réseaux sociaux en plusieurs volets ;
- recommandation Financement de la formation professionnelle pour adultes de la commission de la CSFP Formation et qualification des adultes ;
- divers projets cantonaux qui ont été soutenus par la promotion de projets du SEFRI.

5.2 Projets Formation professionnelle 2030

La formation professionnelle des adultes, dont relève le thème *apprentissage tout au long de la vie*, fait partie des lignes d'action prioritaires de l'initiative *Formation professionnelle 2030*. À travers cette initiative, la Confédération, les cantons et les Ortra ont posé un cadre politique qui

⁶⁹ L'annexe du présent rapport donne une vue d'ensemble des mesures mises en œuvre (voir ch. 7.6, tableau 4).

permet de poursuivre l'encouragement de la formation professionnelle initiale des adultes en l'adaptant aux besoins.

5.2.1 Formation professionnelle 2030 : projets achevés relevant de la certification professionnelle pour adultes

Mobilisation des entreprises en faveur de la certification professionnelle pour adultes

Ce projet mené sous la responsabilité de la Confédération visait à mettre en avant auprès des groupes cibles, et des entreprises en particulier, les possibilités et les avantages de la certification professionnelle des adultes.

Les principaux résultats de ces projets sont les suivants :

- développement d'une plateforme internet avec du matériel d'information, des portraits et un outil pour la recherche d'interlocuteurs pouvant conseiller les adultes et les entreprises ;
- campagne menée avec succès dans les médias sociaux, en plusieurs volets, afin de sensibiliser les chefs d'entreprise et les responsables RH (LinkedIn) ainsi que des adultes concernés (Facebook, Instagram) ;
- établissement d'une coalition et conseil individuel d'associations de branches intéressées, d'organes responsables de la formation professionnelle initiale et de services cantonaux concernant la distribution des produits de la campagne ;
- édition spéciale Information aux partenaires (newsletter) ;
- marketing thématique : contributions rédactionnelles pour des publications.

Lancement du guide sur la prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale

À travers le manuel *Formation professionnelle pour adultes* et le guide *Prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale*, le SEFRI met à disposition des documents de base conçus pour aider les cantons à mettre en place et à développer leurs processus en collaboration avec les Ortra.

Dans le cadre du projet, ces deux instruments ont été présentés aux acteurs concernés lors d'événements divers, complétés par des échanges d'expériences sur la mise en œuvre et les défis rencontrés dans la pratique.

Coûts directs de la formation – certification professionnelle pour adultes – adaptation de l'accord cantonal sur les écoles professionnelles

Les adultes qui ont obtenu une certification sanctionnant une formation professionnelle initiale sans passer par un contrat d'apprentissage ne sont pas contraints d'assumer eux-mêmes les coûts de la formation. C'est pourquoi l'accord cantonal sur les écoles professionnelles (AEPr) a été complété en 2018, sous la houlette de la CSFP. Les cantons signataires de l'AEPr ont à présent la responsabilité de mettre en œuvre la nouvelle disposition. Dans quelques cantons, cela implique d'adapter les bases légales cantonales. La commission Formation et qualification des adultes de la CSFP assurera le suivi de cette mise en œuvre au moyen d'un monitoring. Une plateforme commune donnera un aperçu de l'évolution des coûts directs (et indirects) dans les cantons. Les premiers résultats seront disponibles en 2025.

La culture générale dans la formation professionnelle initiale pour adultes

Les adultes qui suivent une formation professionnelle initiale et qui ont des acquis correspondants peuvent être dispensés de l'enseignement de culture générale.

Dans la pratique, la prise en compte des acquis en matière de culture générale présente une forte hétérogénéité selon les cantons. Des personnes avec des acquis comparables sont donc confrontées à des inégalités de traitement. Afin d'y remédier, la commission Formation et qualification des adultes de la CSFP a émis une recommandation concernant la prise en compte des acquis en matière de culture générale, recommandation adoptée par la CSFP à l'automne 2020. Les principaux points en sont les suivants :

- les acquis doivent pouvoir être pris en compte indépendamment de la voie de formation choisie, et

- un inventaire est dressé par les candidats en vue de la prise en compte des acquis non formels et informels ; cet inventaire est évalué au moyen d'un *assessment* par l'office cantonal de la formation professionnelle.

Coûts indirects de la certification professionnelle des adultes – bourses et prêts cantonaux

Pour les adultes, suivre une formation professionnelle initiale s'accompagne souvent d'une perte de revenu qui peut les empêcher de subvenir à leurs besoins. Certes, certains cantons proposent des fonds et des systèmes de bourses et de prêts pour la prise en charge de ces coûts de formation indirects, dont l'accès est toutefois généralement soumis à des restrictions d'âge.

Dans ce projet placé sous la responsabilité de la CSFP, un état des lieux des pratiques cantonales en matière de financement a été établi. Il donne une vue détaillée des mesures instaurées dans certains cantons. Il porte également sur les obstacles rencontrés par les adultes sur la voie de la certification professionnelle. Enfin, il cite des exemples de bonnes pratiques et des champs d'action possibles. La CSFP s'est appuyée sur ce rapport pour énoncer les mesures suivantes :

- pour les candidats en dehors d'une filière de formation réglementée : la formation scolaire complémentaire doit pouvoir être suivie à titre gratuit ; les cantons doivent prendre en charge la part cantonale des coûts des cours interentreprises et fixer à un bas niveau le montant des émoluments exigés pour la procédure de validation ou pour l'examen final ;
- les services d'information et de conseil en vue de l'obtention d'une certification professionnelle doivent être gratuits et fournis sans restriction d'âge ;
- les adultes et les entreprises doivent pouvoir s'adresser à un guichet unique dans le canton afin d'être conseillés sur les questions de financement ;
- les adultes doivent bénéficier d'une aide pour leur bilan professionnel et d'un suivi pendant l'obtention d'une certification professionnelle.

Afin de souligner l'importance du financement de la certification professionnelle pour adultes, la CSFP a également adopté en 2022 un engagement à partir des résultats du rapport⁹⁰, dans lequel les offices cantonaux de la formation professionnelle s'engagent :

- à coordonner et à optimiser les instruments de financement au sein des services cantonaux et entre ces derniers ;
- à assurer l'accompagnement, en matière de financement, des adultes accomplissant une formation professionnelle initiale ;
- à désigner un service central destiné aux adultes et aux entreprises chargé des questions relatives au financement de la formation professionnelle des adultes ;
- à combler les éventuelles lacunes de financement. En outre, une enquête de suivi à réaliser dans les trois à quatre ans suivant la signature de cet engagement doit recenser les mesures prises par chacun des cantons afin de diminuer les obstacles financiers à la certification des adultes.

5.2.2 Formation professionnelle 2030 : projets en cours relevant de la certification professionnelle pour adultes

Certification professionnelle des adultes : prise en compte des acquis

Pour accroître l'efficacité dans l'obtention d'une certification professionnelle par les adultes, la LFPr⁹¹ prévoit que les compétences (*acquis de formation*) puissent être dûment prises en compte. Cette prise en compte conduit à la dispense de parties de formation ou d'épreuves d'examen ou à une réduction de la durée des études.

Les cantons sont responsables de la procédure de prise en compte des acquis. Les services compétents ont développé divers instruments de prise en compte. Toutefois, la pratique diffère

⁹⁰ Cet engagement se trouve à l'adresse [Formation et qualification des adultes — La CSFP \(csfp.ch\)](https://www.csfp.ch/fr/formation-et-qualification-des-adultes) (consulté le 21.7.2023).

⁹¹ Voir art. 9 LFPr.

fortement en Suisse et n'est pas toujours développée au même niveau suivant les branches et les régions.

Dans le cadre des mesures qu'il a lancées en 2019 pour encourager le potentiel de main-d'œuvre indigène, le Conseil fédéral entend faire en sorte que les acquis soient pris en compte partout en Suisse. Il a donc demandé au SEFRI de soutenir les cantons dans l'élaboration d'instruments et l'harmonisation des pratiques en la matière.

Sur mandat du SEFRI, la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) a rédigé à cette fin un rapport, publié en octobre 2020, sur l'état de la prise en compte des acquis dans les cantons⁹².

Les cantons ont pu s'appuyer sur ce rapport pour établir, en collaboration avec certains organes responsables, des listes d'acquis dans la formation professionnelle initiale. Dans une prochaine étape, il s'agira de nouer une collaboration avec les *commissions suisses pour le développement de la profession et la qualité*⁹³. En outre, les cantons vérifient si la prise en compte des acquis peut être encouragée dans quelques domaines prioritaires. Ce projet court de 2019 à 2024.

Offres de formations professionnelles initiales adaptées aux besoins des adultes

Les adultes sont minoritaires dans la formation professionnelle initiale. Il n'existe donc que quelques professions dans lesquelles il est possible de constituer des classes exclusivement composées d'adultes. Par conséquent, les cours des écoles professionnelles sont généralement dispensés dans des classes mixtes d'adultes et de jeunes.

Dans ce projet, la CSFP examine la possibilité de créer des classes adaptées aux besoins des adultes à travers la collaboration intercantonale. Dans un premier temps, un registre intercantonal des écoles professionnelles, qui devrait être disponible en ligne d'ici à fin 2023, donnera une vue d'ensemble des offres pour adultes. Il sera consultable à la fois par les cantons et les particuliers.

5.3 Certification professionnelle pour adultes : déclaration d'engagement des partenaires de la formation professionnelle

La Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP) a décidé d'inclure la thématique de la certification professionnelle pour adultes (CPA) dans son programme annuel 2022 et, lors du Sommet national de la formation professionnelle de novembre 2022, d'amener les partenaires de la formation professionnelle à adopter une déclaration d'engagement sur les objectifs à atteindre dans ce domaine. Cette déclaration d'engagement témoigne de la détermination des partenaires de la formation professionnelle à poursuivre les objectifs convenus en commun en matière de CPA et, ainsi, d'encourager celle-ci.

5.3.1 Objectifs

Dans leur déclaration d'engagement, les partenaires de la formation professionnelle ont convenu des objectifs suivants en matière de CPA :

- les bases légales et les guides sont systématiquement développés en fonction des besoins ;
- la définition de structures et de processus nécessaires à une mise en œuvre efficace est établie ;
- les adultes et les entreprises peuvent bénéficier d'informations, de conseils et d'un accompagnement. Dans les cantons et au sein des organisations du monde du travail, un service de consultation bénéficiant d'une bonne visibilité est prévu à cet effet et en fonction des besoins ;

⁹² Voir [Certification professionnelle pour adultes : prise en compte des acquis \(formationprofessionnelle2030.ch\)](https://www.formationprofessionnelle2030.ch) (consulté le 21.7.2023).

⁹³ Ces organes des partenaires de la formation professionnelle ont pour tâche de veiller à ce que les contenus et la qualité des formations professionnelles initiales soient régulièrement adaptés aux exigences du marché du travail.

