



HEFP

HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE
EN FORMATION
PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse
en formation professionnelle*

Enjeux politiques et perspectives internationales

Conférence romande de la formation continue – Assemblée générale

Patrick Rywalski | Responsable régional Formation continue

Lausanne, 04.02.2025

Formation continue: entre certifications prestigieuses et réalités d'entreprise

CHRONIQUE. Les programmes courts en interne et les diplômes académiques ne provoquent pas le même intérêt des collaboratrices et collaborateurs, observe notre chroniqueuse, directrice des ressources humaines. Les deux doivent pourtant être pris au sérieux



Image d'illustration. — © DR



Patrizia Feroletto

directrice des ressources humaines de
Losinger Marazzi

Enjeux politiques et perspectives internationales
04.02.2025 / 2

Formation continue, l'ultime défi des PME: «Il faut un retour sur investissement»

Mettre à jour ses compétences: une nécessité mais une difficulté particulière dans les petites et moyennes entreprises. Pour faire émerger des solutions, la directrice du secrétariat romand de la Fédération suisse pour la formation continue et une directrice de PME croisent leurs regards



Interview croisé entre Caroline Meier Quevedo, directrice du secrétariat romand de la Fédération suisse pour la formation continue (Chemisier noir et blanc avec motifs) et Laurence Quennoz, directrice générale de la PME Evéquo. (Veste bleue, puis rayée horizontalement) Vevey le 3 octobre 2024 © David Wagnières pour Le Temps — © David Wagnières pour Le Temps

La formation continue, c'est de l'hygiène!

CHRONIQUE. Si la multiplication des formats de cours est une bonne nouvelle, notre chroniqueur appelle à ce que l'employé reste davantage qu'un «consommateur» de formations continues



Image d'illustration. — © Pixaba

Steeves Emmenegger

Fondateur de la société Emmenegger Compétences
Conseils SA

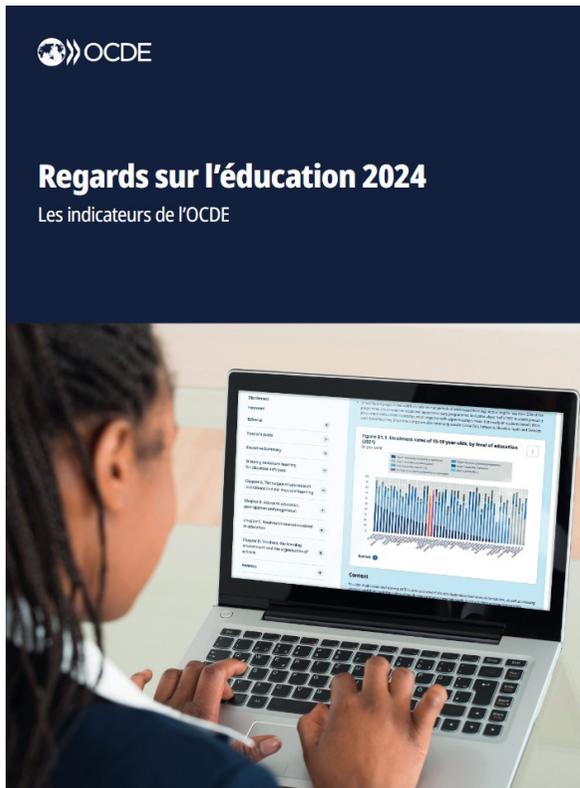


**Les grandes mutations qui
transforment l'éducation 2019**



1. Déplacement du centre de gravité mondial
 - de nouvelles puissances économiques, marché mondial, mobilité, e-planète, nouveaux acteurs donc nouvelle donne
2. Démocratie et citoyenneté
 - pouvoir, l'état-nation, liberté, égalité, fraternité, ruralité au XXI^e
3. La sécurité dans un monde exposé
 - cybersécurité, sécurité nationale, environnementale et économique
4. Vivre mieux, vivre plus longtemps
 - vieillissement, santé, activité des séniors, économie des séniors, numérisation
5. Cultures modernes
 - économie connectée, hommes-femmes dans le monde du travail, nouvelles formes de familles, virtuel, éthique

