

avenir débat

# Cibler la formation continue

*Réponses aux évolutions du marché du travail*  
Valérie Müller et Marco Salvi, avec la participation de Matthias Ammann



## Remerciements

Les auteurs remercient les membres de la Commission des programmes d'Avenir Suisse pour leurs suggestions et conseils utiles, ainsi que le Professeur Aymo Brunetti pour sa révision du contenu. Nous remercions également tous les interlocuteurs qui ont apporté une contribution précieuse au cours de la préparation de cette étude. La responsabilité du contenu de cette étude incombe uniquement aux auteurs et au directeur d'Avenir Suisse, Peter Grünenfelder.

Auteurs	Valérie Müller Marco Salvi avec la participation de Matthias Ammann
Traduction	Acolad Group, <a href="http://www.acolad.com">www.acolad.com</a>
Relecture interne	Marco Salvi, Antoine Duquet
Editeur	Avenir Suisse
Mise en page	nc ag, Pascal Müller, <a href="http://www.ncag.ch">www.ncag.ch</a>
Impression	Staffel Medien AG, <a href="http://www.staffelmedien.ch">www.staffelmedien.ch</a>

© Avril 2021 Avenir Suisse, Zurich

Cette œuvre est protégée par le droit d'auteur. Avenir Suisse étant intéressé à la diffusion des idées présentées ici, l'utilisation par des tiers des conclusions, des données et des graphiques de cette œuvre est expressément souhaitée à condition que la source soit indiquée de façon précise et bien visible et que les dispositions légales en matière de droits d'auteur soient respectées.

Commander	<a href="mailto:assistent@avenir-suisse.ch">assistent@avenir-suisse.ch</a> , tél. 044 445 90 00
Télécharger	<a href="https://www.avenir-suisse.ch/fr/publication/cibler-la-formation-continue/">https://www.avenir-suisse.ch/fr/publication/cibler-la-formation-continue/</a>

# Préface

Les mouvements sur le marché du travail suisse démontrent sa dynamique. En effet, environ un employé sur six change de poste chaque année. La «fin du travail» n'aura pas lieu, même si des études mettent en garde sur le sujet depuis de nombreuses années. La peur d'une «robocalypse» est donc infondée. Même si la pandémie actuelle a montré que la Suisse dispose d'un large potentiel d'amélioration du côté de la numérisation (notamment au niveau étatique), nous sommes déjà pleinement entrés dans l'ère numérique, et le travail n'a pourtant pas disparu.

Les analyses comparatives le montrent : plus le niveau technologique d'un pays est élevé, moins il y a de chômage. Plutôt que d'empêcher le marché du travail de se développer en lui imposant des restrictions réglementaires, il faut encourager la flexibilité et soutenir les processus de numérisation. Et même si des efforts sont déployés au niveau politique pour «geler» des secteurs économiques entiers dans le cadre de la lutte contre le Coronavirus, rien ne peut arrêter l'évolution du marché du travail, des profils professionnels et des postes. La demande de qualifications supérieures continuera d'augmenter, tandis que les perspectives de carrière des travailleurs possédant des qualifications intermédiaires se détérioreront. Est-ce une raison suffisante pour utiliser l'argent du contribuable afin de lancer un programme de formation continue généreusement financé, pour garantir des emplois à toutes et tous dans le «monde du travail 4.0»? Ceux qui veulent soutenir l'apprentissage tout au long de la vie avec des fonds publics se targuent volontiers d'être les pionniers de l'avant-garde de l'éducation.