- les adultes peuvent, lorsque cela est possible, faire valider leurs connaissances en culture générale et leurs compétences professionnelles spécifiques dans le cadre d'une formation professionnelle initiale ;
- il existe dans toute la Suisse suffisamment de places d'apprentissage, d'offres de formation et de procédures de qualification pour adultes ;
- des conditions financières intéressantes encouragent les adultes à obtenir une certification professionnelle.

5.3.2 Mesures

Sur la base de la déclaration d'engagement, les partenaires de la formation professionnelle se sont engagés à mettre en œuvre, dans leur domaine de compétence, des mesures visant à améliorer les conditions-cadres. Ces mesures sont exposées en annexe à la déclaration d'engagement.

La CTFP accompagne la mise en œuvre de la déclaration d'engagement et des mesures qui en découlent. Pour ce faire, elle a constitué un groupe de travail pour les années 2023 et 2024. Ce groupe suit l'évolution de la situation, discute de l'état d'avancement des mesures et détermine celles qu'il reste à prendre dans le cadre du partenariat de la formation professionnelle. Les partenaires de la formation professionnelle peuvent initier des mesures supplémentaires durant le processus de mise en œuvre.

5.4 Plateforme nationale contre la pauvreté : priorité thématique « Qualification des adultes »

Les adultes dont les compétences de base sont lacunaires ou qui ne possèdent pas de diplôme professionnel sont exposés à un risque accru de chômage ou de précarité au travail. Leur risque de paupérisation est donc élevé. Les compétences de base sont insuffisantes chez près d'un tiers des adultes dépendant de l'aide sociale. Dans le même temps, les personnes sans diplôme professionnel sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de l'aide sociale. Pour prévenir la pauvreté, il est donc primordial d'encourager les compétences de base et la certification professionnelle pour adultes.

Mené de 2014 à 2018, le Programme national contre la pauvreté a permis de soutenir des projets pilotes⁹⁴ et de mettre sur pied un atelier d'experts⁹⁵ destiné à déterminer les besoins d'action dans le domaine de l'aide sociale.

Un thème prioritaire de la Plateforme nationale contre la pauvreté 2019-2024 vise à mieux atteindre les adultes peu qualifiés en proposant à ceux-ci des offres d'encouragement des compétences de base et de la certification professionnelle pour adultes. Un rapport de recherche publié en 2023⁹⁶ met en lumière les conditions de vie des adultes peu qualifiés qui sont jusqu'ici passés entre les mailles des mesures et détaille leurs besoins en matière d'offres de qualification. Il identifie sur cette base des approches de bonnes pratiques en termes d'accessibilité et formule des recommandations : adapter le financement aux besoins en contexte de pauvreté ; améliorer les possibilités de concilier activité professionnelle et formation (et éventuellement prise en charge de proches) ; renforcer les formations alternatives ; faciliter l'accès de toutes les personnes touchées ou menacées par la pauvreté aux informations et aux services de consultation professionnels ; faciliter l'accès à bas seuil aux structures et aux offres.

Le rapport a été présenté et discuté dans le cadre d'un colloque organisé en 2023. Ce colloque a montré que le domaine de la qualification des adultes pouvait d'ores et déjà compter sur un large savoir ainsi que de multiples approches de solutions et exemples pratiques. Il s'agit dès lors d'élargir les connaissances et de sensibiliser les divers acteurs et professionnels concernés, mais aussi d'examiner les mesures exposées dans le rapport à la lumière des responsabilités de chacun d'entre eux et, au besoin, de les poursuivre.

⁹⁴ Voir [les projets \(contre-la-pauvreté.ch\)](#) (consulté le 21.07.2023)

⁹⁵ Voir [11.06.2018 | Atelier d'experts qualifications des adultes \(contre-la-pauvreté.ch\)](#) (consulté le 21.07.2023)

⁹⁶ Voir [rapport de recherche 14/22 \(contre-la-pauvreté.ch\)](#) (consulté le 21.07.2023)

5.5 Collaboration interinstitutionnelle : priorité thématique « Intégration dans la formation »

La collaboration interinstitutionnelle (CII) assure une action ciblée et coordonnée à la croisée des chemins entre assurance-chômage, assurance-invalidité, aide sociale, intégration d'immigrés et formation professionnelle. Les personnes accèdent à la formation et à la formation continue par le biais de diverses activités, de projets et de mesures à l'interface entre les différentes institutions concernées.

Par la décision d'institution de l'organisation nationale de la CII du 29 mars 2017⁹⁷, le Conseil fédéral a chargé les comités nationaux de poursuivre le développement de la CII et de la façonner activement. Il s'agit d'une part de mieux définir les compétences de chacun, et d'autre part d'améliorer la collaboration interinstitutionnelle dans les domaines de l'intégration sur le marché du travail, l'intégration en matière de formation et l'identification précoce de problèmes de santé.

Divers projets à la jonction des domaines de compétences de plusieurs partenaires de la CII ont été lancés ces dernières années, soit par décision du comité national de pilotage de la CII, soit au titre de projets associés. Les principaux projets de la CII en matière d'intégration dans la formation⁹⁸ sont présentés sur le site Internet de la CII nationale. Quelques exemples : « Promotion des compétences de base », « Instruments d'évaluation du potentiel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire » et « Les interfaces de la réinsertion dans le marché du travail ».

Les projets et mesures poursuivis dans le cadre de la CII contribuent eux aussi à améliorer en continu les conditions permettant aux adultes d'obtenir une certification professionnelle.

6 Conclusion et mesures

Dans le cadre du postulat 21.3235, le Conseil fédéral a été chargé de se pencher sur les questions suivantes :

- Pourquoi la validation des acquis de l'expérience ne s'est-elle pas imposée en Suisse comme une voie de qualification pour les adultes ne disposant pas d'un diplôme formel ?
- Quelle expérience les cantons et les pays européens ont-ils en matière de procédure de validation des compétences ?
- Est-il possible d'en tirer des enseignements dans la perspective d'une réorganisation de la procédure de validation, en concertation avec les partenaires de la formation professionnelle ?

Le présent rapport répond à ces questions sur la base d'une étude menée par l'ETH Zurich, d'une analyse réalisée par l'Université de Zurich et de différents ateliers organisés avec des partenaires de la formation professionnelle et des offices fédéraux. Les conclusions sont résumées ci-dessous.

6.1 La validation des acquis de l'expérience, une procédure peu répandue en Suisse

Comme indiqué au ch. 4.2.4, la formation professionnelle a une longue tradition en Suisse, une tradition qui tourne autour de l'apprentissage d'un métier dans un contexte d'apprentissage configuré dans une large mesure par l'économie, dans les lieux de formation prédéfinis et sur les instructions de professionnels. Dans sa configuration classique, la formation professionnelle initiale s'achève par une procédure de qualification avec examen final, où la partie pratique occupe une place importante. Les personnes en formation démontrent dans un contexte professionnel réel qu'elles possèdent les compétences nécessaires à l'exercice de leur profession.

⁹⁷ Voir https://www.iiz.ch/?action=get_file&id=33&resource_link_id=ac (en allemand uniquement ; consulté le 21.07.2023)

⁹⁸ Voir [Intégration dans la formation | Collaboration interinstitutionnelle](#) (consulté le 21.07.2023)

Les personnes qui obtiennent leur diplôme par le biais d'une procédure de validation des acquis de l'expérience acquièrent quant à elles leurs compétences de manière non dirigée, à leur poste de travail. Les entreprises ne sont guère impliquées dans la procédure de validation des acquis de l'expérience et il n'y a pas d'examen final. Par conséquent, de nombreuses branches et entreprises sont sceptiques vis-à-vis de cette procédure. Elles préfèrent que les adultes qui ont acquis des compétences professionnelles spécifiques autrement que dans le cadre d'une formation professionnelle initiale obtiennent leur diplôme par la procédure de qualification classique, en bénéficiant d'une admission directe à l'examen final.

D'une manière générale, la validation des acquis de l'expérience est davantage dans l'intérêt de l'État et des individus que dans celui des entreprises. Jusqu'à présent, la procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience ne s'est établie en Suisse que dans des branches ayant un grand besoin de main-d'œuvre qualifiée. Les organes responsables de la formation professionnelle sont ouverts au développement de procédures de qualification alternatives si les entreprises ou les branches y voient une valeur ajoutée. Or, pour de nombreuses branches, la procédure de validation des acquis de l'expérience ne remplit pas cette condition.

6.2 Procédure de prise en compte et de validation des acquis dans les pays de l'UE et dans certains cantons suisses

6.2.1 Prise en compte et validation des acquis dans l'Union européenne

Dans les pays de l'UE, différentes procédures de prise en compte et de validation des acquis sont regroupées sous le terme de *validation*. C'est pourquoi, lorsque l'on souhaite comparer directement le système suisse et ceux des pays de l'UE, il convient d'intégrer non seulement les procédures de validation, mais aussi d'autres procédures de prise en compte des acquis.

Le choix des différents pays de se concentrer sur *des procédures de validation des acquis*, avec l'objectif d'une *certification partielle ou totale* ou de privilégier la mise en place *de procédures de prise en compte des acquis* en vue d'une *dispense* dépend fortement du type de système de formation professionnelle. Dans les pays où la formation professionnelle fonctionne essentiellement selon un *système dual* et où l'économie est donc fortement impliquée, comme c'est le cas en Suisse, ce sont les procédures de prise en compte des acquis qui prévalent avec pour objectif l'octroi d'une *dispense*.

Dans la majorité des pays de l'UE, comme notamment en France, le système de formation professionnelle est avant tout scolaire, donc non dual, et principalement porté par l'État. Les acteurs de l'économie ne jouent pas un rôle aussi important et n'ont pas une responsabilité aussi déterminante que dans le système suisse, marqué par la collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle. Dans un système de formation professionnelle basé sur l'école, où l'aspect primordial consiste à acquérir des connaissances, mettre en œuvre un système étatique de validation des acquis est plus facile dans une structure ordinaire que dans un système dual, où la formation professionnelle est davantage axée sur les compétences pratiques et où l'on accorde une grande valeur à la réussite de l'examen pratique final en tant que preuve des compétences professionnelles acquises.

6.2.2 Validation des acquis de l'expérience dans les cantons

Procédure de validation des acquis de l'expérience

En Suisse, la procédure de validation des acquis de l'expérience est actuellement proposée dans les cantons de Genève, Zurich, Berne, Vaud, Fribourg, Jura, Neuchâtel, Valais et Zoug et plus de la moitié de tous les diplômes délivrés dans la formation professionnelle initiale au titre de la validation des acquis de l'expérience le sont par le canton de Genève.

Similairement à la France, le canton de Genève possède une longue tradition politique selon laquelle l'éducation est également conçue comme une mesure de promotion de l'égalité des chances, mise en œuvre par des interventions étatiques élargies avec une participation limitée des acteurs privés. De même qu'en France, à Genève, le type de formation majoritaire au degré

secondaire II est celui des écoles de formation générale, et non, comme dans le reste de la Suisse et en particulier en Suisse alémanique, la formation professionnelle duale⁹⁹, ce qui explique vraisemblablement pourquoi le problème de légitimité que les diplômes obtenus par la procédure de validation des acquis de l'expérience posent au *régime professionnel* dans le reste de la Suisse est moins important à Genève. En effet, les exigences élevées que pose la procédure de validation des acquis de l'expérience en matière de compétences professionnelles, personnelles et méthodologiques sont réduites par le conseil et l'accompagnement étroits proposés par le canton ainsi que par la structure modulaire des offres et la mise à disposition d'offres de qualification complémentaires.