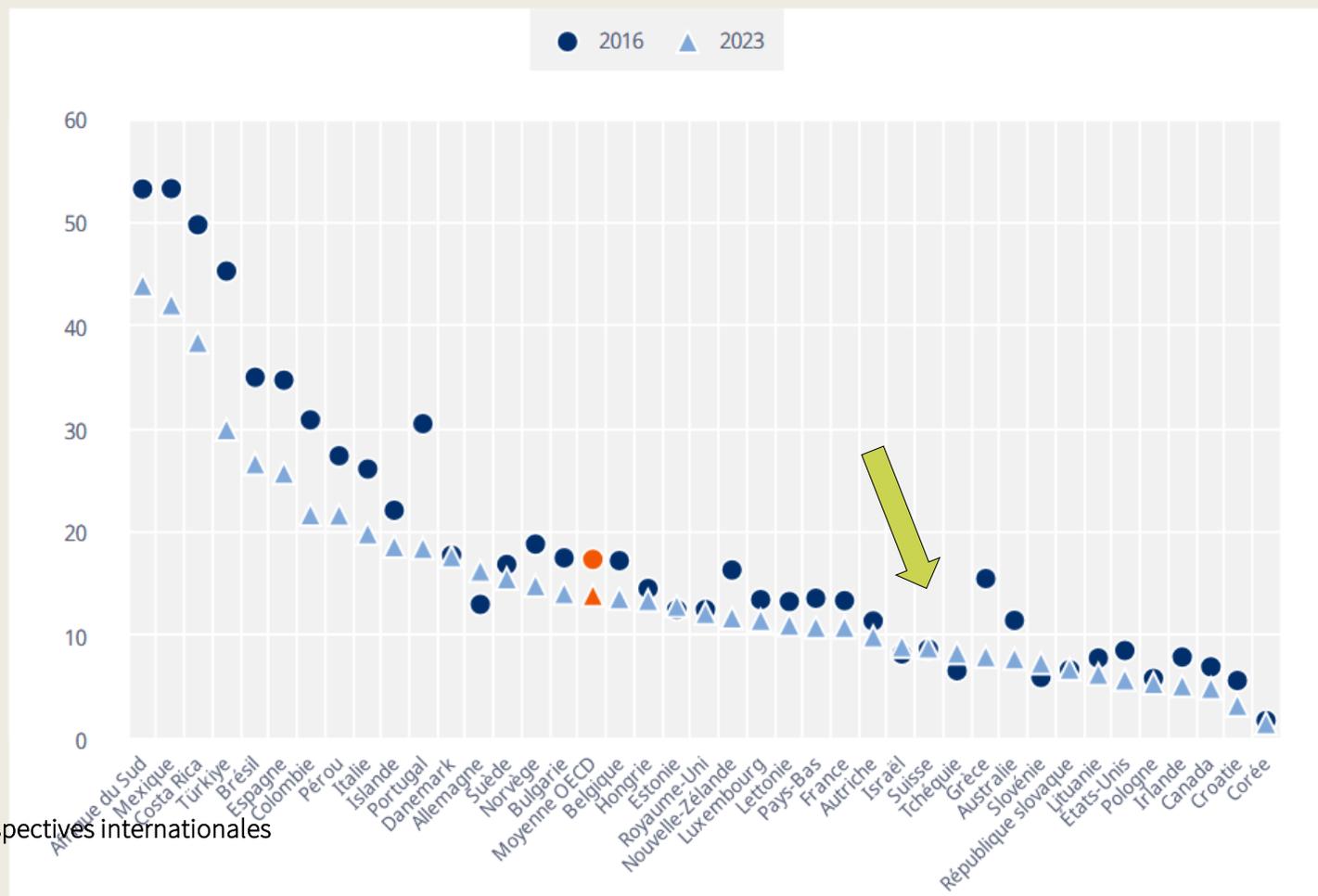
Garantir l'égalité des chances dans l'éducation pour offrir des possibilités d'apprentissage de qualité et tout au long de la vie



1. Les individus les moins performants ont vu leur niveau de formation et leurs débouchés sur le marché du travail s'améliorer.
2. Les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons, mais les femmes sont encore pénalisées sur le marché du travail.
3. Les résultats scolaires sont fortement influencés par le milieu familial.
4. L'éducation de la petite enfance contribue à donner à tous les enfants un bon départ dans le monde de l'éducation.
5. La pénurie d'enseignants peut exacerber les inégalités.

