



EHB

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

DIPLÔME PROFESSIONNEL POUR ADULTES: BESOINS DES EMPLOYEURS

Rapport intermédiaire

Auteurs

Sonja Beeli, Evelyn Tsandev, Irene Kriesi, Janine Voit

Mandant

Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Zollikofen, le 30 septembre 2016

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION	3
1.1	Contexte et objectif de l'étude	3
1.2	Questions principales	4
1.3	Objectif et contenus du rapport intermédiaire	4
2	CONCEPTION DE L'ÉTUDE ET ÉTAT DU PROJET	4
2.1	Approche méthodologique et choix des professions	5
2.2	Travaux réalisés	7
3	RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES	8
3.1	Résultats de l'analyse documentaire	8
3.2	Résultats de l'analyse secondaire de données	10
3.3	Résultats des entretiens	15
4	CONCLUSION INTERMÉDIAIRE ET PERSPECTIVE	19
5	ANNEXES	21
5.1	Vue d'ensemble des thèmes des entretiens	21
5.2	Exemples de déclarations dans le cadre des entretiens	22

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1: Conception de l'analyse des besoins	5
Figure 2: Part de diplômes obtenus par des adultes par rapport au nombre total de CFC/AFP décernés dans les professions retenues en 2015 (source: OFS, calculs IFFP)	11
Figure 3: Part des voies de formation par profession en 2015 (source: OFS, calculs IFFP)	12
Figure 4: Exemples de professions affichant une part élevée de diplômes décernés dans le cadre de la formation professionnelle initiale ordinaire (type 1)	13
Figure 5: Cas spéciaux du type 1	14
Figure 6: Exemples de professions affichant une part élevée de diplômes décernés dans le cadre de l'admission directe à l'examen final (type 2)	14
Figure 7: Exemples de professions affichant une part mélangée de diplômes (type 3)	15

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Diplômes professionnels sélectionnés	6
Tableau 2: Vue d'ensemble des Ortra dont un-e représentant-e a participé à un entretien	8
Tableau 3: Informations relatives au diplôme professionnel pour adultes sur les sites internet des Ortra	10
Tableau 4: Estimation du besoin de main-d'œuvre par les Ortra	16

1 INTRODUCTION

1.1 Contexte et objectif de l'étude

La réussite de l'intégration dans la vie active passe dans une large mesure par l'obtention d'un diplôme professionnel reconnu. Dans la formation professionnelle initiale, il s'agit du certificat fédéral de capacité (CFC) et de l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Quatre voies d'accès permettent actuellement d'obtenir ces diplômes: la formation professionnelle initiale ordinaire, la formation professionnelle initiale raccourcie, l'admission directe à la procédure de qualification et la validation des acquis de l'expérience. En 2014, 400 000 personnes âgées de 25 à 54 ans ne disposaient d'aucun diplôme professionnel en Suisse (SEFRI 2014, Wettstein 2015¹) et ce, malgré la baisse constante de la proportion de personnes sans diplôme postobligatoire ces dernières années.

La qualification complémentaire et supérieure des adultes a une importance tant d'un point de vue individuel que d'un point de vue économique, social et sociopolitique (Wettstein & Neuhaus 2012, p. 56²). Ces derniers temps, les acteurs de la politique de formation accordent donc de plus en plus d'attention à la question d'une meilleure exploitation du potentiel des adultes. Or, seules des études ponctuelles ont été réalisées jusqu'à présent³. Des chiffres fiables relatifs aux diplômes professionnels des adultes et aux connaissances, aux positions et aux besoins des acteurs concernés des différentes professions et branches font largement défaut⁴.

Les organisations du monde du travail (Ortra) et les employeurs (entreprises) jouent un rôle clé en matière de promotion des diplômes professionnels chez les adultes. Leur soutien est essentiel pour permettre à ces derniers, qui sont soumis à d'autres conditions que les jeunes en formation, d'obtenir un diplôme dans ou hors du cadre de la formation professionnelle initiale ordinaire. La connaissance précise et la prise en compte des besoins et des expériences des Ortra et des entreprises sont donc fondamentales pour le développement et la coordination des offres de formation professionnelle destinées aux adultes. L'objectif de la présente étude est donc d'identifier et d'analyser les besoins des Ortra et des entreprises en rapport avec la qualification professionnelle des adultes.

¹ SEFRI (2014): Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes. Offres existantes et recommandations pour les développements futurs. Wettstein, E. (2015): Berechnungen zum Bedarf. Personen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II, 2014.

² Wettstein, E. & Neuhaus, H. (2012): Unterstützungsbedarf zur beruflichen Nachholbildung im Kanton Basel-Stadt.

³ Par exemple l'«Evaluation du chèque annuel de formation et de l'accès des adultes à un premier niveau de qualification» (2015) dans le canton de Genève, qui constitue un travail de pionnier dans le domaine de la qualification complémentaire des adultes en général ou les études présentées dans le cadre du projet «Zweite Chance – Förderung der beruflichen Grundbildung für Erwachsene» (cf. http://www.zweitechance.ch/?page_id=87).

⁴ Même le livre récemment paru de Markus Maurer, Emil Wettstein et Helena Neuhaus «Berufabschluss für Erwachsene in der Schweiz. Bestandesaufnahmen und Blick nach vorn» ne modifie que peu cette conclusion et constate également que les connaissances en la matière sont limitées (p. 15).



1.2 Questions principales

La présente étude se concentre d'une part sur les Ortra qui, dans leurs champs professionnels respectifs, lancent et organisent des offres et des possibilités permettant aux adultes d'obtenir un diplôme professionnel et, d'autre part, sur les employeurs, qui sont en mesure d'identifier et de soutenir les candidats potentiels. Cette étude entend répondre aux questions suivantes:

1. **Besoin:** selon les Ortra et les entreprises, où se situe le besoin d'augmenter le nombre d'adultes obtenant un diplôme professionnel?
2. **Utilité:** quelle utilité les Ortra et les entreprises voient-elles à soutenir les adultes désireux d'acquérir des qualifications (aussi en comparaison avec les jeunes en formation)?
3. **Caractéristiques:** comment les entreprises évaluent-elles le potentiel pour l'obtention un diplôme professionnel de leurs collaborateurs ne disposant pas d'un diplôme pertinent pour le marché du travail? Quel est le profil de ces collaborateurs?

1.3 Objectif et contenus du rapport intermédiaire

Le présent rapport intermédiaire vise en premier lieu à proposer une vue d'ensemble des travaux réalisés jusqu'à présent. En second lieu, il expose les résultats des analyses secondaires et de l'analyse documentaire déjà achevées. Il présente en outre une sélection de résultats issus des entretiens avec les Ortra. Le rapport est structuré comme suit: le chapitre 2 décrit brièvement les travaux déjà réalisés, le chapitre 3 présente les résultats correspondants et le chapitre 4 propose une conclusion intermédiaire ainsi qu'un aperçu concis de la suite des travaux. Enfin, le chapitre 5 contient des informations supplémentaires sous forme d'annexes.

2 CONCEPTION DE L'ÉTUDE ET ÉTAT DU PROJET

L'étude est composée de deux parties dont les résultats se rejoignent dans une synthèse (cf. figure 1). La première partie traite des informations en ligne accessibles au public recueillies dans le cadre d'une analyse documentaire, afin de déterminer si et dans quelle mesure les différentes Ortra se penchent déjà sur la question de la qualification professionnelle des adultes. Une analyse secondaire de données de l'Office fédéral de la statistique (OFS) est effectuée en parallèle. Les informations issues de ces deux étapes servent d'une part à décrire la situation actuelle et, d'autre part, à préparer les entretiens qualitatifs de la deuxième partie. Pour finir, les résultats des entretiens, de l'analyse documentaire et des analyses secondaires seront validés lors d'ateliers avec les partenaires organisés au niveau régional. Les conclusions seront ensuite mises en relation dans une synthèse pour le rapport final.