Or, avant de vouloir desserrer les cordons de la bourse de l'Etat, il convient d'abord d'analyser l'évolution du travail. Alors seulement, on peut déterminer si les activités de formation continue sont indiquées pour la main-d'œuvre locale. C'est exactement le but de cette publication. Les conclusions des deux principaux auteurs de cette étude, mes collègues Valérie Müller et Marco Salvi, sont réjouissantes : la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie relèvent avant tout du secteur privé, et les entreprises jouent un rôle primordial à cet égard. Le «monde de l'entreprise» est d'une importance cruciale dans la production de savoir-faire et la diffusion de nouvelles connaissances. En lieu et place de coûteux programmes de formation étatiques et d'une nouvelle série d'instruments de financement, il faut donc établir en priorité des conditions cadres afin de permettre le développement prospère des entreprises en Suisse. Un système libéral est une condition sine qua non pour que ces dernières puissent réagir en temps voulu à l'évolution des besoins et pour

transmettre aux employés le savoir-faire nécessaire. L'apprentissage tout au long de la vie et la formation continue relèvent avant tout de la responsabilité des entreprises et des individus.

Si cette responsabilité individuelle ne peut être assumée, alors et alors seulement, l'Etat pourrait intervenir.

*Peter Grünenfelder*, Directeur d'Avenir Suisse

<b>Préface</b>	<b>_ 3</b>
<b>Executive Summary</b>	<b>_ 6</b>
<b>1 _ Un marché du travail en évolution</b>	<b>_ 9</b>
1.1 _ La polarisation du marché du travail: une inquiétude persistante	9
1.2 _ Montée en gamme des qualifications	12
1.3 _ Le socle des qualifications scellé avant 35 ans	14
1.4 _ Les femmes diplômées de degré tertiaire font reculer les artisans	16
<b>2 _ Apprendre tout au long de la vie en Suisse</b>	<b>_ 19</b>
2.1 _ Une intense activité de formation continue	20
2.2 _ Apprendre un nouveau métier, rare motif de formation continue	22
2.3 _ La formation continue renforce les inégalités d'éducation	24
2.4 _ Faible participation des actifs âgés – un problème?	27
2.5 _ Plus de numérisation, plus de formation?	30
2.6 _ Fort engagement des employeurs	32
<b>3 _ La formation continue doit-elle faire partie des missions publiques?</b>	<b>_ 37</b>
3.1 _ L'Etat investit avant tout dans les premières années	37
3.2 _ Les bonnes raisons du «frontloading»	39
3.3 _ Stabilité des rendements de l'expérience	40
<b>4 _ Nouveaux défis, nouveaux outils?</b>	<b>_ 42</b>
4.1 _ Cibler le soutien public à la formation continue	42
4.2 _ Instruments de promotion de l'apprentissage tout au long de la vie	45
<b>5 _ Conclusion: pierres angulaires pour l'apprentissage tout au long de la vie</b>	<b>_ 56</b>
_ Bibliographie	59

# Executive Summary

La pandémie a écarté le scénario d'une «robocalypse», à savoir le remplacement de la main-d'œuvre humaine par des machines intelligentes, que prédisaient les médias. Mais les craintes entourant la «fin du travail» et la montée inexorable du chômage suite aux innovations technologiques n'ont pas disparu pour autant. Pour de nombreux observateurs, la pandémie pourrait même accélérer à présent les transformations structurelles. Le moment est-il donc venu de lancer une vaste offensive en matière de formation continue? Peut-être avec de nouveaux instruments de financement et un engagement beaucoup plus fort des pouvoirs publics? Ce sont ces questions qui constituent le cœur de cette publication.

## Les qualifications intermédiaires sous pression

L'analyse commence par un examen approfondi de la tendance figurant sans doute parmi les plus importantes sur le marché du travail suisse des dernières décennies: l'évolution des exigences de qualification sur le marché du travail, qui résulte des progrès technologiques et de la numérisation. Les entreprises sont fortement demandeuses de personnel hautement qualifié, et cette demande se fait surtout au détriment des employés moyennement qualifiés. Les économistes ont donné un nom à ce phénomène: «changement technologique favorisant les qualifications» («skill-biased technological change»).

Les professions intellectuelles et scientifiques ont gagné en importance sur le marché du travail suisse. En 1996, les actifs exerçant une profession intellectuelle ou scientifique étaient environ 650 000: leur nombre se montait à 1,25 million en 2019, leur part dans l'emploi total passant sur cette période de 17,4 % à 26,5 %. Dans le même temps, l'ensemble des catégories professionnelles moyennement qualifiées connaissait un recul, le plus significatif se produisant chez les artisans.