Graphique A1.1. Évolution du pourcentage des 25-34 ans qui ne sont pas diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (2016 et 2023)

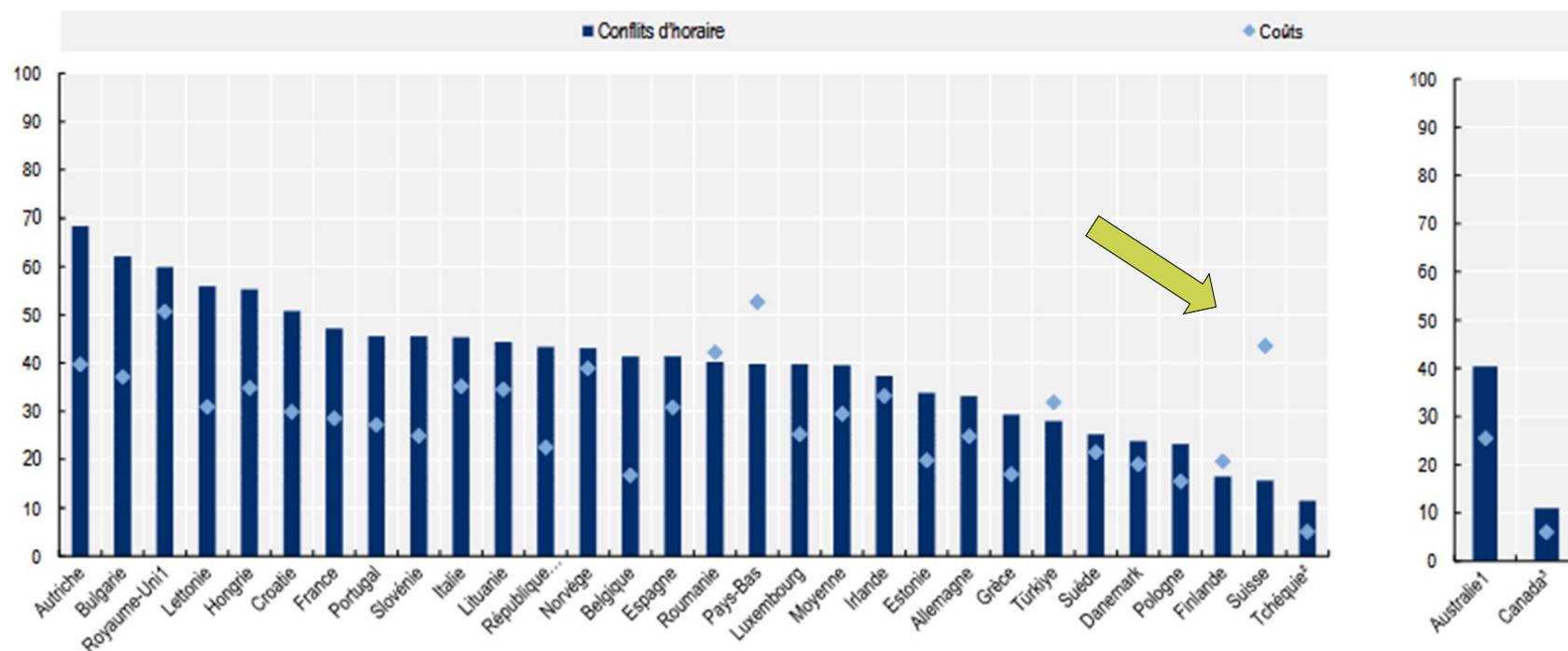
En pourcentage



OCDE (2024),
Regards sur
l'éducation
2024 : Les
indicateurs
de l'OCDE,
Éditions
OCDE, Paris

Graphique A5.2. Pourcentage d'adultes ayant déclaré ne pas pouvoir suivre de formation en raison de conflits d'horaire et du coût, selon la raison invoquée (2022)

25-64 ans, en pourcentage



OCDE (2024), Regards sur l'éducation 2024 : Les indicateurs de l'OCDE, Éditions OCDE, Paris

Enjeux politiques et perspectives internationales

04.02.2025 / 6

Quels sont les principaux défis auxquels les institutions européennes font face pour intégrer l'apprentissage tout au long de la vie ?