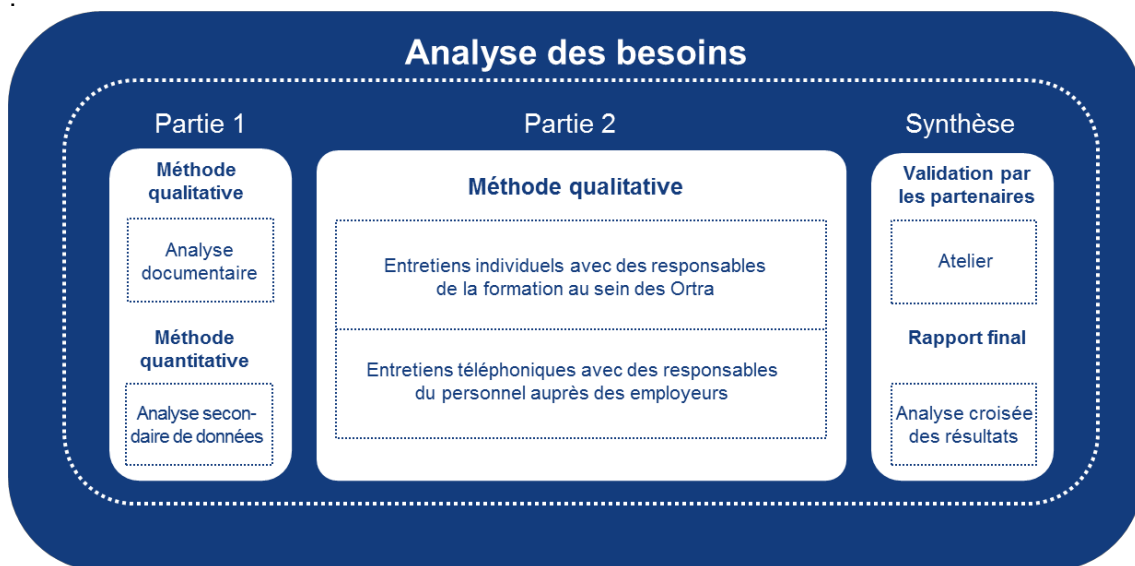


Figure 1: Conception de l'analyse des besoins

2.1 Approche méthodologique et choix des professions

Les entretiens avec les Ortra et les entreprises constituent le cœur de l'étude. Ils reposent sur une approche qualitative, les questions étant formulées de manière exploratoire. Ils sont complétés par une analyse documentaire et des analyses secondaires de données, afin d'obtenir une image la plus complète possible (analyse croisée des données). Les entretiens sont évalués au moyen de la méthode de l'analyse qualitative du contenu selon Mayring (2008)⁵. Le concept de base de cette évaluation consiste à analyser les textes de manière systématique par étapes, en attribuant des codes bien définis aux passages spécifiques. Les codes peuvent aussi bien reposer sur un savoir existant (codes déductifs) qu'être développés à partir du matériel disponible (codes inductifs). Afin de traiter les entretiens selon cette procédure, ceux-ci sont enregistrés puis retranscrits. Au moment de la retranscription, l'accent est mis sur les contenus sémantiques, autrement dit les informations sur les aspects non verbaux et paraverbaux sont laissés de côté. En outre, les déclarations sont lissées par l'élimination des répétitions et des lapsus. Le résultat est une transcription simple, qui permet d'accéder plus rapidement aux contenus des entretiens⁶.

Le choix des professions sur lesquelles l'étude se concentre repose en particulier sur le potentiel perçu en termes de qualification professionnelle des adultes. Entrent en ligne de compte des professions souffrant d'une pénurie aiguë de main-d'œuvre qualifiée et/ou des professions présentant une part élevée d'employé-e-s sans formation postobligatoire. Il convient de prendre en compte également des champs professionnels variés, ainsi que des professions proposant différentes possibilités de qualification pour adultes (formation professionnelle initiale ordinaire, formation professionnelle initiale raccourcie, admission directe à la procédure de qualification, validation des acquis de l'expérience) et des profes-

⁵ Mayring, P. (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (10^e édition). Weinheim: Beltz.

⁶ Cf. Dresing, T. & Pehl, T. (2013): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende (5^e édition). Marburg: auto-édition.

sions avec diverses structures de fonds de branche. Dans ce contexte, les critères suivants ont guidé le choix des professions examinées:

1. professions souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre aiguë⁷;
2. professions présentant une part d'employé-e-s sans formation postobligatoire plus élevée que la moyenne⁸;
3. prise en compte de champs professionnels variés selon la Classification internationale type de l'éducation (CITE ou ISCED);
4. professions avec et sans procédure de validation des acquis de l'expérience;
5. professions appartenant à des branches bénéficiant d'un fort soutien par le fonds de branche et à des branches où le soutien par le fonds est faible, voire inexistant⁹.

Le tableau 1 présente une vue d'ensemble des diplômes professionnels retenus sur la base de ces critères au sens d'un échantillonnage ciblé.

Tableau 1: Diplômes professionnels sélectionnés

Champ professionnel ISCED	CFC	AFP	Ortra
Commerce & vente (ISCED 04)	Gestionnaire du commerce de détail CFC	Assistant-e du commerce de détail AFP	FCS
	Logisticien-ne CFC	Logisticien-ne AFP	ASFL
Informatique (ISCED 06)	Informaticien-ne CFC	Aide en informatique AFP	ICT-Formation professionnelle Suisse
Ingénierie et professions techniques (ISCED 07)	Mécanicien-ne de production CFC	Praticien-ne en mécanique AFP	Swissmem
	Constructeur / constructrice métallique CFC	Aide-constructeur / aide-constructrice métallique AFP	AM Suisse
	Horloger CFC et horloger praticien / horlogère CFC et horlogère praticienne	Opérateur / opératrice en horlogerie AFP	CP
Construction (ISCED 07)	Maçon-ne CFC	Aide-maçon-ne AFP	SSE
	Plâtrier constructeur à sec / plâtrière constructrice à sec CFC	Aide-plâtrier / aide plâtrière AFP	ASEPP
Santé & social (ISCED 09)	Assistant-e en soins et santé communautaire CFC		OdASanté
	Assistant socio-éducatif/ assistante socio-éducative CFC	Aide en soins et accompagnement AFP	Savoirsocial

⁷ Cf. B,S,S. (2015): Hindernisse und Hilfestellungen bei der Nutzung von inländischem Fachkräftepotential; B,S,S. (2014): Fachkräftemangel in der Schweiz (étude mandatée par le SECO); Rapport du Conseil fédéral (2010): Pénurie de spécialistes MINT en Suisse; B,S,S. (2011): Fachkräftesituation im Sozialbereich; Jaccard, R. H., Widmer, W., Weaver, F. & Roth, M. (2009): Personnel de santé en Suisse – Etat des lieux et perspectives jusqu'en 2020; Dolder, P. & Grünig, A. (2009): Rapport national sur les besoins en effectifs dans les professions de santé 2009.

⁸ Sur la base des données ESPA 2000 à 2014. Professions présentant une part d'employé-e-s sans diplôme postobligatoire supérieure à 20 %.

⁹ B,S,S. (2008): Analyse de l'impact des fonds en faveur de la formation professionnelle déclarés de force obligatoire; B,S,S & Maurer, M. (2015): Financement de la formation professionnelle initiale pour adultes.

Champ professionnel ISCED	CFC	AFP	Ortra
Services (ISCED 10)	Spécialiste en restauration CFC	Employé-e en restaura- tion AFP	Hotel&Gastro forma- tion
	Cuisinier / cuisinière CFC	Employé-e en cuisine AFP	
	Agent-e de propreté CFC	Agent-e de propreté AFP	Allpura

2.2 Travaux réalisés

Analyse documentaire

L'analyse documentaire repose sur le matériel relatif au thème «diplôme professionnel pour adultes» accessible au grand public et publié au moment de l'étude (entre le 31 mars et le 9 mai 2016) sur les sites internet¹⁰ des Ortra nationales figurant dans le tableau 1. Les informations recueillies ont non seulement permis de déterminer la pertinence du thème au sein des Ortra concernées, mais elles ont également constitué la base pour l'élaboration du guide relatif aux entretiens et servi à la préparation des entretiens avec les Ortra¹¹.

