

Actualités en bref

démie, alors qu'elle est sensiblement inférieure dans les autres degrés de formation.

Le statut sur le marché du travail, le taux d'occupation, l'âge et la situation professionnelle jouent également un rôle. De manière générale, les personnes qui exercent une activité lucrative, qui ont moins de 55 ans, qui ont un taux d'occupation élevé ou qui occupent un poste supérieur dans la hiérarchie professionnelle participent plus souvent à des formations continues que celles qui ont un faible taux d'occupation (moins de 50%), qui exercent une activité indépendante, qui n'ont pas d'activité lucrative ou qui ont plus de 55 ans.

Lente reprise de la participation à la formation continue

Les derniers chiffres de l'Office fédéral de la statistique le montrent: en 2023, la population suisse a de nouveau été plus nombreuse à participer à des formations continues. La participation n'atteint toutefois pas son niveau d'avant la pandémie. L'enquête a porté sur la participation à la formation non formelle au cours des quatre semaines précédentes.

Ainsi, en 2023, quelque 22% des personnes âgées de 25 à 74 ans ont participé à une formation continue, contre 17% environ une année plus tôt. La part dans la même tranche d'âge atteint 26% chez les personnes exerçant une activité lucrative (2022: 20%).

Depuis 2019, la participation a plus fortement chuté chez les personnes de plus de 65 ans que chez les personnes plus jeunes. Par ailleurs, un léger rapprochement s'est opéré entre les régions linguistiques et les degrés de formation. Ainsi, la participation des personnes sans diplôme post-obligatoire a retrouvé son niveau d'avant la pan-

D'après les analyses de l'Office fédéral de la statistique, la reprise de la participation à la formation continue se poursuit mais, à fin 2023, la participation n'avait pas encore retrouvé son niveau d'avant la pandémie. Il faut toutefois mentionner le fait que les chiffres peuvent difficilement être comparés à ceux de 2020, car le questionnaire de l'enquête avait été légèrement modifié au début de la pandémie.

Menace de coupes budgétaires dans la promotion de la formation continue

En septembre, un groupe d'experts sous la direction de Serge Gaillard, ancien directeur de l'Administration fédérale des finances, a présenté au Conseil fédéral de possibles mesures d'économies budgétaires de la Confédération. Elles incluent également des coupes dans le secteur de la formation continue. Le groupe recommande même au Conseil fédéral de supprimer la loi sur la formation continue (LFCo) afin d'économiser 19 millions de francs par an.

Deux semaines plus tard, le Conseil fédéral a présenté son paquet d'économies, dans le-

quel il reprend en grande partie les mesures proposées par le groupe d'experts. Certes, la suppression de la LFCo n'est plus au programme, mais la plupart des articles d'encouragement contenus dans la loi devraient être abrogés. Cela concerne les fonds de la Confédération destinés à la promotion des compétences de base des adultes. Les prestations des organisations de formation continue, dont la FSEA fait partie, sont également concernées.

Aux côtés des autres organisations de formation continue et d'autres partenaires, la FSEA s'engage contre ces mesures d'économies. Selon ces organisations, il serait irresponsable de réduire encore les moyens modestes qui ont été alloués à la formation continue jusqu'à présent, dans une période marquée par une pénurie de spécialistes et de main-d'œuvre, et alors que les progrès dans des domaines comme l'intelligence artificielle ou le développement durable augmentent les exigences de compétences des adultes. Les plans d'économies de la Confédération sont aussi source d'inquiétude car, malgré des exigences de compétences plus élevées, le taux de participation à la formation continue de la population reste encore inférieur à son niveau d'avant la pandémie.

Enquête Cedefop sur l'IA: la formation continue est nécessaire

L'IA ne supprimera probablement pas complètement des postes et des métiers, et ses effets à long terme sont perçus de manière plutôt positive. Toutefois, des mesures ciblées en matière de formation continue sont nécessaires. Telles sont les conclusions d'une enquête réalisée par le Cedefop, le centre européen pour le développement de la formation professionnelle, auprès de plus de 5 000 employées et employés dans toute l'Europe. Les premiers résultats ont été pré-

sentés en juin 2024 à Bruxelles et ont été discutés avec des représentants des pouvoirs politiques, de l'économie, des partenaires sociaux et de la science.

L'enquête fournit des informations sur l'utilisation de l'IA au travail, ses conséquences sur les tâches et le rendement, le soutien apporté par les entreprises et les mesures de formation continue. L'utilisation de l'IA et la manière dont elle est perçue varient selon les pays et les entreprises.

Les enseignements suivants ressortent de l'étude: l'utilisation de l'IA et la manière dont elle est perçue varient fortement d'un pays et d'une entreprise à l'autre, ce qui révèle une fracture numérique. L'IA remplacera certaines tâches sans pour autant supprimer des métiers entiers. Elle créera des emplois. Des mesures ciblées en matière de formation continue et de reconversion sont nécessaires pour préparer les employées et employés à travailler avec l'IA. Les effets à long terme de l'IA sur le marché du travail sont jugés de manière plutôt positive car l'IA créera de nouvelles tâches et des emplois.