1. Transformation institutionnelle nécessaire

- Marginalisation de la formation continue, souvent considérée comme une tâche secondaire

2. Obstacles financiers

- Manque de financement, coût élevé, instabilité financière des collaborations internationales

3. Contraintes de temps et d'organisation

- Difficultés à concilier formation, travail et vie familiale

Continuing Education in Europe: A Call for Institutional Transformation

Friedrich Fouhammer | Rector, University of Continuing Education Krems



When trying to implement and broaden continuing education in places where it's been decentralized, collaboration among institutions is critical to serve learners well.



LIFELONG LEARNING BARRIERS: A THEORETICAL RESEARCH

Mehmet Serdar GÜZEN^{ORCID}, Ömer Faruk VURAL^{ORCID}

August 28, 2024



Jens Bennedsen
Aarhus University



Geir Egil Dahle Øien
NTNU

4. Manque de vision à long terme

- Vision stratégique faible quant à l'intégration de l'apprentissage tout au long de la vie dans les systèmes éducatifs

5. Problèmes d'assurance qualité

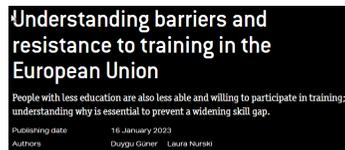
- Faible garantie de la qualité des programmes : remise en question de la crédibilité et de l'efficacité

6. Fragmentation institutionnelle

- Coordination et mise en œuvre cohérentes des politiques compliquées

7. Défis d'équité et d'inclusion

- Accès à l'apprentissage tout au long de la vie reste un défi majeur



Quelles sont les tendances actuelles en matière de formation continue en Europe ?

1. Adaptation aux transitions numériques et écologiques

- La formation continue se concentre de plus en plus sur le développement des compétences nécessaires pour accompagner la double transition numérique et écologique.

2. Flexibilité et personnalisation accrues

- On observe une tendance vers des certifications plus flexibles et personnalisées :
 - ✓ Développement des microcertifications et des badges numériques ;
 - ✓ Mise en place de comptes personnels de formation ;
 - ✓ Modularisation des programmes d'EFP formels en certifications partielles indépendantes.



NOTE D'INFORMATION

REGARDS SUR LE PASSÉ POUR ÉCLAIRER
L'AVENIR: QUEL AVENIR POUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE EN EUROPE?



Enseignement et
formation professionnels
en France

Une brève description

3. Intégration de l'EFP initial et continu

- La frontière entre formation initiale et continue s'estompe progressivement :
 - ✓ Participation accrue des prestataires d'EFP initial à la formation des adultes ;
 - ✓ Formalisation progressive de la formation continue non formelle.

4. Accent sur les compétences transversales

- Importance croissante accordée au développement des compétences transversales et des compétences pour la vie courante, en complément des compétences techniques spécifiques .

5. Renforcement de la mobilité et de la reconnaissance des compétences

- L'Union européenne met l'accent sur
 - ✓ l'augmentation des possibilités de mobilité pour les apprenants et les enseignants ;
 - ✓ l'amélioration de la reconnaissance et de la portabilité des qualifications entre les pays européens.

■ **Nouvelles orientations politiques pour la prochaine Commission Européenne 2024-2029**

La Commission Européenne adopte de nouvelles directives pour la période 2024-2029. Ces nouvelles lignes directrices traitent notamment de la pénurie de compétences et de main-d'œuvre.

FICHES THÉMATIQUES

L'ÉDUCATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Fiches thématiques sur l'Union européenne - 2025
www.europarl.europa.eu/factsheets/fr

1

6. Investissement dans les compétences STIM

- Priorité donnée à l'accroissement du nombre de diplômés en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM), avec un effort particulier pour encourager la participation des femmes.

7. Apprentissage tout au long de la vie

- L'Année européenne des compétences 2023/2024 donne un nouvel élan à l'apprentissage tout au long de la vie, visant à promouvoir une culture de formation continue tout au long de la carrière professionnelle .

Ces tendances reflètent une volonté d'adapter la formation continue aux besoins évolutifs du marché du travail et de la société, tout en la rendant plus accessible et personnalisée pour les apprenants.