Analyse secondaire de données

L'analyse secondaire se concentre sur les données les plus récentes de l'OFS concernant les diplômes professionnels décernés aux adultes pour l'année 2015. Ces données englobant l'ensemble des professions, la première étape a consisté à établir une vue d'ensemble des professions pertinentes pour la présente étude (tableau 1). Lors d'une deuxième étape, la part de diplômes obtenus par des adultes par rapport au nombre total de diplômes décernés dans la profession a été calculée (cf. figure 2) et la répartition des diplômes obtenus par des adultes entre les différentes voies de formation déterminée (cf. figure 3 à figure 7). Ces résultats ont permis d'établir une typologie des professions pour les voies possibles menant au diplôme.

Entretiens

Dans un premier temps, une grille pour les entretiens individuels a été développée puis testée en juin avec les responsables de la formation de deux Ortra cantonales. Puis les Ortra figurant dans le tableau 1 ont été contactées par courriel et invitées à collaborer. Enfin, la date de l'entretien a été fixée par téléphone avec les dirigeants et/ou les responsables de la formation, qui ont également reçu une confirmation écrite de la date ainsi qu'une vue d'ensemble des thèmes abordés lors de l'entretien (cf. annexe 5.1). A une exception près¹², tous les entretiens ont pu être menés comme prévu. Le tableau 2 présente une vue

¹⁰ Le présent rapport distingue entre site internet (l'ensemble du site de l'Ortra), page d'accueil (page de démarrage du site) et page internet (une seule page du site).

¹¹ Afin d'approfondir les résultats très hétérogènes issus de l'analyse des Ortra nationales, les sites internet des Ortra cantonales correspondantes ont fait l'objet d'une évaluation dans une étape ultérieure. La présente étude n'aborde pas plus en détail les sources d'information cantonales, car les résultats de telles analyses recouvrent dans une large mesure ceux des analyses des Ortra nationales.

¹² Dans le cas de Hotel&Gastro formation, il n'a pas été possible de réaliser un entretien individuel dans les délais fixés; un entretien a donc été mené avec un représentant d'une Ortra cantonale.

d'ensemble des entretiens (au total douze entretiens, dont dix en allemand et deux en français), qui ont duré entre une et deux heures.

Tableau 2: Vue d'ensemble des Ortra dont un-e représentant-e a participé à un entretien

Ortra	Dure de l'entretien	Langue	Nombre de personnes
Allpura*	2 h	D	2
AM Suisse	1.25 h	D	1
Association Suisse pour la formation professionnelle en logistique (ASFL)	1.3 h	F	1
Formation du commerce de détail Suisse (FCS)	1.1 h	D	1
Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)	1.3 h	F	1
Hotel&Gastro formation Berne**	1.5 h	D	1
ICT Formation professionnelle	1.5 h	D	1
OdASanté	1 h	D	1
Savoirsocial	1.25 h	D	1
Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres (ASEPP)	1.75 h	D	1
Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)	1 h	D	1
Swissmem	1 h	D	1

* Lors de cet entretien, le représentant de l'association de la branche était accompagné, à sa demande, par un représentant d'une entreprise.

** Faute de représentant national disponible, l'entretien a été mené avec un représentant cantonal.

Les entretiens ont été transcrits pour l'analyse et codés sommairement en fonction des domaines thématiques de la grille d'entretien. Une analyse approfondie et une précision du codage sont en cours. Etant donné que cette analyse n'a pas encore été achevée au moment de la rédaction du rapport intermédiaire, les chapitres suivants présentent uniquement un choix de résultats issus de l'analyse sommaire.

3 RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES

Le présent chapitre énonce les principaux résultats des travaux réalisés jusqu'à aujourd'hui, à savoir les résultats de l'analyse documentaire, de l'analyse secondaire de données, puis des entretiens. Cela permettra de décrire la situation actuelle dans les professions concernées et de présenter des réponses aux questions centrales du point de vue des Ortra. Comme mentionné, les connaissances issues de l'analyse documentaire et de l'analyse secondaire de données ont également été prises en compte dans la conception du guide relatif aux entretiens et dans la présentation des entretiens.

3.1 Résultats de l'analyse documentaire

Les informations sur les possibilités de qualification professionnelle pour adultes disponibles sur les sites internet des douze Ortra nationales retenues ont été examinées sur la base des critères suivants: visibilité du thème, informations sur les voies proposées, vue

d'ensemble des voies possibles, informations sur le financement, faits et données chiffrées concernant le diplôme professionnel pour adultes et indication d'une personne de contact. Le tableau 3 donne une vue d'ensemble de ces critères et des résultats afférents. Un «oui» dans la colonne correspondante du tableau 3 signifie que l'information concernée a pu être trouvée quelque part sur le site internet, indépendamment du nombre de clics nécessaires.

Globalement, on constate que les sites internet évalués sont très hétérogènes en ce qui concerne la structure, le public cible, le vocabulaire employé et le contenu. Ils ont en commun de ne pas accorder une importance particulière au thème du «diplôme professionnel pour adultes» et de placer les informations correspondantes à des endroits secondaires, parfois difficiles à trouver.

- **Structure:** généralement, les informations concernant la qualification professionnelle pour adultes n'apparaissent pas directement à la page d'accueil, mais se trouvent en moyenne au troisième niveau (trois clics à partir de la page d'accueil). Le chemin exact vers ces informations dépend de l'arborescence du site en question.
- **Public cible:** certains sites internet s'adressent spécifiquement aux entreprises, d'autres semblent cibler aussi bien des entreprises que des personnes intéressées. Cette disparité se reflète également au niveau des termes employés (cf. point suivant) qui se réfèrent souvent aux connaissances des spécialistes que les profanes ou le public cible visé par la qualification complémentaire ont plutôt du mal à comprendre.
- **Terminologie:** les informations concernant la qualification professionnelle pour adultes se trouvent parfois dans la rubrique «Formation professionnelle initiale», mais également sous «Formation continue», «Formation», «Procédure de qualification» ou dans la rubrique concernant la formation relative à la profession en question. En rapport avec le vocabulaire, on peut noter un grand nombre de termes qui se ressemblent, mais qui sont malgré tout différents. Ainsi, on parle entre autres de formation de rattrapage, de qualification complémentaire, de diplôme professionnel pour adultes, de CFC pour adultes, de formation initiale pour adultes et d'autres procédures de qualification.
- **Contenus:** à une exception près, tous les sites internet comportent des informations sur la qualification professionnelle pour adultes (cf. tableau 3). La valeur des informations varie toutefois sensiblement. En ce qui concerne les quatre voies, les résultats montrent qu'à une exception près, la formation professionnelle initiale ordinaire n'est jamais mentionnée comme étant destinée spécifiquement aux adultes. Sur les douze sites, quatre fournissent des informations sur la formation professionnelle initiale raccourcie pour adultes et cinq sur l'admission directe à la procédure de qualification. La validation des acquis de l'expérience, possible dans des professions représentées par huit des douze Ortra, est mentionnée dans sept cas parmi les Ortra nationales. Quatre des douze sites internet d'Ortra nationales analysés indiquent d'autres possibilités offertes aux adultes d'obtenir un diplôme professionnel. Parmi ces possibilités, on trouve par exemple la formation modulaire chez les horlogers ainsi que le programme «Way-Up», qui s'adresse certes en premier lieu à des titulaires d'une maturité, mais qui est également destiné aux adultes détenteurs d'un CFC. Seuls deux sites sur douze contiennent une vue d'ensemble des voies possibles pour obtenir un diplôme professionnel en tant qu'adulte. La situation est semblable quant aux informations relatives au financement d'une qualification professionnelle pour adultes. Là aussi, seuls deux des douze sites internet proposent des informations complémentaires. On ne trouve aucune information sur les faits et

chiffres en rapport avec la qualification professionnelle pour adultes. Un interlocuteur, auquel les personnes intéressées peuvent s'adresser, est indiqué dans la moitié des cas, la plupart du temps spécifiquement pour une des voies possibles menant au diplôme professionnel pour adultes.