Attestation de compétences cantonale

Les attestations de compétences cantonales sont peu répandues. Par le passé, certains cantons délivraient des attestations de compétences à l'issue de certains cours ou évaluations de compétences dans le cadre de mesures cantonales. Actuellement, le canton du Valais dispose par exemple d'une mesure relative au marché du travail pour les personnes sans emploi qui débouche sur une attestation cantonale de compétences individuelles.

Il n'existe pas de données sur l'acceptation de cette attestation cantonale de compétences sur le marché du travail. Comme elle n'est pas acquise dans le cadre du système formel de formation professionnelle, la question se pose de savoir dans quelle mesure cette attestation parvient à s'intégrer dans le système de formation et le marché du travail.

6.3 Offres de formation appropriées pour les adultes sans certification professionnelle

6.3.1 Pas de réorganisation de la procédure de validation des acquis de l'expérience

Le postulat demande une réorganisation de la procédure de validation afin d'augmenter les chances des personnes sans formation formelle sur le marché du travail et de leur permettre un meilleur accès à la formation professionnelle initiale et continue. Il s'agit, indépendamment de la formation formelle, de mettre en valeur pour le marché du travail, dans des certificats (partiels), les compétences acquises de manière non formelle.

Comme indiqué au ch. 6.1, les procédures de validation des acquis de l'expérience ne sont pas aussi structurées et ne bénéficient pas de la même légitimité que les formations professionnelles initiales, gérées dans le cadre du partenariat de la formation professionnelle. Elles suivent une logique différente de celle de la formation professionnelle initiale classique, d'où le problème d'acceptation de la validation des acquis de l'expérience dans de nombreuses formations professionnelles initiales.

Détacher la validation des acquis de l'expérience du système éducatif formel affaiblirait encore davantage sa capacité à s'intégrer dans le système de formation et d'emploi. Or pour le groupe cible des adultes sans certification professionnelle, c'est précisément la possibilité d'accéder au marché du travail qui est centrale. Ils doivent avoir la garantie que leurs certificats seront acceptés sur ce marché et qu'ils pourront y évoluer professionnellement.

Les partenaires de la formation professionnelle sont donc d'avis que la validation des acquis de l'expérience n'est pas l'instrument approprié pour réduire les inégalités en matière de formation à l'échelle nationale. Comme le montre l'enquête de l'ETH Zurich, les cantons et les Ortra responsables du développement et de la mise en œuvre des procédures de qualification se montrent globalement critiques face à l'ouverture vers d'*autres procédures de qualification* ; d'une part, parce que la mise en œuvre requiert beaucoup de temps et de ressources et, d'autre part, parce que la demande est actuellement trop faible (voir ch. 3.1.9).

D'après les appréciations des services compétents, la *prise en compte des acquis* et en particulier la *prise en compte globale*, qui permet de raccourcir la durée de formation, est plus

⁹⁹ Voir Bonoli, L. ; Vorpe, J. (2022) : *Swiss VET between National Framework and Cantonal Autonomy : A Historical Perspective. Education Sciences* 12 (2) : 114 [en ligne]. Disponible sur : <https://doi.org/10.3390/educsci12020114> (consulté le 21.07.2023).

efficace et peut être appliquée à toutes les professions. Les personnes ont ainsi moins de ressources à investir pour obtenir un diplôme. Toutefois, la réduction de la durée de formation s'accompagne généralement d'une augmentation des exigences pendant la formation, puisque des prestations équivalentes doivent être réalisées en moins de temps.

6.3.2 Offres de formation appropriées pour les adultes sans certification professionnelle

Pour les personnes dont le parcours a été marqué par une formation formelle limitée, l'obtention d'une certification professionnelle représente un investissement important en termes de ressources. L'aspect déterminant pour elles est le bénéfice personnel qu'elles peuvent en attendre. Il est impossible d'estimer le nombre de personnes potentiellement à même d'obtenir une certification professionnelle à l'âge adulte, en particulier à un certain âge. Certaines conditions – capacités cognitives, état de santé, facteurs socio-économiques (capacité à subvenir à ses besoins) – doivent être remplies pendant la phase de formation. De surcroît, les personnes remplissant ces critères doivent faire preuve de la motivation et de la persévérance nécessaires pour atteindre cet objectif de certification. Le présent postulat part donc du principe que pour les adultes sans certification professionnelle, mettre en place des petites unités de certification pourrait être une voie appropriée.

De manière générale, pour les adultes plus âgés et/ou éloignés du monde de la formation, les mesures de formation continue dans le domaine des compétences de base ou des certificats de branches semblent être plus accessibles qu'une certification professionnelle, du moins dans un premier temps. Les certificats de branches offrent au groupe cible des adultes sans certification professionnelle la possibilité d'obtenir avec un investissement en ressources raisonnable et dans un cadre limité dans le temps un certificat demandé sur le marché du travail, l'obtention d'un tel certificat leur permettant d'intégrer le marché du travail ou de s'y maintenir. Si ces personnes souhaitent par la suite obtenir une certification professionnelle, les compétences acquises dans le cadre de certificats de branches peuvent, dans certains cas, être prises en compte.

Pour les personnes pour lesquelles l'obtention d'un CFC est (malgré tout) trop exigeante, il existe une formation professionnelle initiale à bas seuil, à savoir l'AFP, qui s'effectue normalement en deux ans. Les formations AFP sont conçues de manière à tenir particulièrement compte des besoins individuels des personnes qui les suivent. Les adultes sans certification professionnelle ont actuellement accès à une soixantaine de formations AFP dans des domaines professionnels très divers.

6.4 Champs d'action et mesures

Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation a discuté des questions soulevées par le postulat dans le cadre de différents ateliers avec d'autres services fédéraux ainsi qu'avec les cantons et les Ortra, a exploré les besoins en termes d'action et examiné les mesures envisageables.

Champ d'action *Validation des acquis de l'expérience*

En tant que *mesure relevant de la politique de formation* visant à accroître la perméabilité au sein du système éducatif, les procédures de validation des acquis de l'expérience remplissent une fonction importante pour des groupes cibles spécifiques, par exemple les personnes migrantes hautement qualifiées dont les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas recherchés sur le marché du travail suisse, les personnes dont les diplômes ont perdu de leur importance sur le marché ou les personnes avec une formation mais qui travaillent depuis longtemps dans une branche éloignée de leur métier d'origine.

Les procédures de validation sont cependant peu adaptées pour atteindre l'*objectif sociopolitique* consistant permettre aux personnes sans certification professionnelle d'obtenir une qualification, car ces procédures requièrent de très bonnes compétences linguistiques et réflexives ainsi qu'une capacité élevée d'organisation personnelle. Pour les personnes peu scolarisées, les obstacles que présente la procédure de validation sont en général trop élevés. Elles ont plutôt besoin de possibilités de qualification à bas seuil et d'un accompagnement étroit.

En Suisse, la validation des acquis de l'expérience peut représenter un moyen d'atteindre des objectifs de politique économique dans les domaines où des branches ou des entreprises ont un intérêt à ce que des adultes soient qualifiés. C'est le cas, par exemple, lorsque des dispositions légales posent des exigences en matière de qualification du personnel pour la gestion de certaines exploitations ou lorsqu'il existe un besoin explicite de main-d'œuvre qualifiée. La validation des acquis suscite toutefois dans de nombreuses branches un certain scepticisme, dans la mesure où l'acquisition des compétences et la socialisation professionnelle ne peuvent pas être gérées par les organes responsables de la formation professionnelle de la même manière que dans une formation professionnelle initiale en entreprise.

De manière générale, une procédure de validation des acquis de l'expérience est réussie lorsque les branches sont convaincues de sa valeur et en voient le besoin. Si les branches n'acceptent pas cette procédure, le titre obtenu ne garantit pas l'accès au marché du travail, ce qui revient à un diplôme de seconde classe pour les personnes qui en sont titulaires. Introduire la validation des acquis de manière forcée n'aurait donc pas de sens et ne serait d'ailleurs pas réalisable dans le cadre du droit en vigueur.

Pour qu'une certification professionnelle obtenue par le biais d'une procédure de validation des acquis de l'expérience soit acceptée sur le marché du travail, elle doit être équivalente à la procédure de qualification avec examen final. Réduire les exigences dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience pour rendre cette procédure plus accessible ne permettrait pas d'atteindre l'objectif visé. Les validations partielles risquent quant à elles d'être plus difficiles à faire valoir sur le marché du travail que les validations totales.

Mesures

- Les procédures de validation des acquis de l'expérience et les offres d'accompagnement cantonales existantes doivent être maintenues et développées en fonction des besoins, des branches et des groupes cibles. Le lien avec le marché du travail doit être assuré afin de garantir la valeur des titres obtenus par le biais de la validation des acquis de l'expérience.
Compétence : organes responsables de la formation professionnelle initiale, cantons

Champ d'action *Prise en compte des acquis*

Prendre en compte dans les filières de formation ou les procédures de qualification de la formation professionnelle initiale des acquis non formels, informels ou obtenus à l'étranger est une tâche exigeante, tant sur le plan du contenu que celui de la procédure. La forme de prise en compte la plus efficace et la plus facile à mettre en œuvre pour toutes les professions est la *prise en compte globale*, qui entraîne une *réduction de la durée de la formation*.

Les formations continues dont les certificats attestent l'acquisition de compétences opérationnelles du profil de la profession visée sont les plus faciles à prendre en compte. Dans l'idéal, l'organe responsable de la formation continue est issu de l'économie ou collabore avec elle. Ceci est notamment le cas des cours modulaires de préparation aux procédures de qualification spécifiquement destinées aux adultes, où les compétences acquises par ce biais sont ensuite prises en compte lors de la procédure de qualification. Les certificats de branches, conçus pour être pris en compte pour des dispenses ou une réduction de la durée de la formation, sont également appropriés pour la prise en compte des acquis.

Mesures

- La prise en compte des acquis de l'expérience dans le but de réduire la durée de la formation doit être poursuivie et développée.
Compétence : cantons, organes responsables de la formation professionnelle initiale
- Les formations continues et les certificats de branches qui présentent des interfaces avec la formation professionnelle initiale doivent être conçus de manière à pouvoir être pris en compte pour l'obtention d'une certification professionnelle.
Compétence : Ortra, institutions de formation, cantons

Champ d'action *Mise en évidence et certification de compétences existantes*

Il existe différentes procédures permettant de prouver des compétences qui ne sont pas attestées par un diplôme formel. Le défi que représentent les attestations de compétences individuelles est leur valorisation en fonction des différents objectifs poursuivis. Les formations et

les formations continues acquièrent leur valeur sur le marché du travail en premier lieu par leur lien explicite avec le marché du travail et/ou par les organes responsables de ces formations, eux-mêmes issus de l'économie.

