

Actualités en bref

Nouvelle base légale pour la collaboration et la mobilité internationales dans la formation continue

Le Conseil fédéral a décidé d'adopter la nouvelle ordonnance relative à la coopération et à la mobilité internationales en matière de formation (OCIFM) en février 2022. La loi correspondante avait déjà été adoptée par le Parlement dès septembre 2020. L'ordonnance et la loi sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2022.

Avec cette nouvelle base légale, la Confédération poursuit sa longue tradition de promotion de la coopération et de la mobilité internationales dans la formation. Les priorités portent sur la coopération avec l'UE et la coopération internationale en matière de formation professionnelle. Par rapport à la base juridique précédente, des règles plus souples s'appliquent depuis le 1^{er} avril 2022.

En plus des projets de coopération internationale entre des établissements de formation et les activités de mobilité individuelles, plusieurs autres mesures d'encouragement sont ancrées dans les bases légales actualisées. En particulier, les projets correspondants pourront désormais s'étendre au-delà du territoire de l'UE.

Évaluation finale viamia

Cette initiative lancée par la Confédération porte sur un bilan professionnel gratuit destiné aux personnes de plus de 40 ans. Elle a été déployée dans 11 cantons entre janvier et décembre 2021 dans le cadre d'un projet pilote. Les conclusions de l'évaluation finale externe sont désormais connues.

L'initiative viamia fait partie du paquet de mesures adopté par la Confédération pour encourager le potentiel de main-d'œuvre suisse. Elle a pour objectif d'analyser la situation professionnelle et personnelle de personnes de plus de 40 ans à travers un bilan professionnel régulier et, en tenant compte des exigences du marché du travail, de prendre à temps les mesures éventuelles pour préserver durablement l'employabilité de ces personnes.

Au cours des onze premiers mois, 2218 personnes ont eu recours à cette offre; le chiffre de 3000 personnes était attendu d'ici à la fin du projet pilote. Les deux tiers des personnes en quête de conseils étaient des femmes; 86% avaient un passeport suisse, 63% un diplôme du tertiaire et 35% un diplôme de l'enseignement secondaire II. Seulement 1% des personnes interrogées n'avait aucun diplôme postobligatoire.

L'évaluation finale de l'initiative viamia est favorable: la mise en œuvre dans les 11 cantons est une «réussite», la satisfaction chez les utilisateurs et utilisatrices est élevée, tout comme chez les conseillères et conseillers. L'initiative viamia recueille aussi des avis positifs en ce qui concerne l'efficacité. Les personnes conseillées ont largement atteint leurs objectifs.

Parmi les critiques soulevées, on déplore qu'une grande partie des personnes

conseillées possèdent déjà une bonne, voire très bonne employabilité. D'après l'évaluation, seulement 10% des personnes ayant utilisé l'offre viamia au cours de la phase pilote pour faire un point sur leur situation professionnelle avaient une faible employabilité. En conséquence, par rapport à la phase pilote, l'un des défis futurs de viamia sera de davantage cibler les personnes ayant un faible niveau de qualification ou de faibles perspectives d'emploi.

L'initiative viamia est disponible dans toute la Suisse depuis janvier 2022 et s'adresse aux personnes à partir de 40 ans.

www.viamia.ch

Étude d'innovation sur les paramètres de la formation des parents

Sur mandat de l'organisation faîtière «Formation des Parents CH», la Haute école spécialisée bernoise a analysé les paramètres de la formation des parents et les désirs de formation des parents dans toutes les régions suisses. D'après les auteures, l'un des principaux défis de la formation des parents est d'atteindre des parents de différentes origines sociales et culturelles. Pour y parvenir, il est nécessaire de définir des paramètres de formation flexibles qui tiennent compte des désirs et des intérêts des parents. Dans ce contexte, l'étude d'innovation met l'accent sur les mères et les pères qui participent rarement, voire jamais, à des offres de formation institutionnalisées destinées aux parents; elle s'adresse donc à la majorité des parents.

Dans le cadre de l'étude exploratoire, des parents originaires de toutes les régions

suisses ont été interrogés sur leurs désirs et leurs attentes en matière de formation des parents. Les structures familiales actuelles ainsi que les prévisions sur la transformation de la famille en Suisse ont été saisies au moyen d'une recherche documentaire. De plus, une nouvelle forme de formation des parents a été testée et analysée dans le cadre de rencontres innovantes entre parents. Sur la base de ces résultats, les auteures formulent huit recommandations pour la future formation des parents:

- grâce à des multiplicateurs et multipliatrices, mieux faire connaître les plateformes d'information et offres existantes concernant la formation des parents et améliorer leur visibilité;
- favoriser le recours à des professionnels dans la vie quotidienne;
- développer les offres de formation des parents au format numérique;
- formation et implication de pairs éducateurs-trices,
- expérimenter à plus grande échelle des rencontres innovantes entre parents (offre de pair à pair);
- poursuivre les efforts ciblés pour mieux atteindre les pères avec des offres de formation des parents;
- aborder le rôle et la contribution des parents dans la société, et «déstigmatiser» l'utilisation des offres de formation des parents;
- améliorer la mise en réseau des offres pour les familles.