Tableau 3: Informations relatives au diplôme professionnel pour adultes sur les sites internet des Ortra

Critères	Oui	Non
Visibilité du thème sur le site	11	1
<ul style="list-style-type: none"> • Formation professionnelle initiale ordinaire • Formation professionnelle initiale raccourcie • Admission directe à la procédure de qualification • Validation des acquis de l'expérience* • Autres possibilités 	1 4 5 7 4	11 8 7 1 8
Vue d'ensemble des voies	2	10
Financement	2	10
Faits / données chiffrées	-	12
Personne de contact	6	6

* La validation des acquis de l'expérience n'est possible que dans une partie des professions retenues, représentées par huit Ortra. D'où l'écart au niveau du total des mentions pour ce critère par rapport aux autres.

3.2 Résultats de l'analyse secondaire de données

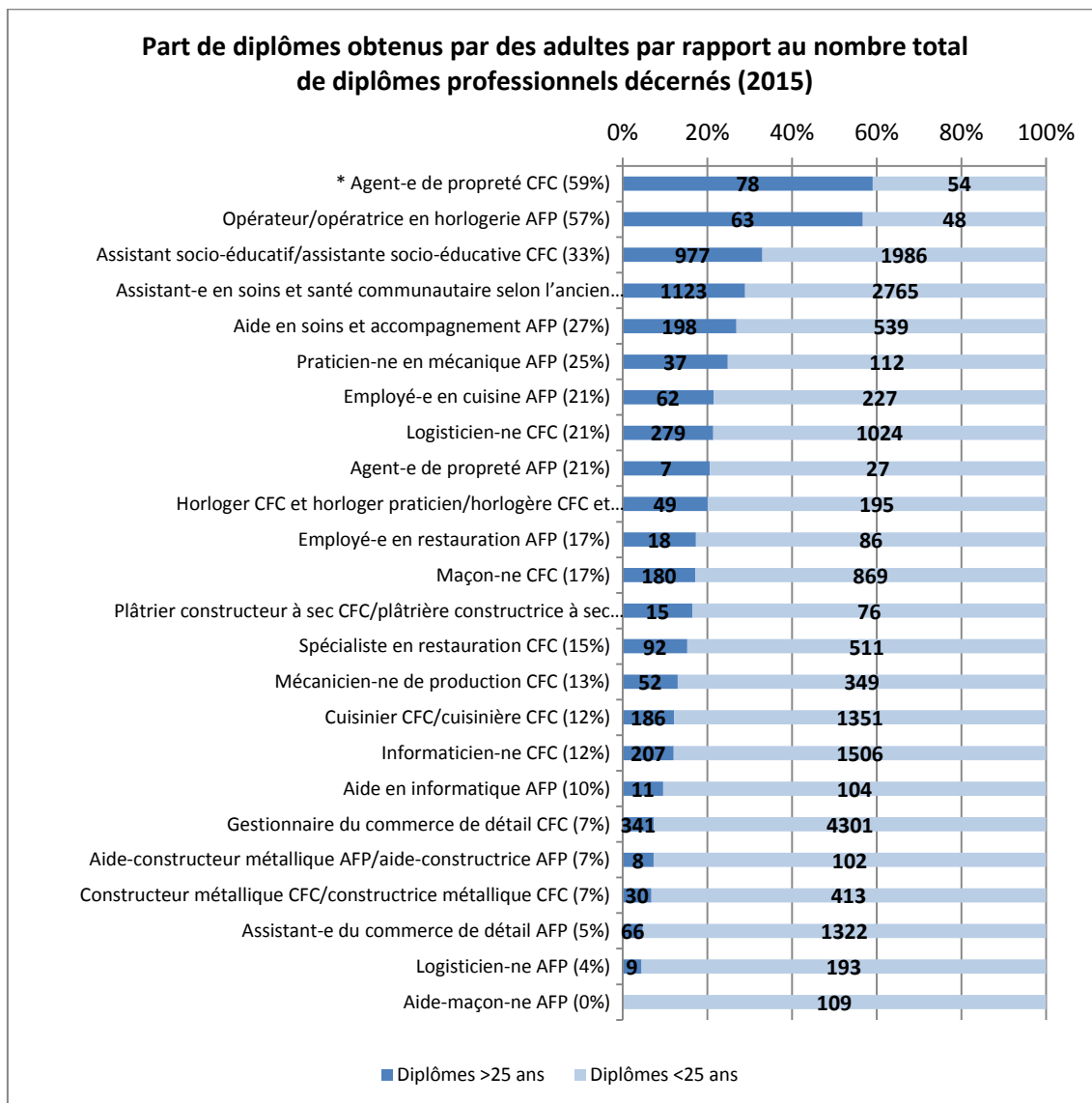
Comme l'a constaté Wettstein (2016, p. 2)¹³, la formation professionnelle initiale pour adultes ne constituait jusqu'à récemment qu'un thème marginal très peu étudié. De même, il n'existe pas encore de base de données fiable documentant le nombre de premiers diplômes et de diplômes supplémentaires obtenus par des adultes. La statistique de l'éducation de l'OFS ne recense que depuis peu certaines informations importantes, comme l'âge des personnes en formation et des diplômés ou l'indication s'il s'agit d'une première ou d'une deuxième formation. La base de données présente par conséquent encore des lacunes – c'est un avis souvent partagé par les personnes interrogées dans le cadre des entretiens avec les Ortra¹⁴. Le problème est accentué en raison du nombre annuel de cas peu élevé dans certaines professions, pouvant conduire à des variations importantes au niveau du nombre de diplômes. Ainsi, ce n'est que dans quelques années qu'on disposera d'indications fiables quant à l'évolution à long terme dans le domaine de la qualification professionnelle pour adultes. C'est pourquoi le présent rapport ne présente que les chiffres les plus récents datant de 2015. Comme le montrent les paragraphes suivants, la situation est globalement très hétérogène.

En 2015, 8315 personnes de plus de 25 ans ont obtenu un CFC ou une AFP, ce qui correspond à 12 % des diplômes décernés dans la formation professionnelle initiale cette année.

¹³ Wettstein, E. (2016): Berufsabschluss für Erwachsene, mise à jour de juin 2016. Statistik der Abschlüsse.

¹⁴ Comme décrit au chap. 2, les résultats ont été utilisés pour préparer les entretiens et parfois présentés aux personnes interrogées pour prise de position. Certaines personnes ont contesté la validité des chiffres de l'OFS, car ceux-ci ne concordaient pas avec leur perception de la situation.

Les professions évaluées dans le présent rapport totalisent tout juste la moitié, soit 4088 diplômes. Dans ces professions, la part de diplômes obtenus par des adultes s'élève en moyenne à 18 %. La figure 2 présente la variation de la part des adultes dans ce groupe, qui va de 0 % (soit aucun diplôme décerné à un adulte) chez les aide-maçon-ne-s AFP à 59 % chez les agent-e-s de propreté CFC. A noter toutefois les différences considérables au niveau des chiffres absolus dans les diverses professions. Par exemple, les 57 % de diplômes d'opérateur/opératrice en horlogerie AFP obtenus par des adultes ne correspondent qu'à 63 personnes, alors que les 12 % de diplômes d'informaticien-ne CFC obtenus par des adultes représentent 207 personnes, soit plus du triple.



* Dans l'entretien avec Allpura, cette part élevée a été fortement contestée en référence au nombre de diplômes décernés à des adultes en 2016.

Figure 2: Part de diplômes obtenus par des adultes par rapport aux nombre total de CFC/AFP décernés dans les professions retenues en 2015 (source: OFS, calculs IFFP)

En outre, la part des différentes voies de formation choisies par les adultes a été examinée de près pour chaque profession et le résultat est présenté à la figure 3. Il en ressort que la part des quatre voies menant au diplôme varie fortement d'une profession à une autre. Chez les praticien-ne-s en mécanique par exemple, les adultes ont obtenu une AFP exclusivement par la voie ordinaire en 2015, alors que chez les assistant-e-s en soins et santé communautaire selon l'ancien droit et CFC, les agent-e-s de propreté CFC et les maçon-ne-s CFC, la part de cette voie se situe en dessous de 20 %. Le faible nombre de professions (neuf) où un diplôme a été obtenu par le biais de la validation des acquis de l'expérience apparaît aussi clairement.