Les certificats qui ne sont pas obtenus dans le cadre du système formel de formation professionnelle n'ont pas de valeur garantie en soi, d'où les incertitudes quant à leur capacité à s'intégrer dans le système de formation et d'emploi. C'est pourquoi les approches de type portfolio présentent surtout un intérêt si elles sont portées par les branches concernées.

Mesures

- Des approches de type portfolio portées par les branches peuvent être développées pour rendre visibles et valoriser les compétences acquises en dehors de la formation professionnelle formelle.

Compétence : Ortra

Champ d'action Possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle

Les adultes sans certification professionnelle ont le choix entre différentes voies pour obtenir un CFC ou une AFP. Outre la formation professionnelle initiale classique, il est possible de suivre une formation professionnelle initiale raccourcie en faisant valoir les compétences déjà acquises. Les personnes disposant d'une expérience professionnelle pertinente peuvent également être admises directement à la procédure de qualification et s'y préparer en suivant des cours préparatoires spécifiques.

La préparation modulaire à une certification professionnelle peut prendre différentes formes :

- cours modulaires de préparation à l'examen final ;
- cours professionnels suivis d'une prise en compte des acquis ;
- procédure de qualification avec examen fractionné.

Pour les personnes pour lesquelles l'obtention d'un CFC est (malgré tout) trop exigeante, il existe actuellement une soixantaine de formations AFP qui s'effectuent en deux ans. Les formations AFP sont conçues de manière à tenir particulièrement compte des besoins individuels des personnes qui les suivent.

L'obtention d'une certification professionnelle nécessite un investissement important en temps et en argent. Pour les adultes dont les ressources financières sont limitées, la réduction des revenus engendrée par le fait de suivre une formation peut ne pas être financièrement supportable. Il faut alors trouver des solutions avec les employeurs, par le biais de conventions collectives de travail ou d'autres moyens (bourses, prêts, fonds cantonaux, fondations, etc.).

Pour certains adultes plus âgés et/ou issus de catégories socioculturelles défavorisées, pour qui l'obtention d'une certification professionnelle représente encore un obstacle trop important, des mesures de formation continue dans le domaine des compétences de base ou les certificats de branches peuvent déjà représenter un premier pas vers la qualification. Les certificats de branches et autres formations continues reconnues par le marché du travail requièrent un investissement raisonnable en termes de temps et de ressources.

Les personnes sans certification professionnelle peuvent présenter des besoins accrus de conseil et d'accompagnement en lien avec l'obtention d'une qualification professionnelle. Ces conseils peuvent être dispensés et cet accompagnement peut être assuré par les employeurs ou les services d'orientation professionnelle et de conseil en carrière. Selon les droits auxquels les personnes peuvent prétendre, d'autres services cantonaux entrent également en ligne de compte, comme par exemple l'assurance-chômage ou l'assurance-invalidité, ainsi que les services sociaux.

Mesures

- Améliorer encore davantage les conditions cadres de la *certification professionnelle pour adultes*. Cette démarche s'opère dans le cadre de la mise en œuvre de la *déclaration d'engagement concernant la certification professionnelle pour adultes* des partenaires de la formation professionnelle (voir ch. 5.3). Parmi les mesures en cours et prévues figurent :
 - o l'établissement d'un état des lieux concernant la reconnaissance des diplômes ;

- Compétence : Confédération
- la coordination et l'optimisation des instruments de financement au sein des services cantonaux et entre eux ;
Compétence : cantons
- le conseil et l'accompagnement des adultes ;
Compétence : cantons, entreprises, tiers
- le développement d'offres de formation pour adultes ;
Compétence : cantons, Ortra
- la prise en compte des acquis ;
Compétence : cantons en collaboration avec les organes responsables de la formation professionnelle initiale
- l'augmentation des forfaits pour le développement d'autres procédures de qualification.
Compétence : Confédération
- Développer des formations continues à bas seuil (p. ex. certificats de branches)
 - Réfléchir, lors de la conception des formations continues, aux possibilités de prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale
Responsabilité : Ortra, prestataires de formation
- Renforcer la coopération interinstitutionnelle
 - Améliorer les conditions-cadres pour des groupes cibles spécifiques, par exemple les personnes en situation de pauvreté ou issues de la migration
Compétence : Confédération (CII nationale), cantons (CII cantonale)
- Encourager le transfert de connaissances entre les acteurs
 - Échange d'expériences et de bonnes pratiques
 - Information et sensibilisation des acteurs
Compétence : tous les partenaires de la formation professionnelle, possibilité de subventions en faveur de projets selon les art. 54 et 55 LFPr
- Mener des projets de recherche sur les professions et la formation continue
Compétence : acteurs de la recherche, possibilité de subventions en faveur de projets selon les art. 54 et 55 LFPr ainsi que dans le cadre de la recherche de l'administration fédérale.

7 Conclusions du Conseil fédéral

L'évolution démographique et économique de même que la transition numérique exigent des adultes qu'ils se forment tout au long de leur vie pour conserver leur employabilité. Pour le Conseil fédéral, il est primordial que ceux-ci restent en phase avec un marché du travail en constante mutation et soient à même de valoriser auprès des employeurs les compétences qu'ils ont déjà acquises. De leur côté, les employeurs doivent pouvoir disposer de personnel qualifié et bien formé.

Depuis des années, la Confédération, les cantons et les Ortra promeuvent l'apprentissage tout au long de la vie et la certification professionnelle pour adultes. Dans leur déclaration 2015 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de formation (actualisée en 2019 et 2023), la Confédération et les cantons ont convenu d'encourager l'accès à la formation, la reconversion et la réinsertion dans l'ensemble du système éducatif. Ils se sont également engagés à veiller à ce que les adultes aient accès à la formation professionnelle initiale ainsi qu'à des offres de formation continue et à ce que les capacités et compétences qu'ils ont déjà acquises soient prises en compte de façon appropriée.

Un grand nombre d'initiatives, de mesures et de projets a été déployé ces dernières années pour créer des conditions-cadres favorables à la formation et à la formation continue des adultes. Il convient dans ce contexte d'évoquer le partenariat fructueux entre les trois acteurs de la formation professionnelle que sont la Confédération, les cantons et les Ortra. La répartition des tâches entre les partenaires est bien définie : la Confédération est responsable des conditions-cadres légales et du développement de l'ensemble du système, les cantons sont en charge de la mise en œuvre, et les Ortra ont pour tâche de définir les contenus des formations ainsi que le type de procédure de qualification. Cette approche ascendante tout comme la forte participation des milieux économiques sont pour les titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle initiale l'assurance de pouvoir accéder au marché du travail et de poursuivre leur formation.

Il ressort des études sous-tendant le présent rapport que les organes responsables du développement des procédures de validation des acquis de l'expérience sont très réticents à une extension de celles-ci. Il en va de même pour les cantons, qui sont responsables de la mise en œuvre de ces procédures. Or, une validation non acceptée par les branches équivaut à un diplôme ne garantissant pas l'accès au marché du travail. Une introduction en force de validations partielles ou totales manquerait donc le but recherché. Pour s'imposer, une validation doit être portée par les branches, qui doivent en reconnaître la nécessité et être convaincues de sa valeur. La Confédération continue à apporter son soutien aux branches ayant besoin d'une procédure de validation des acquis de l'expérience. À l'occasion des révisions des professions, elle sensibilise d'ailleurs les organes responsables aux diverses possibilités de développement d'autres procédures de qualification.

Il existe en Suisse divers moyens pour les adultes d'obtenir une certification professionnelle et de nouvelles qualifications. Parallèlement aux offres étatiques, un large éventail de possibilités de qualification à bas seuil est proposé dans le domaine de la formation continue. Une première qualification à bas seuil peut par exemple être obtenue avec les certificats de branches. La Confédération encourage ici les initiatives privées en assurant des conditions-cadres favorables et une marge de manœuvre suffisante. Par ailleurs, elle promeut la transmission des compétences de base contribuant à l'apprentissage tout au long de la vie.

Au vu des compétences définies et des mesures et offres déjà en place, le Conseil fédéral estime qu'il n'y a pas lieu d'intervenir davantage dans ce domaine. La Confédération veillera néanmoins à ce que les conclusions du présent rapport soient prises en compte à l'avenir dans les processus de développement des professions. De même, elle entend soutenir financièrement, dans le cadre de la possibilité prévue par la LFPr, les projets des cantons, des Ortra et de tiers, parmi lesquels des projets innovants visant le développement de nouvelles procédures de qualification pour adultes.

8 Annexes

8.1 Données sur la population résidente suisse sans certification professionnelle

Tableau 1 : Population résidente âgée de 25 à 64 ans sans certification professionnelle (2020)

			Hommes	Femmes	Étrangers	Suisses
Total des 25-64 ans sans diplôme du degré secondaire II <i>(personnes actives et personnes sans activité professionnelle)</i>	100 %	530 000	243 000	287 000	330 000 UE/AELE/ ROYAUME -UNI : 178 000 Pays tiers : 151 000	201 000
Personnes actives	76,2 %	404 000 25-39 ans : 110 000 40-54 ans : 189 000 55-64 ans : 105 000	206 000 25-39 ans : 60 000 40-54 ans : 98 000 55-64 ans : 48 000	198 000 25-39 ans : 50 000 40-54 ans : 91 000 55-64 ans : 57 000	264 000 UE/AELE/ GB : 154 000 Pays tiers : 110 000	141 000
Personnes actives occupées	69,8 %	370 000 25-39 ans : 97 000 40-54 ans : 175 000 55-64 ans : 98 000	191 000 25-39 ans : 55 000 40-54 ans : 91 000 55-64 ans : 45 000	178 000 25-39 ans : 42 000 40-54 ans : 83 000 55-64 ans : 53 000	237 000 UE/AELE/ GB : 142 000 Pays tiers : 95 000	133 000
Chômeurs au sens du BIT	6,6 %	35 000 25-39 ans : 13 000 40-54 ans : 15 000 55-64 ans : 7 000	15 000 25-39 ans : 5 000 40-54 ans : 7 000 55-64 ans : 3 000	20 000 25-39 ans : 8 000 40-54 ans : 8 000 55-64 ans : 4 000	27 000 UE/AELE/ GB : 12 000 Pays tiers : 15 000	7 000
Personnes sans activité professionnelle	23,7 %	126 000 25-39 ans : 26 000 40-54 ans : 38 000 55-64 ans : 62 000	37 000 25-39 ans : 7 000 40-54 ans : 10 000 55-64 ans : 20 000	89 000 25-39 ans : 18 000 40-54 ans : 29 000 55-64 ans : 42 000	66 000 UE/AELE/ GB : 24 000 Pays tiers : 41 000	60 000

Tableau : SEFRI ; source : Enquête suisse sur la population active (ESPA).