Nouvelles orientations politiques pour la prochaine Commission Européenne 2024-2029

La Commission Européenne adopte de nouvelles directives pour la période 2024-2029. Ces nouvelles lignes directrices traitent notamment de la pénurie de compétences et de main-d'œuvre.

FICHES THÉMATIQUES

L'ÉDUCATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Fiches thématiques sur l'Union européenne - 2025
www.europarl.europa.eu/factsheets/fr

1

Perplexity AI. (2024). Perplexity [Large language model]. <https://www.perplexity.ai>



Les messages et mesures clés :

1. **Reconnaître le caractère holistique de l'apprentissage tout au long de la vie (à moyen et à long terme)**
 - Diversifier l'offre d'apprentissage.
 - Développer un cadre de compétences pour l'apprenant tout au long de la vie.
 - Intégrer des mécanismes de reconnaissance, de validation et d'accréditation.
2. **Promouvoir la recherche transdisciplinaire et la collaboration intersectorielle pour l'apprentissage tout au long de la vie (à court et à moyen terme)**
 - Créer une plateforme de dialogue transdisciplinaire.
 - Mobiliser la recherche transdisciplinaire.
3. **Placer les groupes vulnérables au cœur de l'agenda politique de l'apprentissage tout au long de la vie (à court et à long terme)**
 - Faire participer les apprenants et les éducateurs à la planification des stratégies.
 - Lancer des campagnes nationales pour faire participer des secteurs exclus.
 - Étudier des stratégies et programmes innovants pour identifier les dispositifs qui fonctionnent bien et en diffuser les résultats.
4. **Instaurer l'apprentissage tout au long de la vie comme un bien commun (à moyen et à long terme)**
 - Promouvoir une approche de l'apprentissage tout au long de la vie reposant sur des communs.
 - Engager un dialogue avec le secteur des entreprises de l'économie numérique.
5. **Garantir un accès plus large et plus équitable aux technologies de l'apprentissage (à moyen et à long terme)**
 - Mettre les technologies numériques au service de l'apprentissage tout au long de la vie pour tous.
 - Lancer « En route pour 2050 – les technologies d'apprentissage numériques pour le bien public et le bien commun ».
6. **Transformer les écoles et les universités en institutions d'apprentissage tout au long de la vie (à court et à long terme)**
 - Remanier les curriculums.
 - Transformer les pédagogies.
 - S'ouvrir à la communauté.
7. **Reconnaître et promouvoir la dimension collective de l'apprentissage (à court et à long terme)**
 - Créer une plateforme numérique d'apprentissage.
 - Promouvoir, à travers des politiques, l'apprentissage collectif.
 - Célébrer l'apprentissage.
8. **Encourager et soutenir les initiatives locales d'apprentissage tout au long de la vie, y compris les villes apprenantes (à court et à long terme)**
 - Promouvoir les initiatives locales qui renforcent la culture de l'apprentissage.
 - Renouveler les espaces communautaires pour y offrir des possibilités d'apprendre.
9. **Restructurer et redynamiser l'apprentissage sur le lieu de travail (à moyen terme)**
 - Accroître les possibilités de se former sur le lieu de travail.
 - Élargir l'accès à l'apprentissage sur le lieu de travail
 - Encourager les employeurs à soutenir l'apprentissage tout au long de la vie.
 - Reconnaître les résultats divers que produit la formation sur le lieu de travail.
10. **Reconnaître l'apprentissage tout au long de la vie en tant que nouveau droit humain (à moyen et à long terme)**
 - Développer un cadre juridique pour l'apprentissage tout au long de la vie à l'échelle nationale.
 - Désigner une structure gouvernementale responsable de l'apprentissage tout au long de la vie.
 - Introduire progressivement un droit universel à l'apprentissage tout au long de la vie.

Point de suspension...