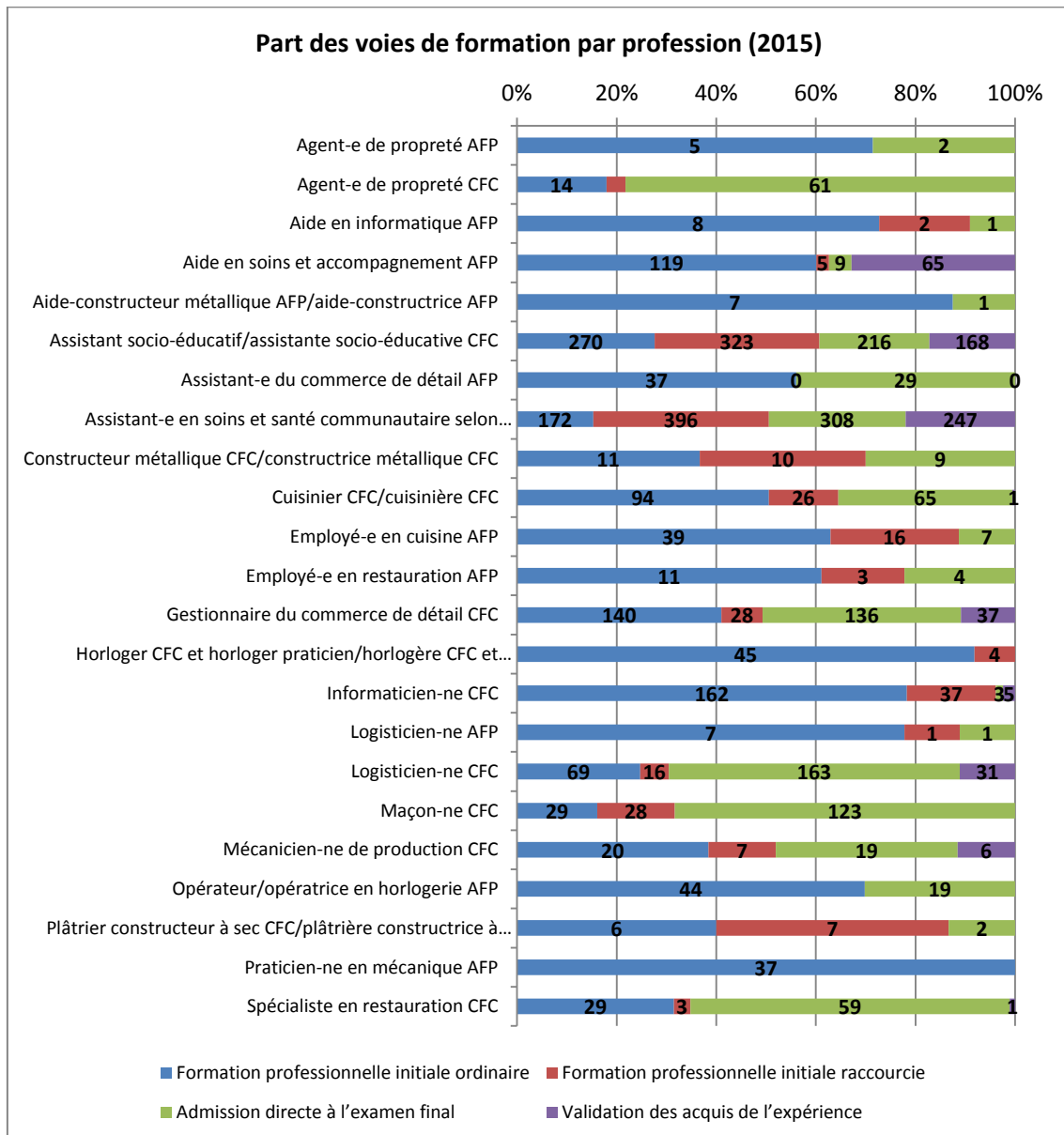


Figure 3: Part des voies de formation par profession en 2015 (source: OFS, calculs IFFP)

En raison des différences au niveau de la répartition des voies de formation, il est possible d'établir une typologie sommaire des professions. Les trois types sont décrits brièvement et illustrés par des exemples dans les paragraphes suivants.

Type 1: Part élevée de la formation professionnelle initiale ordinaire

Ce groupe contient toutes les professions où plus de 50 % des diplômes sont décernés dans le cadre de la formation professionnelle initiale ordinaire. Il englobe les dix professions avec AFP et trois professions avec CFC (informaticien-ne, cuisinier/cuisinière et horloger/horlogère et horloger praticien/horlogère praticienne). Deux exceptions marquantes sont à noter dans ce groupe: d'une part le cas des praticien-ne-s en mécanique déjà mentionné, où les autres voies menant au diplôme sont absentes en 2015 et d'autre part, le cas des aides en soins et accompagnement AFP, qui affiche également la part la plus élevée de validations des acquis de l'expérience (33 %).

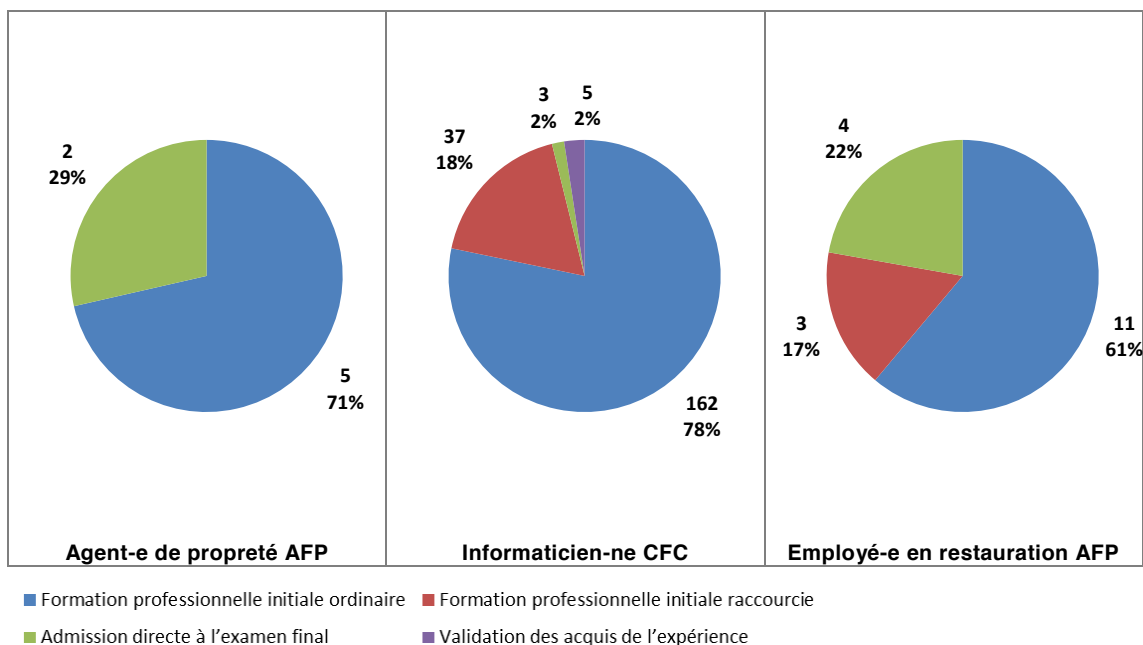


Figure 4: Exemples de professions affichant une part élevée de diplômes décernés dans le cadre de la formation professionnelle initiale ordinaire (type 1)