8.2 Offres actuelles de formation pour adultes

Des exemples d'offres de formation modulaires spécifiquement destinées pour adultes actuellement proposées sont présentés ci-dessous. La liste est donnée à titre d'exemple et ne prétend pas être exhaustive. Les offres sont toujours ouvertes aux personnes résidant dans d'autres cantons.

Tableau 2 : Exemples d'offres de formation actuelles pour adultes

Formation professionnelle initiale	Canton	Lien
- Opératrice de machines automatisées CFC / opérateur de machines automatisées CFC :	SO	Anlagenführer/-in EFZ – Erwachsenenbildungszentrum EBZ Olten – Kanton Solothurn
- Aide en soins et accompagnement AFP	BL GE SO VD	Assistent/in Gesundheit und Soziales nach Art. 32 – Gesundheitsberufe Bern (gesundheitsberufe-bern.ch) Aides en Soins et Accompagnement AFP ASA Ortra – Santé-Social Genève (ortra-ge.ch) Grundbildung für Erwachsene – Gesundheitlich-Soziale Berufsfachschule – Kanton Solothurn Aide en soins et accompagnement (ASA) AFP (ortravd.ch)
- Monteuse automatique CFC / Monteur automatique CFC	OW	Automatikmonteur/in EFZ für Erwachsene (bwz-ow.ch)
- Assistante de bureau AFP / Assistant de bureau AFP	SO	Teilzeitlehre für Alleinerziehende – Departementssekretariat – Kanton Solothurn
- Assistante du commerce de détail AFP / Assistant du commerce de détail AFP	BS BE	Detailhandelsassistent/in EBA — Willkommen bei der Berufsfachschule Basel (bfsbs.ch) Nachholbildung Detailhandelsassistent (bsd-bern.ch)
- Gestionnaire du commerce de détail CFC	AG BS BE GR LU NE ZH	Detailhandelsfachmann HKV Aarau Detailhandel — Willkommen bei der Berufsfachschule Basel (bfsbs.ch) Nachholbildung Detailhandelsfachleute (bsd-bern.ch) Detailhandel für Erwachsene (wskvchur.ch) Detailhandel für Erwachsene (kvl.ch) Gestionnaire du commerce de détail selon l'article 32 de l'OFPr – Centre de formation professionnelle neuchâtelois (cpne.ch) Berufsschule für Detailhandel Zürich : bsdhz : Berufsabschluss für Erwachsene ab 2023 – Berufsschule für Detailhandel und Pharmazie Zürich (bsdphz.ch)
- Assistante socio-éducative CFC / Assistant socio-éducatif CFC	AG BE BS LU NE SO VD ZH	alt FaBe – BFGS Fachfrau / Fachmann Betreuung Erwachsene Fachmann/frau Betreuung EFZ — Willkommen bei der Berufsfachschule Basel (bfsbs.ch) FaBe Erwachsene – Kanton Luzern Assistant-e socio-éducatif-ve (ASE) selon l'article 32 de l'OFPr – Centre de formation professionnelle neuchâtelois (cpne.ch) Fachfrau/Fachmann Betreuung EFZ – Erwachsenenbildungszentrum EBZ Olten – Kanton Solothurn Assistant Socio-éducatif en article 32 – CPNV Nachholbildung FaBe K nach Art. 32 BBV Bildungszentrum Kinderbetreuung BKE
- Agente d'exploitation CFC / Agent d'exploitation CFC	NE	Nos formations – Centre de formation professionnelle neuchâtelois (cpne.ch)

<p>- Assistante en soins et santé communautaire CFC / Assistant en soins et santé communautaire CFC</p>	<p>AG BS BE BL GE GL LU NE SG SO VD ZG ZH</p>	<p>alt FaGe – BFGS</p> <p>Berufsabschluss für Erwachsene Art. 32 (Nachholbildung) – Weiterbildung – ÜK Bildungszentrum – OdA Gesundheit (oda-gesundheit.ch)</p> <p>Fachfrau / Fachmann Gesundheit Erwachsene (be.ch)</p> <p>bfg-baselland.ch : Berufsabschluss für Erwachsene (BAE)</p> <p>Assistant-e-s Socio-Éducatif-ve CFC ASE Ortra – Santé-Social Genève (ortra-ge.ch)</p> <p>Über FaGe E (bzgs-gi.ch)</p> <p>FaGe Erwachsene – Kanton Luzern</p> <p>Assistant-e en soins et santé communautaire (ASSC) selon l'article 32 de l'OFPr – Centre de formation professionnelle neuchâtelois (cpne.ch)</p> <p>Fachfrau / Fachmann Gesundheit, FAGE : Berufs- und Weiterbildungszentrum für Gesundheits- und Sozialberufe (bzgs.ch)</p> <p>Fachfrau/Fachmann Gesundheit FaGe – Erwachsenenbildungszentrum EBZ Olten – Kanton Solothurn</p> <p>Formation professionnelle condensée (FPC) ASSC (ortravd.ch)</p> <p>Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ – à la carte — GIBZ Gewerblich-industrielles Bildungszentrum Zug</p> <p>Grundbildung Ergänzende Bildung FaGe (EB FaGe) (zh.ch)</p>
<p>- Gestionnaire en intendance CFC</p>	<p>AG BS LU SG</p>	<p>Ausbildung (liebegg.ch)</p> <p>Fachmann/frau Hauswirtschaft EFZ — Willkommen bei der Berufsfachschule Basel (bfsbs.ch)</p> <p>Fachfrau/Fachmann Hauswirtschaft EFZ (Nachholbildung nach Art. 32) – Kanton Luzern</p> <p>Fachfrau / Fachmann Hauswirtschaft, FAHW : Berufs- und Weiterbildungszentrum für Gesundheits- und Sozialberufe (bzgs.ch)</p>
<p>- Agente de propreté CFC / Agent de propreté CFC</p>	<p>SO</p>	<p>Gebäudereiniger/-in EFZ – Erwachsenenbildungszentrum EBZ Olten – Kanton Solothurn</p>
<p>- Employée de commerce CFC / Employé de commerce CFC</p>	<p>LU NE VD</p>	<p>KV für Erwachsene (kvlu.ch)</p> <p>Employé-e de commerce selon l'article 32 de l'OFPr – Centre de formation professionnelle neuchâtelois (cpne.ch)</p> <p>Article 32 – CFC d'employé€ de commerce Jeuncomm Formations commerciales Lausanne Vaud</p>
<p>- Employée en cuisine AFP / Employé en cuisine AFP</p>	<p>ZG</p>	<p>Küchenangestellte/r EBA – verkürzt modular — GIBZ Gewerblich-industrielles Bildungszentrum Zug</p>
<p>- Cuisinière CFC / Cuisinier CFC</p>	<p>SO</p>	<p>Berufsabschluss Erwachsene Nachholbildungen Art.32 Gesamtbroschuere.pdf (so.ch)</p>

- Agricultrice CFC / Agriculteur CFC	UR ZH	Landwirt/in : bwz uri Ausbildung zum Landwirt EFZ – Strickhof
- Logisticienne CFC / Logisticien CFC	AG SO VD ZH	Logistikberufe EFZ / EBA / Art. 32 – Berufsschule Aarau (bs-aarau.ch) Logistiker/-in Distribution EFZ – Erwachsenenbildungszentrum EBZ Olten – Kanton Solothurn Logisticien en article 32 – CPNV Logistiker/-in EFZ Nachholbildung Art. 32 Bildungszentrum Limmattal (bzlt.ch)
- Maçonne CFC / Maçon CFC	FR GE TI VS	Maçon/ne – CFC pour adultes (art. 32 OFPr) – Formation initiale – Formation professionnelle (ffe-fbv.ch) Article 32 Maçon-ne CFC Institut de Formation de la Construction (ifc-ge.ch) Centro Formazione Professionale : Corso di Muratore / Muratrice (AFC) (cfp-ocst.ch) Formation pour adultes selon article 32 de l'OFPr – Association Valaisanne des Entrepreneurs – Association des entreprises du bâtiment et du génie civil Valais – Suisse (ave-wbv.ch)
- Assistante médicale CFC / Assistant médical CFC	BS BL GE	Berufsabschluss für Erwachsene Art. 32 (Nachholbildung) – Weiterbildung – ÜK Bildungszentrum – OdA Gesundheit (oda-gesundheit.ch) Assistant·e·s Médical·e·s CFC AM Ortra – Santé-Social Genève (ortra-ge.ch)
- Électricienne de montage CFC / Électricien de montage CFC	VD	Article 32, Electricien de montage CFC (eitvaud.ch)
- Termineuse en habillage horloger CFC / Termineur en habillage horloger CFC	GE	CFC de Termineur en Habillage Horloger ifage
- Polisseuse AFP / Polisseur AFP	GE	Formations en polissage ifage
- Mécanicienne de production CFC / Mécanicien de production CFC	BE SO	CIP Formation – Centre interrégional de perfectionnement (centreformationcontinue.ch) Berufsabschluss Erwachsene Nachholbildungen Art.32 Gesamtbroschuere.pdf (so.ch)
- Employée en restauration AFP / Employé en restauration AFP	ZH	Hotel & Gastro formation Schweiz : Berufsbildung Ausbildung & Weiterbildung im Gastgewerbe (hotelgastro.ch)
- Spécialiste en restauration CFC	SO	Berufsabschluss Erwachsene Nachholbildungen Art.32 Gesamtbroschuere.pdf (so.ch)
- Constructrice de routes CFC / Constructeur de routes CFC	GE	Article 32 Constructeur-trice de routes CFC Institut de Formation de la Construction (ifc-ge.ch)
- Gardienne d'animaux CFC / Gardien d'animaux CFC	SO	Tierpfleger/-in EFZ – Erwachsenenbildungszentrum EBZ Olten – Kanton Solothurn
- Opératrice en horlogerie AFP / Opérateur en horlogerie AFP	BE GE NE	Module de Base – Centre interrégional de perfectionnement (centreformationcontinue.ch) AFP d'opérateur-trice en horlogerie ifage

		Opérateur-trice en horlogerie – Centre de formation professionnelle neuchâtelois (cpne.ch)
- Horlogère de production CFC / Horloger de production CFC	BE GE NE	Module de Base – Centre interrégional de perfectionnement (centreformationcontinue.ch) CFC d’horloger de production ifage CPIH – Formations modulaires pour adultes

Tableau : SEFRI ; Source : orientation.ch.

8.3 Attestation fédérale de formation professionnelle

Si un certificat fédéral de capacité (CFC) est (encore) trop exigeant, il est possible d’avoir recours aux formations professionnelles initiales sanctionnées par une attestation fédérale de capacité (AFP). La durée de ces formations à bas seuil est généralement de deux ans, mais il est possible de la raccourcir ou de la prolonger si besoin.

