

Certification professionnelle pour adultes: résultats

Quand employés et employeurs sont convaincus de l'utilité de la certification professionnelle, les chances de succès sont plus élevées

Le projet «Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes» a pour but d'accroître le taux de diplômes de la formation professionnelle initiale (AFP/CFC) parmi les adultes qui ne disposent pas de qualifications reconnues sur le marché du travail. Lors d'une manifestation qui a eu lieu fin septembre 2017, le SEFRI a présenté les résultats de deux études. L'une des études a porté sur les besoins des employeurs en matière de certification professionnelle pour adultes, et l'autre, sur les besoins et les expériences des adultes ayant terminé une formation professionnelle initiale. Dans l'ensemble, les deux études révèlent que la certification professionnelle pour adultes est jugée essentielle par ceux qui voient en elle une réelle utilité, que ce soit pour l'individu lui-même, l'entreprise ou encore la société.



En Suisse, la formation professionnelle initiale est également ouverte aux adultes. Ces derniers peuvent obtenir une certification professionnelle par le biais d'une formation ordinaire avec contrat d'apprentissage ou de manière non formelle. Photo: Iris Krebs

La formation professionnelle initiale est, dans sa conception, un système de formation qui s'adresse aux jeunes. En effet, la nette structuration des filières de formation, l'organisation de formations à plein temps, la présence de dispositions relatives à la protection de la jeunesse ainsi que le nombre des offres de soutien et de conseil spécifiques sont autant d'éléments qui vont dans ce sens.

Cependant, les adultes peuvent, eux aussi, obtenir une première ou une deuxième certification professionnelle – et le nombre de demandes pour des formations professionnelles initiales est en augmentation chez les adultes dans notre pays. Car les processus de formation hé-

térogènes avec des interruptions, des réorientations, des reconversions et des réinsertions sont aujourd'hui monnaie courante. Les besoins et les conditions-cadres ne sont toutefois pas les mêmes pour la formation des adultes ou pour celles des jeunes. Les adultes ont d'autres exigences envers les offres de formation et les procédures de qualification. Ils disposent d'expériences professionnelles ou extraprofessionnelles et d'une formation spécialisée ou générale dont il y a lieu de tenir compte, ce que prévoit la loi fédérale sur la formation professionnelle.

Besoins des adultes

Réalisée par Accross concept en collabo-

ration avec la Fachhochschule Nordwestschweiz, la première étude rend compte des besoins et des expériences, d'une part, des adultes qui ont suivi une des quatre voies menant à la certification professionnelle et obtenu un diplôme ou qui se sont arrêtés en cours de formation et, d'autre part, des adultes intéressés par une certification professionnelle, mais qui ne suivent pas encore de formation. L'objectif de l'étude est de définir les critères de réussite et les différents freins qui font dans une large mesure qu'un adulte réussit ou non à obtenir une certification professionnelle. L'étude porte sur quatre groupes cibles: 1) adultes ayant suivi la procédure de qualification ou de validation, 2) personnes ayant entrepris une réorientation (adultes qui sont passés de l'AFP au CFC ou qui se sont réorientés), 3) personnes ayant interrompu leur formation et 4) personnes intéressées ayant cependant renoncé à entreprendre une formation professionnelle initiale.

Importance de la motivation personnelle

L'étude révèle que le nombre d'adultes ayant suivi une des quatre voies de formation a augmenté de près de 30 % depuis 2012. Les adultes qui ont opté pour une certification professionnelle font preuve d'une forte motivation personnelle. Ils espèrent pouvoir effectuer des tâches plus intéressantes ou assumer plus de responsabilités et ainsi se développer sur le plan personnel. Ils montrent aussi un vif intérêt pour les contenus de formation. Les considérations liées aux moyens de subsistance, la perspective d'un meilleur salaire ou la possibilité

d'évoluer professionnellement, notamment en suivant des formations continues, sont également des facteurs d'influence dans la prise de décision.

Différents freins possibles

Les défis ne sont pas les mêmes pour les adultes qui optent pour une certification professionnelle que pour les jeunes qui suivent une formation professionnelle initiale. L'étude montre clairement que les obligations relatives à la garde des enfants et à l'entretien financier de la famille pèsent tout particulièrement sur les épaules des adultes qui se sont lancés dans une formation professionnelle initiale. La conciliation entre formation, vie professionnelle et vie familiale constitue donc un véritable défi. La peur des examens, mentionnée par de nombreux candidats, témoigne de la forte pression que ressentent les adultes pendant la formation.

Les personnes intéressées par une formation professionnelle initiale, mais qui ont renoncé malgré leur intérêt, ont avancé plusieurs raisons. Sur le plan personnel, les arguments suivants ont été mentionnés: diminution de salaire, attentes insuffisantes en termes de bénéfices, crainte de surcharge psychologique et physique, âge ou importance du temps libre. Sur un plan plus général, les personnes interrogées ont évoqué le manque de soutien financier, la faible propension des entreprises à coopérer et l'insuffisance des offres de soutien et de conseil.

Nouvelles perspectives

L'étude montre que les personnes interrogées accordent a posteriori une grande valeur à la formation professionnelle effectuée. Cette dernière a surtout entraîné des changements dans leur situation personnelle sur leur lieu de travail ainsi que dans leur rapport au travail. Ils se sentent ainsi plus compétents, ont plus confiance en eux, assument davantage de responsabilités et perçoivent un meilleur salaire. Pour ce qui est du plan de carrière, la certification leur a ouvert de nouvelles perspectives: 39 % d'entre eux prévoient d'effectuer une formation continue ou souhaitent accéder à une formation professionnelle supérieure.