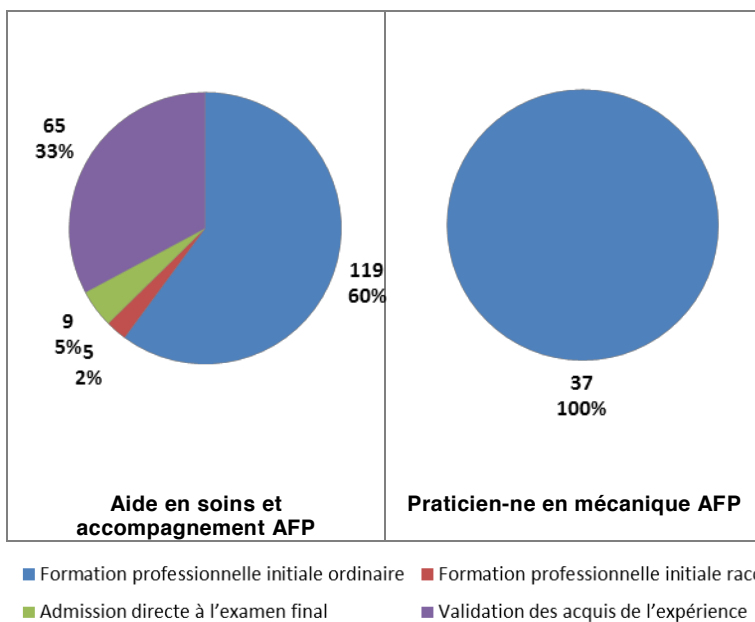


Figure 5: Cas spéciaux du type 1

Type 2: Part élevée de l'admission directe à l'examen final

De manière analogue au premier groupe, la caractéristique marquante du deuxième groupe est la part élevée de diplômes décernés dans le cadre de l'admission directe à l'examen final (50 % ou plus). Ce groupe est toutefois nettement plus petit et englobe seulement quatre professions avec CFC, à savoir agent-e de propreté, logisticien-ne, maçon-ne et spécialiste en restauration. Avec respectivement 78, 279, 180 et 92 diplômes dans ces professions, ce groupe représente 15 % du nombre total de diplômes décernés à des adultes.

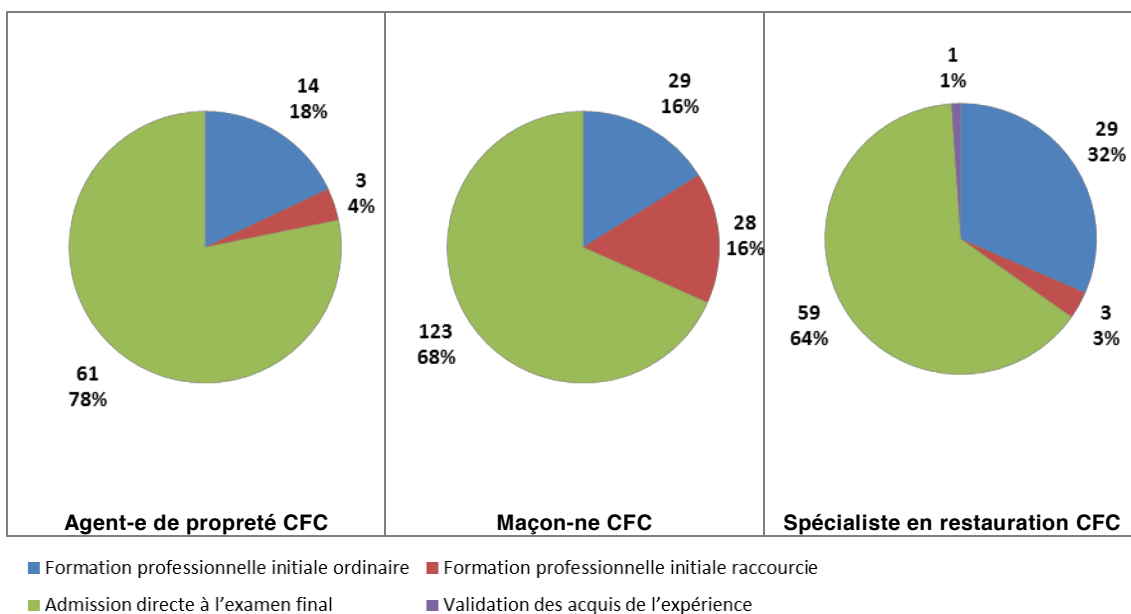


Figure 6: Exemples de professions affichant une part élevée de diplômes décernés dans le cadre de l'admission directe à l'examen final (type 2)

Type 3: Parts mélangées

Aucun diplôme en particulier ne prédomine dans la composition du troisième groupe. Autrement dit trois, voire les quatre voies de formation y atteignent des proportions plus ou moins identiques. Ce groupe englobe six professions avec CFC. Chez les gestionnaires du commerce de détail, les assistant-e-s socio-éducatifs, les assistant-e-s en soins et santé communautaire (ancien droit et CFC) et les mécanicien-ne-s de production, on rencontre les quatre voies. Les deux professions restantes (plâtrier constructeur/plâtrière constructrice à sec, constructeur/constructrice métallique) ne proposent pas la validation des acquis de l'expérience à l'heure actuelle.

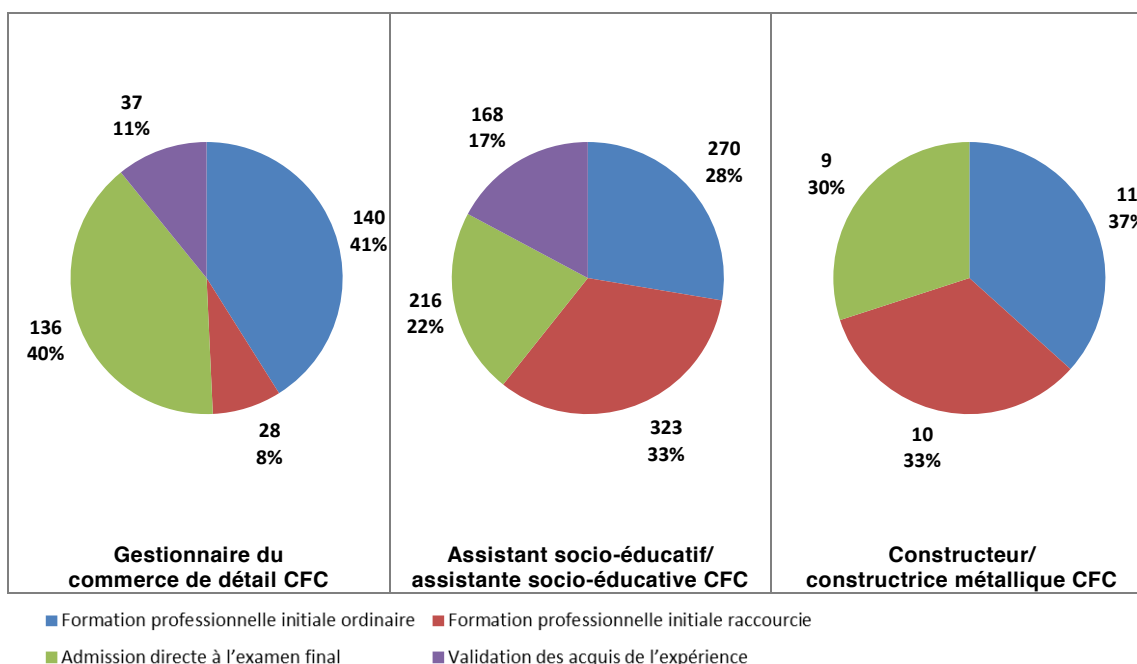


Figure 7: Exemples de professions affichant une part mélangée de diplômes (type 3)

Dans la suite des travaux d'analyse, ces résultats sont reliés aux conclusions tirées de l'analyse documentaire et des entretiens, puis mis en contraste dans le cadre de l'analyse croisée des données prévue.

3.3 Résultats des entretiens

Comme déjà mentionné, seules les Ortra ont été interrogées pour l'instant; le point de vue des entreprises reste à venir. En outre, les données recueillies auprès des Ortra n'ont pas encore été analysées complètement. Les résultats présentés ne reflètent donc qu'une partie du tableau d'ensemble visé et doivent être considérés comme provisoires. Ils se limitent aux thèmes principaux présentés au chap. 1.2 (besoin, utilité, caractéristiques des adultes qui obtiennent un diplôme professionnel) et proposent une réponse du point de vue des Ortra.