À l’heure actuelle, il existe pour les adultes sans certification professionnelle une soixantaine de formations sanctionnées par une AFP¹⁰⁰ :

- agente d’entretien en assainissement AFP / agent d’entretien en assainissement AFP
- agente de propreté AFP / agent de propreté AFP
- agente en production chimique et pharmaceutique AFP / agent en production chimique et pharmaceutique AFP
- agente en produits textiles AFP / agent en produits textiles AFP
- agropraticeuse AFP / agropraticeur AFP
- aide en chauffage AFP
- aide en ferblanterie AFP
- aide en installations de ventilation AFP
- aide en sanitaire AFP
- aide en soins et accompagnement AFP
- aide-carreleuse AFP / aide-carreleur AFP
- aide-constructrice métallique AFP / aide-constructeur métallique AFP
- aide-maçonne AFP / aide-maçon AFP
- aide-menuisère AFP / aide-menuisier AFP
- aide-monteuse frigoriste AFP / aide-monteur frigoriste AFP
- aide-mouleuse AFP / aide-mouleur AFP
- aide-peintre AFP
- aide-plâtrière AFP / aide-plâtrier AFP
- assistante du commerce de détail AFP / assistant du commerce de détail AFP
- assistante en maintenance d’automobiles AFP / assistant en maintenance d’automobiles AFP
- assistante en médias imprimés AFP / assistant en médias imprimés AFP
- assistante en traitement de surface AFP / assistant en traitement de surface AFP
- assistante vernisseuse AFP / assistant vernisseur AFP
- assistante-constructrice de fondations AFP / assistant-constructeur de fondations AFP
- assistante-constructrice de routes AFP / assistant-constructeur de routes AFP
- assistante-constructrice de sols industriels et de chapes AFP / assistant-constructeur de sols industriels et de chapes AFP
- assistante-constructrice de voies ferrées AFP / assistant-constructeur de voies ferrées AFP
- bouchère-charcutière AFP / boucher-charcutier AFP
- boulangère-pâtissière-confiseuse AFP / boulanger-pâtissier-confiseur AFP
- coiffeuse AFP / coiffeur AFP
- conductrice de véhicules légers AFP / conducteur de véhicules légers AFP
- confectionneuse AFP / confectionneur AFP
- couturière d’intérieur AFP / couturier d’intérieur AFP
- employée d’exploitation AFP / employé d’exploitation AFP

¹⁰⁰ État au 29 juin 2023. La liste des professions du SEFRI (publiée en ligne) permet de consulter les formations professionnelles initiales avec AFP avec une fonction de filtrage : [Formation professionnelle initiale \(admin.ch\)](#) (consulté le 21 juillet 2023).

- employée de commerce AFP / employé de commerce AFP
- employée de remontées mécaniques AFP / employé de remontées mécaniques AFP
- employée en cuisine AFP / employé en cuisine AFP
- employée en hôtellerie AFP / employé en hôtellerie AFP
- employée en industrie laitière AFP / employé en industrie laitière AFP
- employée en intendance AFP / employé en intendance AFP
- employée en restauration AFP / employé en restauration AFP
- fleuriste AFP
- gardienne de chevaux AFP / gardien de chevaux AFP
- horticultrice AFP / horticulteur AFP
- logisticienne AFP / logisticien AFP
- Opératrice en horlogerie AFP / Opérateur en horlogerie AFP
- polisseuse AFP / Polisseur AFP
- poseuse de pierres AFP / poseur de pierres AFP
- praticienne en couverture AFP / praticien en couverture AFP
- praticienne en denrées alimentaires AFP / praticien en denrées alimentaires AFP
- praticienne en échafaudage AFP / praticien en échafaudage AFP
- praticienne en étanchéité AFP / praticien en étanchéité AFP
- praticienne en façades AFP / praticien en façades AFP
- praticienne en matières plastiques AFP / praticien en matières plastiques AFP
- praticienne en mécanique AFP / praticien en mécanique AFP
- praticienne en pneumatiques AFP / praticien en pneumatiques AFP
- praticienne en stores AFP / praticien en stores AFP
- praticienne forestière AFP / praticien forestier AFP
- praticienne sur bois AFP / praticien sur bois AFP

8.4 Typologie des procédures de prise en compte et de validation des acquis

Les procédures de prise en compte et de validation des acquis mises en place dans l'Union européenne et en Suisse dans le cadre de la formation professionnelle initiale peuvent conduire soit à une *dispense*, soit à une *certification partielle ou totale*. Il convient de distinguer deux types de vérification des compétences : la vérification des compétences avec examen et celle sans examen. Partant de ces deux types, l'ETH Zurich différencie quatre types de procédures¹⁰¹.

Figure 16 : Typologie des procédures de prise en compte et de validation des acquis selon leur objectif et leur mode d'évaluation

		MODE D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES	
		Vérification des compétences avec examen	Vérification d'équivalence sans examen
OBJECTIFS DES PROCÉDURES	Dispense	<i>Dispense basée sur les examens</i>	<i>Dispense basée sur la vérification d'équivalence</i>
	Certification partielle/totale	<i>Certification partielle/totale basée sur les examens</i>	<i>Certification partielle/totale basée sur la vérification d'équivalence</i>

Graphique : SEFRI, d'après Renold, U. et al. (2023).

La figure 16 présente les quatre types de procédures de prise en compte et de validation des acquis. Une *dispense* ou une *certification partielle ou totale* peut être accordée à la suite d'une procédure basée sur un *examen* ou sur une *vérification d'équivalence*.

¹⁰¹ Voir Renold, U. ; Bolli, T. ; Dändliker, L. ; Rageth, L. (2023) : « *Reconnaissance des acquis* ». *Analyse des procédures actuelles dans le contexte national et international*. CES Studien (à paraître), p. 9 ss.

L'objectif *dispense* est de dispenser les personnes en formation d'une partie de l'enseignement ou de certains examens. En Suisse, différentes procédures peuvent y conduire : la *prise en compte des acquis dans le cadre d'une formation*, l'*admission directe à l'examen final* et la prise en compte des acquis pour une *procédure de qualification avec examen final*.

L'objectif *certification partielle ou totale* est de permettre aux candidats d'obtenir une certification partielle ou totale. En Suisse, il s'agit des *autres procédures de qualification*, à savoir la *procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience* et la *procédure de qualification avec examen fractionné* (voir ch. 3.1.3 et 3.1.4)¹⁰². Il convient toutefois de noter que la procédure de qualification avec examen fractionné n'est pas vraiment une procédure de prise en compte et de validation des acquis, mais est constituée d'une série d'examens intervenant à l'issue des modules de la formation visée.

La vérification *des compétences basée sur un examen* peut prendre la forme d'un test écrit ou d'une présentation d'une activité pratique. En revanche, la *vérification des compétences basée sur l'équivalence* ne comporte aucun examen, mais consiste à apprécier les compétences sur la base de documentation, de certificats de travail ou de CV¹⁰³.

8.5 Procédures de prise en compte et de validation des acquis dans l'Union européenne

Sur mandat du SEFRI, l'ETH Zurich a procédé à un état des lieux des différentes procédures qui ont cours dans l'UE en matière de prise en compte et de validation des acquis dans la formation professionnelle initiale¹⁰⁴. Les procédures se distinguent en fonction de leur *objectif principal* et de leur *mode d'évaluation*. Pour déterminer comment se répartissent les procédures dans les pays de l'UE et quelle y est l'importance de la formation professionnelle initiale, l'ETH Zurich a comparé le nombre de diplômes de la formation professionnelle initiale avec le nombre de diplômes de la formation générale au degré secondaire II¹⁰⁵.

8.5.1 Répartition des différentes procédures de prise en compte et de validation des acquis dans l'Union européenne

Si l'on s'intéresse à l'*objectif principal* des procédures de prise en compte et de validation des acquis, on s'aperçoit que la *certification partielle ou totale* prédomine dans l'UE : elle est l'objectif principal dans douze des États de l'UE (soit 43 %). Dans cinq pays (soit 18 %) et en Suisse, les procédures de prise en compte et de validation des acquis conduisent *en premier lieu* à une *dispense*.

Pour ce qui est du mode d'évaluation, les procédures fondées sur une *vérification des compétences avec examen* sont les plus répandues dans l'UE (15 États, soit 54 %) et seuls cinq pays (18 %) ont recours à des procédures basées sur une *vérification d'équivalence sans examen*. Là aussi, la Suisse fait partie de la minorité, la procédure qu'elle utilise le plus étant la *vérification d'équivalence sans examen*¹⁰⁶.

Si l'on s'intéresse à présent aux procédures de prise en compte et de validation des acquis en fonction à la fois de l'objectif et du mode d'évaluation, on remarque que la procédure la plus répandue dans l'UE est celle qui vise en premier lieu une *certification partielle ou totale basée sur un examen*.

¹⁰² Ibid., p. 38 ss.

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ Voir ch. 8.5.2, tableau 3. Le tableau présente les procédures de prise en compte et de validation des acquis (procédures de « reconnaissance des acquis » dans l'étude) dans les 27 États de l'UE et en Suisse et évalue l'importance de la formation professionnelle et des procédures.

¹⁰⁶ Voir Renold, U. ; Bolli, T. ; Dändliker, L. ; Rageth, L. (2023) : « *Reconnaissance des acquis* ». *Analyse des procédures actuelles dans le contexte national et international*. CES Studien (à paraître), p. 9 ss.

Figure 17 : Répartition des procédures de *prise en compte et de validation des acquis* dans l'Union européenne

		MODE D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES	
		Vérification des compétences avec examen	Vérification d'équivalence sans examen
OBJECTIFS DES PROCÉDURES	Dispense	Dispense basée sur les examens 2 États membres de l'UE (7%)	Dispense basée sur la vérification d'équivalence 3 États membres de l'UE (11%)
	Certification partielle/totale	Certification partielle/totale basée sur les examens 10 États membres de l'UE (36%)	Certification partielle/totale basée sur la vérification d'équivalence 2 États membres de l'UE (7%)

Graphique : SEFRI, d'après Renold, U. et al. (2023).

La figure 7 montre la répartition des procédures de prise en compte et de validation des acquis dans les 27 États de l'UE.

La procédure la plus répandue en Suisse, au Danemark, en Allemagne et en Autriche est la procédure de dispense basée sur une vérification d'équivalence¹⁰⁷, connue en Suisse sous le nom de « prise en compte des acquis ». Il n'existe en Suisse aucune procédure de dispense basée sur un examen. En Suisse, les procédures basées sur une vérification d'équivalence conduisant à une certification partielle ou totale sont la *procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience* et la *procédure de qualification avec examen fractionné*. Il convient toutefois de noter que la procédure de qualification avec examen fractionné n'est pas vraiment une procédure de prise en compte et de validation des acquis, mais est constitué d'une série d'examens intervenant à l'issue des modules de la formation visée.

En Suisse, la *validation des acquis de l'expérience* conduit toujours à une *certification totale*. Si, lors de cette procédure de qualification, la personne ne peut attester que d'une partie des compétences opérationnelles requises, elle reçoit de l'autorité cantonale une attestation des acquis (certification partielle) concernant les compétences opérationnelles déjà acquises.