Derniers développements en matière de microcertifications

Depuis quelques années, de nombreux projets, prises de position et tables rondes sur le développement des microcertifications («micro-credentials») voient le jour en Suisse, en Europe et au-delà. La FSEA a regroupé ces initiatives dans un «rapport de fond sur les microcertifications». Parmi les derniers développements, qui ne sont pas encore mentionnés dans ce rapport, on peut citer les microcertifications développées par l'Institut de technologie de Singapour ou le projet MicroCreds en Irlande, qui peut être considéré comme une modularisation coordonnée de l'enseignement supérieur conti-

nu. En outre, le Cedefop a publié un rapport détaillé sur la valeur ajoutée des microcertifications et Swissuniversities a récemment publié une prise de position sur la compréhension commune des hautes écoles suisses en matière de microcertifications.

Les initiatives sont très hétérogènes. Elles cherchent par exemple à développer une offre de microcertifications, à promouvoir la compréhension des microcertifications ou à créer un cadre pour délivrer des certificats. Il est important de savoir que les microcertifications englobent à la fois des offres d'apprentissage et d'études de courte durée, ainsi que les attestations correspondantes (généralement numériques) des acquis d'apprentissage.

La distinction entre les offres d'apprentissage et les attestations des acquis d'apprentissage permet de mieux comprendre les différents objectifs et approches en lien avec les microcertifications. Alors que les offres d'apprentissage visent principalement à créer des unités d'apprentissage modulaires, cumulables et faciles d'accès, les certificats visent plutôt à développer des outils de création et de validation des certificats de compétences numériques (par exemple, les badges ouverts) et des fichiers numériques pour ces certificats (par exemple, les portefeuilles de données) et à définir des normes pour la description du contenu des unités d'apprentissage dans les certificats. La FSEA mène actuellement des discussions avec les prestataires et les parties prenantes de la formation continue pour déterminer quelle pourrait être la solution pour les attestations (numériques) d'unités d'apprentissage en Suisse.

L'apprentissage hybride apporte des avantages aux personnes apprenantes ainsi qu'aux enseignantes et enseignants

L'apprentissage hybride ou «blended learning» allie des formes d'enseignement traditionnelles comme les cours en présentiel et des offres d'apprentissage numériques. Les progrès technologiques rapides et l'enseignement à distance mis en place en urgence lors de la pandémie de Covid-19 ont grandement accéléré l'introduction d'outils numériques et ont mis en évidence le potentiel de cette forme d'apprentissage.

Dans ce contexte, un rapport récent du Réseau européen d'experts en économie de l'éducation (EENEE) décrit l'évolution, l'état de la mise en œuvre et les défis futurs de la dimension numérique de l'apprentissage hybride dans les systèmes éducatifs européens.

De manière générale, le rapport constate une diffusion accrue de l'apprentissage hybride en Europe. Cela s'explique principalement par le fait que cette forme d'enseignement est considérée comme un moyen d'offrir des expériences d'apprentissage plus inclusives et centrées sur la personne apprenante, en favorisant l'autonomie et la flexibilité en termes d'approche, de lieu et de temps d'apprentissage. Le rapport, qui regroupe plusieurs études externes, constate également que l'apprentissage hybride a un impact positif sur les résultats d'apprentissage, en particulier dans l'enseignement primaire et secondaire, en augmentant la motivation et l'engagement des élèves. Pour la formation du personnel enseignant, l'apprentissage hybride offre le potentiel d'améliorer les pratiques pédagogiques. Par ailleurs, on s'attend à ce que les outils et plateformes numériques améliorent l'évaluation et l'intervention du personnel enseignant dans le processus d'apprentissage.

Pourtant, selon le rapport, il manque une intégration systématique de l'apprentissage hybride dans la pratique, et ce dans l'ensemble de l'UE. Par exemple, aux Pays-Bas, en Finlande et en Suède, environ 50% des personnes apprenantes ont utilisé des offres de formation en ligne en 2023, contre environ 10% en Roumanie. Parmi les défis à relever pour renforcer la dimension numérique de cette forme d'apprentissage, le rapport cite des investissements élevés dans les technologies de l'information et l'infrastructure numérique, des facteurs sociaux et institutionnels ainsi que des différences en matière de compétences numériques.

Pour les enseignantes et enseignants qui doivent utiliser des outils numériques afin de proposer un apprentissage hybride, des défis subsistent, comme le fait qu'ils doivent combler la fracture numérique entre les générations et les régions, ou faire face à la résistance au changement. Il ressort également du rapport que les coopérations et les partenariats internationaux représentent des solutions importantes pour renforcer les compétences du personnel enseignant dans ce domaine.

En ce qui concerne l'avenir de l'apprentissage hybride, le rapport identifie des technologies émergentes, telles que l'intelligence artificielle, la réalité virtuelle, les outils de gamification et le métavers comme des facteurs à même de soutenir la poursuite de la numérisation. Leur efficacité dépendra toutefois de la manière dont les pratiques et les politiques éducatives seront conçues et mises en œuvre au niveau national.