Besoin

Les résultats relatifs à la réflexion générale sur le besoin découlent en premier lieu de deux questions posées à l'entretien, à savoir si une pénurie de main-d'œuvre est perçue dans la profession concernée et si l'Ortra voit un besoin de décerner davantage de diplômes à des adultes. Le tableau 4 résume les réponses données à ces deux questions. Outre les deux réponses «oui» et «non», une troisième catégorie regroupe les déclarations tendant vers le «oui», mais assorties de réserves (p. ex. que la pénurie de main-d'œuvre ne touche que les positions dirigeantes et qu'une hausse du nombre de diplômes n'est par conséquent souhaitable que dans la formation professionnelle supérieure). L'annexe 5.2 contient un tableau avec des exemples de déclarations pour chaque type de réponse possible.

Tableau 4: Estimation du besoin de main-d'œuvre par les Ortra

	Votre Ortra est-elle touchée par une pénurie de main-d'œuvre?	Selon vous, y a-t-il un besoin de davantage de diplômes pour adultes?
Oui	5	2
Non	0	6
Oui, mais	7	4

Pour compléter les déclarations quantifiées de ce tableau, les résultats suivants en particulier sont intéressants:

- La pénurie de main-d'œuvre est un thème important pour toutes les organisations interrogées. Toutefois, celles qui perçoivent une pénurie générale dans la profession correspondant à leur formation sont moins nombreuses. Une part importante des organisations identifie une pénurie au niveau des positions dirigeantes ou des positions qui demandent une formation professionnelle supérieure.
- Parmi les cinq organisations qui déclarent être touchées par une pénurie de main-d'œuvre générale, seules deux voient la nécessité de plus de diplômes pour adultes. En outre, la moitié des organisations interrogées ne perçoit pas de besoin d'augmenter le nombre de diplômes pour adultes dans la formation professionnelle initiale. La pénurie de main-d'œuvre perçue n'est donc pas mise sur le même plan que le besoin accru de diplômes pour adultes.
- Les raisons qui font que les organisations ne distinguent pas un besoin accru de diplômes professionnels pour adultes sont diverses: certaines branches souhaitent recruter davantage de jeunes, d'autres déclarent que l'estimation du besoin varie d'un acteur à un autre et que les entreprises en particulier évaluent la situation différemment – une affirmation dont la validité sera vérifiée dans la suite de l'étude.



Utilité

La question de l'utilité des diplômes professionnels pour adultes se rapportait à quatre domaines, à savoir l'utilité que les Ortra perçoivent pour les adultes concernés, pour l'entreprise, pour elles-mêmes et pour l'économie et la société en général. Les Ortra interrogées soulignent en particulier l'utilité pour les adultes concernés, alors que pour les entreprises, elles évoquent plus souvent les coûts et les charges afférentes (sans toutefois les préciser).

Pour ce qui est des adultes concernés, les Ortra mettent l'accent sur les bénéfices suivants:

- **Aspects économiques:** ces aspects englobent non seulement des bénéfices directs, comme un meilleur salaire ou la participation à une convention collective de travail, mais aussi des bénéfices à long terme, comme la sécurité de l'emploi. Toutefois, un CFC ou une AFC reconnue n'est pas synonyme de meilleur salaire dans toutes les branches.
- **Accès au système de formation:** cet aspect est considéré comme une chance en particulier pour les migrant-e-s de pouvoir s'insérer dans le système de formation suisse. Mais un CFC constitue le billet d'entrée à la formation professionnelle supérieure pour pratiquement tout le monde et conduit dans cette optique notamment à des avantages économiques également sur le long terme.
- **Aspects personnels:** font partie de ces aspects des éléments non monétaires, comme la confiance en soi accrue, le renforcement de la personnalité en général et la reconnaissance par l'entreprise ou par la famille.

Même si les Ortra citent également des aspects négatifs concernant l'utilité pour les entreprises (et dans quelques cas elles parlent même d'absence d'utilité pour les entreprises), elles reviennent à plusieurs reprises sur deux thématiques:

- **Personnel qualifié:** on ne parle pas ici uniquement des connaissances étendues que possèdent les personnes formées, mais aussi de la polyvalence qui y est associée. Les collaborateurs concernés sont plus flexibles et apportent davantage de valeur ajoutée à une entreprise. On considère en outre que les adultes qualifiés fournissent un travail de meilleure qualité en général et ce, notamment grâce à la considération liée au diplôme. Ces adultes sont également capables de former correctement les personnes en formation, générant ainsi une plus-value pour l'entreprise. Enfin, ils constituent un groupe au sein duquel les futur-e-s dirigeant-e-s pourront être recrutés.
- **Loyauté des employé-e-s:** le fait de donner la possibilité à un adulte d'obtenir un diplôme professionnel peut aussi être un instrument permettant de lier la personne à l'entreprise à long terme. Ce sont en particulier les branches qui font face à un départ massif des professionnel-le-s qui y voient un potentiel important.

Quant à l'utilité pour les Ortra elles-mêmes, l'image de la branche constitue un argument récurrent en faveur de la promotion des voies de qualification professionnelle pour adultes. Une proportion élevée d'employé-e-s qualifié-e-s est positif pour l'image. Tous les adultes qui obtiennent un diplôme professionnel contribuent à cette image. Cet aspect mis à part, l'utilité pour les Ortra est toutefois jugée assez générale, probablement parce qu'elle se recoupe aussi bien avec l'utilité pour les entreprises qu'avec l'utilité pour l'ensemble de l'économie et de la société. L'utilité pour la société est décrite de manière très générale.



L'allègement de la charge des institutions sociales est mentionné en particulier, ou plus largement «la contribution à l'intérêt général» fournie grâce à la qualification des adultes.

Caractéristiques du public cible

Lors des entretiens, les questions portaient d'une part sur les caractéristiques typiques des adultes qui acquièrent un diplôme professionnel. D'autre part, nous avons souhaité savoir quels sont les adultes qui sont aptes à effectuer une telle formation et quels sont ceux qui ne le sont pas. Les personnes interrogées ont parfois eu du mal à répondre à ces questions. Certaines d'entre elles ont déclaré explicitement ne pas bien connaître ce groupe cible et être sur le point d'effectuer une enquête interne à ce sujet. La plupart ont cependant été unanimes sur les trois caractéristiques suivantes: origine étrangère, sexe ainsi que traits de la personnalité et compétences de base spécifiques.

Dans la plupart des professions, la personne typique travaillant sans diplôme pertinent sur le marché du travail et apte à obtenir un diplôme est issue de l'immigration. Le sexe correspond à celui de l'employé type de la branche, ce qui reflète l'ampleur de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes sur le marché du travail suisse. Ainsi, le groupe cible dans la construction est composé presque exclusivement d'hommes, alors que le domaine de la santé et du social est dominé par les femmes. On considère également que les adultes qui souhaitent se former possèdent une certaine maturité, car ils se situent dans un autre stade de la vie que les jeunes en formation par exemple. Quant aux autres traits de la personnalité significatifs, les personnes interrogées déclarent unanimement que les adultes qui visent à acquérir une qualification complémentaire font preuve de beaucoup de motivation et d'engagement.

La description du groupe cible et celle de son profil idéal se recoupent au niveau des traits de la personnalité et des compétences de base. Alors que l'engagement et la motivation constituent une condition pour surmonter la charge qu'implique une qualification complémentaire, les adultes souhaitant se former devraient dans l'idéal se montrer assidus et fiables et apporter des aptitudes de base qui sont exigées dans la profession concernée (p. ex. faire preuve d'esprit d'équipe pour les professions sociales et d'exactitude pour la branche horlogère). L'importance des compétences linguistiques est également soulignée. Il ne suffit pas de se faire comprendre dans la langue nationale dans des situations professionnelles quotidiennes: le diplôme pose des exigences plus élevées, en particulier au niveau de l'expression écrite. Les candidats doivent en outre avoir une certaine formation de base et posséder dans la mesure du possible une expérience solide couvrant les différents domaines d'activité de la profession concernée. Globalement, les personnes interrogées soulignent toutefois que tous les adultes motivés, qui témoignent d'une aptitude personnelle de base, peuvent en principe obtenir un diplôme.