Figure 18 : Procédures de *prise en compte et de validation des acquis et certifications partielles* en Suisse

		MODE D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES	
		Vérification des compétences avec examen	Vérification d'équivalence sans examen
OBJECTIFS DES PROCÉDURES	Dispense	Dispense basée sur les examens	Dispense basée sur la vérification d'équivalence Prise en compte des acquis
	Certification partielle/totale	Certification partielle/totale basée sur les examens Procédure de qualification avec examen fractionné	Certification partielle/totale basée sur la vérification d'équivalence Validation des acquis de l'expérience

Graphique : SEFRI.

La figure 18 montre qu'en Suisse, toutes les procédures de prise en compte des acquis et de validation des acquis de l'expérience se fondent sur une *vérification d'équivalence sans examen*. La *vérification des*

¹⁰⁷ Ibid.

compétences avec examen est utilisée dans le cadre d'une procédure de qualification. La *certification partielle* basée sur un examen est possible dans le cadre d'une *procédure de qualification avec examen fractionné*.

8.5.2 Importance des procédures de prise en compte et de validation des acquis dans l'Union européenne

L'ETH Zurich a évalué l'importance dans les différents États de l'UE des différentes procédures en matière de *prise en compte et de validation des acquis* dans la formation professionnelle initiale. Il ressort clairement de l'évaluation que de telles procédures y sont peu répandues¹⁰⁸.

Ainsi, l'importance des procédures de prise en compte et de validation des acquis pour les diplômes de la formation professionnelle initiale est considérée comme plutôt *faible*, voire *faible-moyenne* dans 13 pays de l'UE. Elle y est jugée *moyenne*, *moyenne-grande* ou *grande* dans seulement quatre États (Danemark, Allemagne, Autriche et Finlande).

¹⁰⁸ Ibid.

Tableau 3 : Procédures de prise en compte et de validation des acquis dans les 27 états de l'UE selon leur objectif, leur mode d'évaluation et leur importance

	Importance formation professionnelle initiale	Développement de procédures de « reconnaissance »			Typologie des procédures de « reconnaissance »			Estimation de l'importance de la « reconnaissance »	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
États de l'UE	Diplômes formation professionnelle initiale 2020	Stratégie existante 2010	Procédure existante 2018	Tendance 2016-2018	Objectif principal	Méthode d'évaluation principale	Type	Diffusion de la « reconnaissance » dans la formation professionnelle initiale	Source et numéros de page des colonnes 5-8
EU 27	49%								
Belgique FL	58%		X		« Certification partielle/totale »	Vérification des compétences avec examen	« Certification partielle/totale basée sur les examens »	Faible	De Rick (2019): p. 3, 16, 18, 19
Belgique FR	58%		X		Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Popovic (2019): p. 2; Cedefop, European Commission, ICF (2019): p. 53
Bulgarie	41%		X		« Certification partielle/totale »	Vérification des compétences avec examen	« Certification partielle/totale basée sur les examens »	Faible	Dzhengozova (2019): p. 2, 5, 7, 11, 12, 13
Danemark	34%	X	X		« Dispense »	Vérification d'équivalence sans examen	« Dispense basée sur la vérification d'équivalence »	Moyenne-grande	Aagaard (2017): p. 15, 16; Husted (2019): p. 2, 8, 18, 19
Allemagne	47%		X		« Dispense »	Vérification d'équivalence sans examen	« Dispense basée sur la vérification d'équivalence »	Moyenne	Ball (2019), p. 6, 20, 21, 22
Estonie	21%	X	X	Pas d'info	« Dispense »	Vérification des compétences avec examen	« Dispense basée sur les examens »	Faible-moyenne	Johnson (2019), p. 2, 6, 18, 19, 20
Finlande	67%	X	X		« Certification partielle/totale »	Vérification des compétences avec examen	« Certification partielle/totale basée sur les examens »	Moyenne-grande	Karttunen (2019), p. 4, 16, 13, 22, 24
France	53%	X	X		« Certification partielle/totale »	Vérification d'équivalence sans examen	« Certification partielle/totale basée sur la vérification d'équivalence »	Faible-moyenne	Mathou (2019) : p. 11, 37-40, 42-44 ; Centre de la DEPP (2021)
Grèce	27%		X		Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Manoudi (2019b): p. 4; Cedefop, European Commission, ICF (2019): p.16/17
Irlande	23%		X	Pas d'info	« Dispense »	Vérification des compétences avec examen	« Dispense basée sur les examens »	Existante	Murphy (2019): p. 2, 3, 12, 24, 32, 35, 36
Italie	56%		X		« Certification partielle/totale »	Vérification des compétences avec examen	« Certification partielle/totale basée sur les examens »	Faible-moyenne	Perulli (2017): p. 14, 15, 20, 21; Perulli (2019): p. 2, 7, 22, 24, 26
Croatie	70%			Pas d'info	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Cedefop, European Commission, ICF (2019), S. 6, 17, 53
Lettonie	26%		X		« Certification partielle/totale »	Vérification des compétences avec examen	« Certification partielle/totale basée sur les examens »	Faible-moyenne	Rusakova (2017): p. 10, 17, 18; Ieleja (2019): p. 3, 11, 16-18
Lituanie	16%		X	Pas d'info	« Certification partielle/totale »	Vérification des compétences avec examen	« Certification partielle/totale basée sur les examens »	Faible	Beleckiene (2019): p. 6, 14-16; Kontaktai - Pasitelktu-teikeiu1.pdf (kpmc.lt)
Luxembourg	60%	X	X		« Certification partielle/totale »	Vérification d'équivalence sans examen	« Certification partielle/totale basée sur la vérification d'équivalence »	Faible	Duchemin (2019): p. 3, 20-23
Malte	25%	X	X		« Certification partielle/totale »	Vérification des compétences avec examen	« Certification partielle/totale basée sur les examens »	Faible	Gatt (2019): p. 2, 16, 26, 27, 29
Pays-Bas	59%	X	X		Hétérogène	Vérification des compétences avec examen	Hétérogène	Faible-moyenne	Duvekot (2017): p. 26; Duvekot (2019): p.2, 8, 9, 27, 29, 32
Autriche	77%		X		« Dispense »	Vérification d'équivalence sans examen	« Dispense basée sur Vérification d'équivalence »	Grande	Luomi-Messerer (2019b): p. 9, 40, 43, 45; Eichbauer (2017); Dommayr & Nowak (2021)

	Importance formation professionnelle initiale	Développement de procédures de « reconnaissance »			Typologie des procédures de « reconnaissance »			Estimation de l'importance de la « reconnaissance »	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
Pologne	46%	X	X		« Certification partielle/totale »	Vérification des compétences avec examen	« Certification partielle/totale basée sur les examens »	Faible	Duda (2019): p. 5, 30- 36
Portugal	34%	X	X		« Certification partielle/totale »	Vérification des compétences avec examen	« Certification partielle/totale basée sur les examens »	Faible-moyenne	Guimarães (2017): p. 16; Guimarães (2019) : p. 2, 6, 19-21; Portugal (europa.eu)
Roumanie	56%	X	X		Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Balica (2019): p. 6; Cedefop, European Commission, ICF (2019): p. 54
Suède	33%		X		Hétérogène	Vérification des compétences avec examen	Hétérogène	Aucune-faible	Kristensen (2019), p. 2-4, 12-14
Slovaquie	68%	X	X		Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Vantuch (2019): p. 2; Cedefop, European Commission, ICF (2019): p. 54
Slovénie	69%		X	Pas d'info	« Certification partielle/totale »	Vérification des compétences avec examen	« Certification partielle/totale basée sur les examens »	Existante	Pavkov (2019): p. 2, 3, 6, 23, 24, 26
Espagne	41%	X	X		Hétérogène	Vérification des compétences avec examen	Hétérogène	Existante	Carro (2017): p. 21; Vale (2019): p. 2, 8, 27, 30, 32, 34
Tchéquie	71%	X	X		Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Stalker (2019): p. 17; Cedefop, European Commission, ICF (2019): p. 53
Hongrie	23%		X	Pas d'info	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Tót (2019): p. 2, 4; Cedefop, European Commission, ICF (2019), p. 53
Chypre	15%		X		Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Manoudi (2019a): p.8; Cedefop, European Commission (2019): p. 16, 17
Suisse	62%	Pas d'info	X		« Dispense »	Vérification d'équivalence sans examen	« Dispense basée sur la vérification d'équivalence »	Moyenne	Salini et al. (2019), p. 2, 9, 10, 37, 38, 43; données brutes OFS (2022); OFS (2022f)

Tableau : Renold, U. et al. (2023).

8.6 Vue d'ensemble des projets mis en œuvre dans le cadre du projet « Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes »

Tableau 4 : Mesures mises en œuvre dans le cadre du projet « Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes » (2013-2018)

Champs d'action	Mesure	Date de fin
Fondements politiques	Axe prioritaire des objectifs politiques communs de la Confédération et des cantons	2015
	Axe prioritaire du message FRI 2017-2020	2016
	Réglementation relative aux aides financières pour l'acquisition et le maintien des compétences de base chez l'adulte dans l'ordonnance relative à la loi fédérale sur la formation continue.	2016
Instruments	Élaboration d'un manuel « Formation professionnelle initiale pour adultes »	2017
	Élaboration du guide « Prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale »	2018
Information et sensibilisation	Visibilité du thème de la CPA sur les sites internet sbfi.admin.ch, FormationProfessionnellePlus.ch et orientation.ch	2016
	Journée Certification professionnelle pour adultes	2017
	Campagne de communication CPA au niveau national	2020
Accompagnement et financement	Création d'une commission « Formation et qualification des adultes » au sein de la CSFP	2017
	Recommandation de la CSFP relative au financement de la formation et de la qualification des adultes	2018
Données / études	Chiffres de la CPA dans la publication du SEFRI « Faits et chiffres »	depuis 2016
	« CPA : le point de vue des employeurs »	2017
	« CPA : le point de vue des adultes concernés »	2017
	« Portail CPA de l'espace de formation de la Suisse du Nord-Ouest »	2018
Promotion de projets	ENTER : Certification professionnelle pour les personnes à l'aide sociale (canton de Bâle)	2015-2017
	Qualifications complémentaires dans le cadre des formations professionnelles initiales (canton de Zurich)	2016-2018
	Le monde du travail en Appenzell Rhodes-Intérieures : offres pour des adultes en réinsertion professionnelle (canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures)	2017-2019
	Certification initiale des adultes – chemins vers le succès (canton de Vaud)	2017-2021
	ProfessionisTI (canton du Tessin)	2019-2021