Besoins des employeurs

La seconde étude a été menée par l'Insti-

tut fédéral des hautes études en formation professionnelle. Elle met l'accent sur les expériences et les besoins des employeurs et des organisations du monde du travail (Ortra), qui ont un rôle majeur en tant que responsables du développement des offres de formation professionnelle destinées aux adultes. Pour le développement et la coordination de ces offres, il est primordial de définir précisément les besoins et les expériences des organisations d'employeurs et des entreprises, et de les prendre en compte.

Les entreprises et les Ortra qui ont été sélectionnées pour cette étude proposent des formations professionnelles initiales et se caractérisent par un manque de main-d'œuvre constaté et/ou une proportion supérieure à la moyenne d'actifs sans formation postobligatoire. Pour les entreprises interrogées, le principal avantage de la formation des adultes réside dans le fait qu'elles disposeront à court terme d'une main-d'œuvre qualifiée suffisante. Elles forment également des adultes pour des raisons sociales ou parce qu'une main-d'œuvre qualifiée améliore leur réputation. Les entreprises sont plus ou moins disposées à former des adultes selon l'utilité qu'elles accordent à la certification professionnelle. Celles qui soulignent avant tout l'utilité productive des apprentis sont moins souvent prêtes à former aussi des adultes. Celles qui considèrent le bénéfice de la

qualification des adultes non seulement du point de vue de l'entreprise, mais également de celui de l'individu, de la branche, de la profession ou de l'économie et de la société, se montrent particulièrement ouvertes sur cette question.

Enjeu de l'information

L'étude montre cependant que les entreprises n'identifient qu'un faible besoin de qualification supplémentaire des adultes à l'échelle de leur organisation. Elles justifient souvent ce point de vue par le fait qu'elles ont déjà fourni une qualification complémentaire systématique à leurs collaborateurs non qualifiés, qu'elles ne disposent pas des capacités de formation suffisantes ou qu'elles ont besoin de quelques collaborateurs non qualifiés.

Selon l'étude, si les entreprises souhaitent soutenir les adultes dans leur certification professionnelle, il est essentiel qu'elles connaissent suffisamment non seulement les quatre voies possibles (cf. encadré) mais aussi les structures de formation existantes, et qu'elles conviennent de l'utilité de la formation pour leur entreprise, l'adulte concerné ou la société. L'étude liste aussi les freins les plus importants: les connaissances insuffisantes ou erronées, les facteurs structurels tels que la taille de l'entreprise et le manque de candidats intéressés par la certification professionnelle.

Certification professionnelle pour adultes – Quatre voies pour un seul but

En 2015 en Suisse, près de 12 % des personnes actives âgées de 25 à 64 ans ne possédaient ni un titre de la formation professionnelle, ni aucun autre diplôme du degré secondaire II. Parallèlement, on estime qu'à peu près le même nombre d'actifs, possédant un diplôme dépassé, travaillent dans un champ d'activité étranger à la branche de leur profession d'origine. Le projet «Certification professionnelle pour adultes», mené par le SEFRI, a pour objectif d'améliorer les conditions-cadres relatives à la certification professionnelle pour adultes et d'augmenter le nombre de diplômes délivrés chez les adultes dans la formation professionnelle initiale.

Il existe quatre voies permettant aux adultes d'obtenir un certificat fédéral de capacité (CFC) ou une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Deux d'entre elles passent par la formation formelle avec contrat d'apprentissage, soit dans le cadre d'une formation professionnelle initiale normale, soit dans le cadre d'une formation écourtée. Les deux autres voies passent par la formation non formelle sans contrat d'apprentissage, par le biais d'une admission directe à l'examen final ou par le biais de la validation des acquis.



Présentation d'un nouveau manuel

Les résultats de ces deux études serviront de base aux partenaires de la formation professionnelle – Confédération, cantons et organisations du monde du travail – pour continuer à développer le thème de la certification professionnelle pour adultes. Le SEFRI a présenté le nouveau manuel «Formation professionnelle initiale pour adultes» à l'occasion d'une manifestation qui a eu lieu fin septembre. Ce manuel renseigne sur les possibilités existantes en matière d'encouragement de la certification professionnelle pour adultes et met en évidence les lignes directrices à suivre au moment de concevoir de nouvelles offres de formation.

Le SEFRI souhaite, tout en gardant à l'esprit comme éléments prioritaires le lien avec le marché du travail et les besoins de l'économie, que la latitude offerte par la loi fédérale sur la formation professionnelle soit mise à profit pour créer des offres de formation attrayantes pour les adultes.

Contact

Sabina Giger, SEFRI
 Cheffe suppléante de l'unité Maturité et projets
 ☎ +41 58 463 14 06
 ✉ sabina.giger@sbfi.admin.ch

Informations complémentaires

Documentation relative au projet «Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes»:
 🌐 www.sbfi.admin.ch/berufsausschluss-erwachsene



La Journée Certification professionnelle pour adultes organisée fin septembre par le SEFRI a permis de diffuser les informations les plus actuelles sur cette thématique, d'identifier les opportunités et les défis qui y sont liés, mais aussi de stimuler la création de stratégies, de mesures et de projets. Photo: Simone Keller, SEFRI