4 CONCLUSION INTERMÉDIAIRE ET PERSPECTIVE

Toutes les Ortra interrogées connaissent l'offre à disposition permettant aux adultes d'obtenir un diplôme professionnel. Elles sont globalement satisfaites des possibilités offertes actuellement par les quatre voies. Le thème du diplôme professionnel pour adultes est inscrit dans leur agenda, mais n'occupe pas toujours la même place – constat qui ressort aussi bien de l'analyse documentaire que des entretiens.

Les activités concrètes des Ortra dans le domaine du diplôme professionnel pour adultes varient énormément d'une profession à une autre, en fonction de l'importance accordée au thème. Certaines professions en sont encore aux projets pilotes, alors que pour d'autres, les offres destinées aux adultes font déjà partie de la routine. Cet engagement inégal se reflète également dans la présentation plus ou moins complète du thème sur les sites internet et trouve un écho au niveau des données statistiques. En effet, la part des diplômes professionnels obtenus par des adultes varie entre 0 % et 60 % dans les professions examinées. Ces données doivent toutefois être considérées avec prudence, car la base de données insuffisante ne permet pour l'instant pas de tirer des conclusions fiables, en particulier concernant l'évolution du nombre de diplômes.

Quant au besoin perçu en matière de qualification professionnelle pour adultes, la plupart des Ortra sont d'avis qu'il n'existe pas de demande générale en vue d'*augmenter* le nombre d'employé-e-s obtenant un diplôme professionnel à l'âge adulte. Elles expliquent ce point de vue, en tout cas en partie, par le peu, voire l'absence de demandes allant dans ce sens de la part des entreprises.

Dans la suite du projet, les résultats des entretiens avec les Ortra feront l'objet d'une analyse plus approfondie. La préparation pratique des entretiens téléphoniques avec les entreprises est également à l'ordre du jour. Pour ce faire, différentes entreprises seront identifiées en fonction des critères suivants:

- expérience dans la formation (avec des adultes, avec des jeunes, avec les deux, pas d'expérience dans la formation);
- voies de formation favorisées;
- taille des entreprises;
- région linguistique;
- diversité géographique (pour tenir compte des différentes spécificités cantonales).

Comme pour le choix des diplômes professionnels, le choix des entreprises reposera en premier lieu sur des réflexions théoriques. Cela signifie que différents critères qui jouent un rôle en lien avec la qualification professionnelle pour adultes entreront en ligne de compte, l'objectif étant de prendre en considération l'éventail le plus large possible d'entreprises afin de pouvoir appréhender la grande diversité de l'économie suisse. Parallèlement à l'identification des entreprises qui feront l'objet d'un entretien, une grille d'entretien sera développée et testée.

La méthodologie utilisée pour traiter les données issues des entretiens sera identique à celle des entretiens avec les Ortra (cf. chap. 2.1). Les résultats de cette analyse compléteront la perspective des Ortra, qui sont au centre du présent rapport, et mettront en lumière



les thèmes de l'information (état de l'information, besoin d'information et flux d'information) et du financement, en plus de ceux de l'utilité et du besoin¹⁵.

Une synthèse de toutes les conclusions sera élaborée début 2017 sur la base des résultats issus des trois analyses (analyse documentaire, analyse secondaire de données, analyse des entretiens). Conformément à l'offre remaniée, un projet du rapport final sera soumis au Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et au groupe d'accompagnement en mars 2017. Parallèlement, deux ou trois ateliers régionaux d'acteurs seront organisés pour et avec les personnes interrogées. Les résultats de ces ateliers ainsi que les remarques du groupe d'accompagnement seront intégrés dans la version remaniée du rapport final, qui sera probablement finalisé pour juin 2017.

¹⁵ Ces thèmes se sont révélés importants lors de la discussion avec le groupe d'accompagnement. Il est également pertinent de disposer de plus de connaissances sur ces thèmes en lien avec l'éventuelle élaboration de mesures en matière de politique de formation.

5 ANNEXES

5.1 Vue d'ensemble des thèmes des entretiens



IFFP

INSTITUT FÉDÉRAL DES
HAUTES ÉTUDES EN
FORMATION PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse
en formation professionnelle*

Thèmes abordés durant les entretiens dans le cadre de l'étude « diplômes professionnels pour adultes : besoins des employeurs »

A. Situation concernant le personnel qualifié

Situation concernant le personnel qualifié / manque de personnel qualifié / Importance de la qualification d'adultes.

B. Voies d'accès au diplôme professionnel pour adultes

Importance des différentes voies pour l'obtention d'un-e CFC/AFP pour adultes / Différences dans la conception des offres pour adultes et jeunes / informations et offres de conseil des associations professionnelles.

C. Besoins et utilité des diplômes professionnels pour adultes,

Besoins concernant les diplômes pour adultes / utilité potentielle pour les personnes concernées, les entreprises, les associations professionnelles, l'économie, la société.

D. Public cible

Profil du personnel qui travaille sans diplôme relevant pour le marché du travail / personnes avec ou sans potentiel pour l'obtention d'un diplôme professionnel / exigences particulières à l'égard des adultes par rapport aux jeunes apprenants

E. Expérience avec les diplômes pour adultes

Expérience de l'association professionnelle en rapport avec les diplômes professionnels pour adultes / conditions pour les entreprises en matière de qualification des adultes / évent. Vue d'ensemble des entreprises (non) formatrices (adultes, seulement jeunes, pas de personnes en formation)

F. Soutien et financement des diplômes professionnels pour adultes

Financement de la qualification pour adultes / offres de soutien des associations professionnelles pour les personnes et les entreprises / Exigences particulières à l'égard de l'offre de formation de l'association professionnelle en relation avec les diplômes pour adultes/ adaptations souhaitées dans le secteur de la Confédération, des cantons, des assoc. prof., entreprises / Tâches des associations professionnelles nationale et cantonales au sujet des diplômes professionnels pour adultes

G. Perspectives et conclusion

Perspectives en rapport avec le diplôme professionnel pour adultes

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP
Avenue de Longemalle 1, CH-1020 Renens
Adresse postale : CP 192, CH-1000 Lausanne 16 Malley
+41 58 458 22 00, info@iffp.swiss, www.iffp.swiss

5.2 Exemples de déclarations dans le cadre des entretiens

	Votre Ortra est-elle touchée par une pénurie de main-d'œuvre?	Selon vous, y a-t-il un besoin de davantage de diplômés pour adultes?
Oui	«Et nous faisons face à un besoin de formation, autrement dit à une pénurie de main-d'œuvre chiffrée à environ 30 000 professionnels. Plus tard, si on ne fait rien, ces professionnels ne seront tout simplement pas disponibles.»	«Si on regarde nos chiffres, on peut dire que nous avons le potentiel pour décerner davantage de diplômés.» «Uniquement du point de vue de l'économie de la formation, nous sommes bien sûr intéressés.»
Non	--	«Non, le travail est trop important auprès des jeunes et nous devons réellement nous attaquer à cette question. Une fois que nous aurons épuisé tout notre potentiel à ce niveau, on pourrait en discuter.»
Oui, mais	«Justement, c'est toujours ponctuel. Certaines entreprises qui ont une bonne réputation et qui sont bien positionnées parviennent encore à trouver des gens. Les hôpitaux et les homes, qui font preuve d'une certaine régularité en raison des horaires de travail, trouvent encore des professionnels. Mais c'est et ce sera plus dur pour les entreprises dont la situation est moins avantageuse.»	«La qualification supérieure oui, mais la qualification initiale non. Je ne peux pas encore le dire avec précision. Je dois mettre un point d'interrogation.» «Je pense que oui... certaines entreprises le voient bien sûr autrement.»