Tableau : SEFRI

8.7 Glossaire

Reconnaissance des diplômes étrangers	<p>Les adultes ayant obtenu à l'étranger un diplôme comparable à celui sanctionnant une formation professionnelle initiale ont la possibilité de le faire reconnaître en Suisse (équivalence) auprès du SEFRI ou de la Croix-Rouge suisse.</p> <p>La reconnaissance du diplôme est nécessaire uniquement dans le cas des professions dites <i>réglementées</i>. Au niveau de la formation professionnelle initiale, il existe 14 professions réglementées pour lesquelles il faut avoir suivi une formation professionnelle initiale spécifique.</p>
Autres procédures de qualification	<p>Procédures de qualification de la formation professionnelle initiale reconnues par le SEFRI qui visent à attester des compétences autrement que dans le cadre de la procédure de qualification avec examen final.</p> <p>La LFPPr ne précise pas la forme que doivent prendre ces autres procédures de qualification ; elle dispose toutefois que celles-ci doivent être équivalentes à la procédure de qualification avec examen final.</p> <p>Deux types d'autres procédures de qualification ont été développées en Suisse jusqu'à présent : la <i>procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience</i> et la <i>procédure de qualification avec examen fractionné</i>.</p>
Prise en compte des acquis	<p>Procédure durant laquelle les candidats attestent des compétences qu'ils ont acquises avant le début d'une formation afin d'obtenir une dispense d'une partie de l'enseignement ou de certains éléments de la procédure de qualification.</p> <p>La <i>prise en compte des acquis</i> ne donne pas lieu à une attestation officielle des compétences, mais constitue un instrument permettant aux écoles professionnelles et aux cantons d'accorder des dispenses. Même lorsque des acquis sont pris en compte, la formation professionnelle initiale visée doit toujours se conclure par une procédure de qualification.</p>
Adultes sans formation formelle	<p>Personnes qui déclarent n'avoir suivi aucune formation et qui, dans le cadre de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), choisissent la catégorie « école obligatoire, pas de formation » comme formation la plus élevée qu'ils ont achevée.</p>
Formation formelle	<p>Formation réglementée par l'État qui est dispensée dans le cadre de la scolarité obligatoire ou qui débouche sur l'obtention des diplômes et grades suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • diplôme du degré secondaire II, diplôme de la formation professionnelle supérieure et grade académique ; • diplôme constituant la condition à l'exercice d'une activité professionnelle réglementée par l'État.
Formation continue / formation non formelle	<p>Formation structurée, en dehors de la formation formelle dispensée notamment dans des cours organisés, basés sur des programmes d'enseignement et une relation enseignant-apprenant définie.</p>
Formation informelle	<p>Acquisition de compétences en dehors de la formation structurée (formelle ou non formelle).</p>
Formation modulaire	<p>Il existe en Suisse différentes offres de formation modulaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • cours préparatoires à l'examen final (global) sous forme de modules ; • cours de formation professionnelle sous forme de modules débouchant sur une procédure de prise en compte des acquis qui permet une dispense de certaines parties de la procédure de qualification ; • cours de formation professionnelle sous forme de modules qui sont validés par le biais de différents examens (procédure de qualification avec examen fractionné).
Validation	<p>Dans l'Union européenne, la <i>validation</i> est une notion large qui englobe les types les plus divers de mise en évidence, de reconnaissance et de certification des compétences existantes. Dans la compréhension européenne, l'objectif de la validation n'est pas forcément un diplôme formel, mais peut également être une attestation d'institution privée.</p>

	<p>En Suisse, l'utilisation du terme <i>validation des acquis de l'expérience</i> diffère en fonction du contexte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>au niveau des hautes écoles</i> : la Suisse latine a tendance à se calquer sur le modèle européen et à utiliser le terme <i>validation des acquis de l'expérience</i> pour parler de la prise en compte des acquis dans le but d'obtenir une dispense dans le cadre des filières d'études ou des procédures de qualification ; • <i>au niveau de la formation professionnelle initiale</i> : utilisé par la Confédération et les cantons, le terme <i>validation des acquis de l'expérience</i> désigne une <i>autre procédure de qualification</i> de la formation professionnelle initiale conduisant à l'obtention d'un CFC ou d'une AFP. <p>Lors de la <i>procédure de validation des acquis de l'expérience</i>, les candidats documentent dans un dossier les compétences qu'ils ont précédemment acquises. Ce faisant, ils prouvent qu'ils possèdent les compétences opérationnelles spécifiques à la formation visée et qu'ils remplissent les exigences en matière de culture générale. Leur dossier est évalué par un service cantonal. Si l'évaluation est positive, la procédure de qualification est jugée réussie et les candidats obtiennent le CFC ou l'AFP.</p>
<p>Procédure de qualification avec examen fractionné</p>	<p>La <i>procédure de qualification avec examen fractionné</i> est une <i>autre procédure de qualification</i>. La vérification des compétences opérationnelles acquises durant la formation professionnelle initiale est répartie entre plusieurs examens. Ceux-ci peuvent par exemple, dans le cadre d'une formation modulaire, prendre place à la fin de chaque module. Des critères de réussite spécifiques doivent être définis. Si le candidat les remplit, il se voit délivrer le CFC ou l'AFP.</p>

8.8 Bibliographie

- B,S,S. (2016) : *Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden*. Bâle.
- Bonoli, L., Vorpe, J. (2022) : *Swiss VET between National Framework and Cantonal Autonomy : A Historical Perspective*. *Education Sciences* 12 (2) : 144 [online]. Disponible sous : <https://doi.org/10.3390/educsci12020114> (consulté le 18.07.2023).
- Conseil de l'Union européenne (2022) : *Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité*.
- Hirschi, A. ; Wilhelm, F. (2020) : *Arbeitsmarktfähigkeit : Theoretischer Hintergrund und Erhebungsmethode*. Universität Bern.
- Kraus, K. (2023) : *Analyse théorique relative à la validation des acquis de l'expérience dans le système de formation professionnelle suisse*. Université de Zurich.
- Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr ; RS 412.10).
- Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI ; RS 142.20).
- Loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité (LAI ; RS 831.20).
- Loi fédérale du 20 juin 2014 sur la formation continue (LFCo ; RS 419.1).
- Nadai, E, Gonon, A., Hübscher, R., John, A. (2021) : *Ohne Berufsausbildung im Arbeitsmarkt. Wichtigste Ergebnisse* [online]. Disponible sous : [content \(fhnw.ch\)](https://www.fhnw.ch/content/fhnw.ch) (consulté le 18.07.2023).
- Office fédéral de la statistique (2021) : *Enquête suisse sur la population active (ESPA)*.
- Office fédéral de la statistique (2022) : *La formation tout au long de la vie en Suisse – Résultats du microrecensement formation de base et formation continue 2021*.
- Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (OFPr ; RS 412.101).
- Renold, U. ; Bolli, T. ; Dändliker, L. ; Rageth, L. (2023) : « *Reconnaissance des acquis* ». *Analyse des procédures actuelles dans le contexte national et international*. CES Studien (à paraître).
- Salzmann, P. et al. (2020) : *État de la mise en œuvre de la prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale*. Zollikofen, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP.
- Schmid, M., Schmidlin, S., Hirschier, D. (2017) : *Certification professionnelle pour adultes : Le point de vue des adultes concernés*. Berne.
- Schüepp, P., Sgier, I. (2019) : *Reconnaissance des certificats de branche sur le marché du travail*. Zurich (*rapport complet en allemand, résumé en français*).
- Secrétariat d'État à l'économie (août 2020) : *La situation sur le marché du travail*, T4b : Chômeurs inscrits selon les degrés de formation.
- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (2017) : *Manuel Formation professionnelle pour adultes*.
- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (2018) : *Guide Prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale*.
- Tsandev, E. et al. (2017) : *Certification professionnelle pour adultes : Le point de vue des employeurs*.
- Wanner, P., Gerber, R. (2019) : *De-Qualification and De-Emancipation among Recently Arrived Highly Skilled Immigrant Women in Switzerland*.

8.9 Texte du postulat

Conseil national

21.3235

Postulat Atici

Formation professionnelle. Pour un changement d'approche en matière de validation des acquis de l'expérience

Texte du postulat du 17.03.2021

Le Conseil fédéral est chargé d'établir un rapport dans lequel il détaillera :

- les raisons pour lesquelles les « autres procédures de qualification » permettant d'attester les compétences et aptitudes professionnelles (art. 33 LFPr, en vigueur depuis 2004) n'ont pas été mises en œuvre dans la mesure attendue ;
- l'expérience des cantons et des pays européens en matière de validation des compétences acquises de manière informelle, de l'expérience professionnelle ou d'autres formes d'expérience ;
- les enseignements à en tirer dans la perspective d'une réorganisation de la procédure de validation, en concertation avec les partenaires de la formation professionnelle.

Cosignataires

Crottaz Brigitte, Dandrès Christian, Feri Yvonne, Friedl Claudia, Locher Benguerel Sandra, Munz Martina, Roth Franziska, Seiler Graf Priska (8)

Développement

Parmi les partenaires de la formation professionnelle, l'entrée en vigueur de la LFPr en 2004 a suscité de grandes attentes concernant les « autres procédures de qualification » (art. 33 LFPr) permettant d'attester les compétences et aptitudes professionnelles. Le Masterplan Formation professionnelle 2012 du 5 octobre 2010 se réfère ainsi à l'art. 32 OFPr, lequel prévoit la possibilité d'obtenir un certificat d'apprentissage sans passer par une filière de formation réglementée, et précise que la validation des acquis de l'expérience constitue une mesure centrale. Le message relatif à l'objet 12-033 du Conseil fédéral va dans le même sens en affirmant qu'« il faut établir, dans l'ensemble du système de formation, la validation des prestations de formation et leur prise en compte en sus des diplômes formels ».

Aujourd'hui, on constate malheureusement que cette volonté de prendre en compte les acquis de l'expérience ne s'est concrétisée que de manière ponctuelle. Les trop rares procédures de validation mises en place par quelques cantons et organisations du monde du travail sont généralement très chères et accessibles uniquement à des personnes dotées de compétences linguistiques et organisationnelles supérieures à la moyenne. L'espoir de permettre à un grand nombre de personnes sans formation formelle d'obtenir un certificat ne s'est donc pas réalisé. Une piste plus prometteuse est peut-être à chercher du côté d'initiatives qui ne reposent pas sur l'obtention d'un certificat standard. Misant sur la flexibilité et une approche par modules, elles visent à rendre les compétences acquises de manière informelle visibles pour les employeurs. Les compétences et aptitudes de groupes cibles particuliers peuvent ainsi être validées dans le cadre de modules et reconnues par un certificat ou un certificat partiel, en dehors des filières formalisées. Cette approche améliore les chances des personnes concernées sur le marché du travail et simplifie l'accès aux institutions de formation et de formation continue.

Avis du Conseil fédéral du 19.05.2021

La certification de compétences professionnelles isolées, telle que demandée par l'auteur du postulat, est à distinguer de la validation des acquis et de la prise en compte de ces derniers dans le cadre d'une certification professionnelle formelle. Le système suisse ne prévoit pas la possibilité de faire reconnaître au cas par cas des compétences acquises de manière informelle. Les certificats de branche pour certaines activités et les compétences rattachées à ces dernières (par exemple le certificat d'auxiliaire de santé délivré par la Croix-Rouge suisse ou les certifications de l'Association suisse pour la technique du soudage) constituent la plus petite unité de certification existante.

C'est pourquoi le Conseil fédéral juge pertinent d'établir un rapport afin d'examiner la situation en Suisse et les expériences faites dans d'autres pays en matière de validation des acquis informels ou d'autres formes d'expérience.

Proposition du Conseil fédéral du 19.05.2021
Le Conseil fédéral propose d'accepter le postulat.