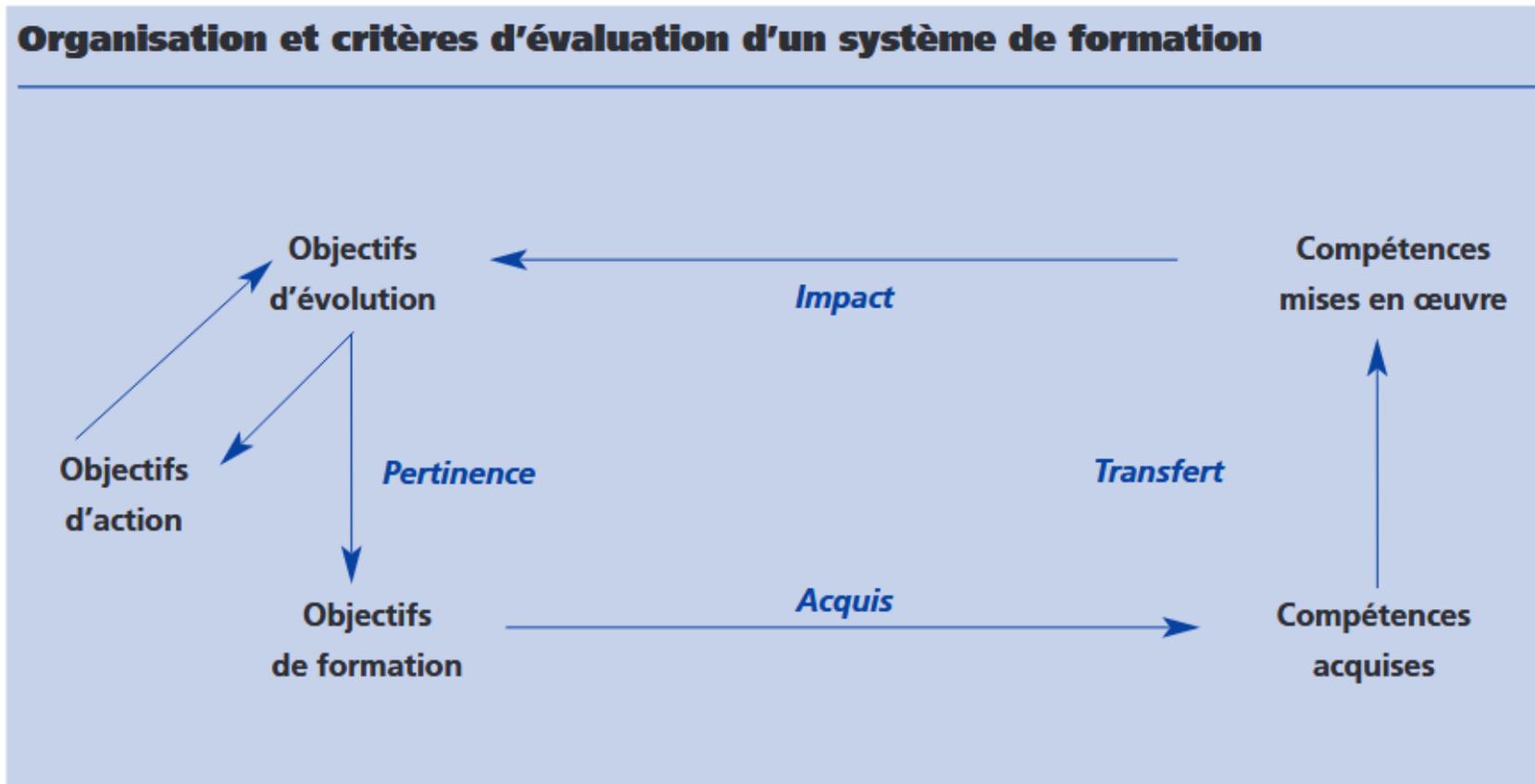
- Inscrire les parcours des personnes dans des formations continues
 - *d'opportunités* en lien avec la mobilité professionnelle ?
 - *d'engagement* en lien avec le développement de soi ?
 - *de régulation collective* en lien avec l'autorisation de pratiquer ?

- Valoriser notre parcours en tant que professionnel·le, citoyen·ne, narrateur ou narratrice de ses expériences professionnelles ?

- S'impliquer dans des actes de résistances et des actes de créativité ?

- Concevoir des dispositifs de formation continue de proximité, polyvalente, participative ? en partenariat ? (Fondation pour le développement de l'éducation permanente – FDEP)

Organisation et critères d'évaluation d'un système de formation



Gerard, F.-M. (2008). Diagnostic, enjeux et perspectives du concept d'efficacité en formation. *Actualité de la formation permanente*, (211), 13-23.