En conclusion, l'étude constate que la formation des parents bénéficie d'une reconnaissance relativement faible au sein de la société par rapport aux défis multiples auxquels les familles sont confrontées. Les auteures souhaitent que l'étude serve de base à une discussion plus large dans le domaine de la formation des parents.

Indice européen des compétences (European Skills Index) du CEDEFOP

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), une agence de l'Union européenne, a publié en février 2022 son troisième indice européen des compétences (ESI). Cette analyse fait état d'un rapprochement progressif entre les systèmes dédiés au développement des compétences en Europe. Dans le même temps, les systèmes de qualification doivent faire face aux défis de la pandémie de Covid-19 et des transitions écologique et numérique, ce qui, d'après le CEDEFOP, pourrait accroître les différences entre les pays.

L'ESI mesure la performance des systèmes de compétences des 27 pays membres de l'UE et de l'Islande, la Norvège, la Grande-Bretagne et la Suisse. Il examine trois dimensions différentes et un total de 15 indicateurs. La dimension «développement des compétences» évalue les résultats directs des compétences acquises dans le cadre de mesures de formation.

La dimension «activation des compétences» concerne la transition de la formation vers la vie professionnelle et le marché du travail. La dimension «Adéquation des compétences» (skillsmatching) renseigne sur le degré d'utilisation des compétences existantes et leur adéquation avec les exigences concrètes du marché du travail (p. ex. taux de surqualification ou sous-qualification et inadéquation des compétences).

Dans le classement de 2022, les pays sont répartis dans quatre catégories: les pays en tête, les pays dans la partie supérieure du classement, les pays dans la partie inférieure du classement et les pays avec un faible niveau de performance. La République tchèque, la Finlande, l'Estonie et le

Danemark se classent en haut du tableau. Comme lors du dernier classement établi il y a deux ans, la Suisse est arrivée en quinzième position. Ce classement dans la partie médiane «inférieure» s'explique par le fait que la Suisse occupe la dernière place en ce qui concerne l'activation des compétences des «travailleurs à temps partiel sous-employés». En revanche, si l'on prend en compte seulement la dimension «développement des compétences», la Suisse se classe en troisième position.

Nouvel agenda européen pour la formation continue

En décembre 2021, le Conseil de l'Union européenne a publié le nouvel agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes 2021-2030 (NEAAL 2030). L'agenda définit les priorités de la politique en matière de formation continue jusqu'en 2030. Il constitue également un cadre d'orientation important pour la Suisse.

L'objectif supérieur du nouvel agenda est d'«améliorer l'offre, la promotion et l'utilisation des possibilités d'apprentissage formel, non formel et informel pour tous». Le nouvel agenda comporte les cinq domaines prioritaires suivants:

- la gouvernance;
- l'offre et l'utilisation des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie;
- l'accessibilité et la flexibilité;
- la qualité, l'équité, l'inclusion et la réussite dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes;
- les transitions écologique et numérique.

L'agenda européen représente une approche intégrale et prend en compte l'ensemble du secteur de la formation conti-

nue. Pour la mise en œuvre concrète, le Conseil formule des recommandations à l'intention des États membres pour la conception de leur politique en matière de formation continue.

Ce nouvel agenda aura une influence majeure sur la politique de formation continue au niveau européen et dans les pays de l'UE au cours des dix années à venir. À ce titre, il constitue aussi pour la Suisse un important cadre d'orientation.

Agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes 2021-2030

Manifeste EPALE pour davantage de durabilité dans l'éducation des adultes

Lors de la Conférence de la communauté EPALE d'octobre 2021, les acteurs de l'éducation et de la formation des adultes se sont penchés sur la question de savoir comment rendre l'éducation des adultes «plus axée sur les thèmes écologiques». Cette réflexion a abouti à la rédaction d'un manifeste pour une éducation des adultes davantage orientée sur le développement durable.

Les demandes concrètes concernent quatre domaines:

Les «compétences vertes» doivent être intégrées dans les programmes d'éducation des adultes et dans la promotion des compétences de base. Pour ce faire, il faut non seulement des connaissances et des outils, mais aussi une orientation commune sur le développement durable et l'inclusion des groupes marginalisés.

Des stratégies politiques sont nécessaires pour promouvoir les compétences en lien

avec le développement durable—un besoin élémentaire et un droit humain fondamental selon le manifeste. La mise en œuvre de ces stratégies nécessite la collaboration et la coopération de différents acteurs politiques, tant sur le plan local qu'europpéen.

Les échanges, les partenariats et les synergies entre les institutions doivent aboutir à des innovations et des perfectionnements et contribuer ainsi au développement durable.

Enfin, le «Manifesto on Adult Learning and Education for Sustainability» appelle les formatrices et formateurs des adultes à endosser un rôle de modèle, à se pencher sur les thèmes du développement durable, à les intégrer dans leur système de valeurs et à agir en conséquence. Le manifeste souligne également qu'il est nécessaire d'attribuer davantage de ressources à l'éducation des adultes et de garantir de meilleures conditions de travail dans ce secteur.