En Suisse, la réduction de l'emploi des niveaux de qualification intermédiaire a été progressive, principalement en raison des fluctuations naturelles et des tendances démographiques. Au cours des 20 dernières années, le taux de sortie, qui exprime à la fois le nombre de départs volontaires et non-volontaires d'un emploi, est resté stable dans tous les niveaux de qualifications. Font exception les années qui ont suivi immédiatement la crise financière de 2008, qui ont connu un taux de sortie plus élevé chez le personnel hautement qualifié et non de qualification intermédiaire.

Toutefois, le développement de carrière des actifs ayant accompli un apprentissage professionnel non poursuivi par une formation de degré tertiaire est devenu plus difficile au cours des dernières 25 années. En parallèle, la carrière des jeunes générations dessine à présent une courbe plus raide: la nette progression (+ 9,7 points de pourcentage depuis 1996)

Diminution des  
compétences  
intermédiaires.

de la part des travailleurs hautement qualifiés résulte pour plus de 90 % du fait que les jeunes, en particulier les femmes, possèdent des qualifications plus élevées dès leur entrée sur le marché. L'évolution de carrière (à partir de 35 ans) est certes un facteur qui entre en compte, mais au second plan.

### **Une intense activité de formation continue chez les Suissesses et les Suisses**

L'analyse montre que les Suissesses et les Suisses entretiennent un haut niveau de formation continue en comparaison internationale. Les comportements en matière de formation et la participation à l'apprentissage informel dépendent fortement du niveau de formation de base : les travailleurs se formant le plus sont ceux qui sont déjà les plus qualifiés. L'écart de formation entre les individus peu et hautement qualifiés n'est donc pas réduit par la formation continue, au contraire, il s'accroît. Les travailleurs plus âgés participent moins souvent à l'apprentissage tout au long de la vie que les plus jeunes. Même si la transformation numérique est parfois un facteur de motivation dans la population pour amorcer une formation continue, elle ne suscite pas de vague de formations. Les compétences numériques des Suisses sont certes supérieures à la moyenne européenne mais présentent encore des marges de progression.

La formation continue renforce les inégalités en matière d'éducation.

La grande majorité des entreprises soutiennent la formation continue de leur personnel. Elles le font d'autant plus que leur taille est importante, et de façon différenciée selon les branches. Les employeurs favorisent la participation des employés aux actions de formation continue par un soutien aussi bien financier que temporel – prenant en règle générale en charge la totalité du coût financier et des heures consacrées. Moins d'un pourcent des dépenses totales de personnel et du volume horaire total de travail est consacré en moyenne à la formation continue professionnelle. Mais ces taux n'incluent pas l'apprentissage prenant place au quotidien au travail : les entreprises sont un environnement privilégié pour l'apprentissage informel.

### **La formation continue doit-elle faire partie des missions publiques ?**

Il est intéressant de constater que les investissements publics de formation sont dévolus presque exclusivement au premier tiers de la vie, de sorte que le profit tiré de la formation se prolonge sur le plus grand nombre d'années possible. Cela ne signifie cependant pas qu'aucun apprentissage n'ait lieu tout au long de la vie – seulement que le rôle de l'Etat s'efface en ce qui concerne les investissements de formation durant la vie professionnelle, où ce sont en effet les entreprises et les individus qui les financent. Cela s'explique par le fait que ce sont avant tout les employeurs et employés qui en assument les coûts de la formation continue et de l'apprentissage informel.

Comme le montre cette étude, un investissement public général en formation continue ou en apprentissage informel ne semble donc pas approprié. Un soutien ciblé de l'Etat à la formation durant les parcours professionnels peut être justifié chez les personnes qui ne prennent plus part à l'apprentissage tout au long de la vie et qui perdent ainsi leur employabilité. Cependant, les données empiriques ne témoignent pas en Suisse d'une perte globale d'importance ou d'efficacité de la formation sur le lieu de travail («on the job training») ou de l'apprentissage informel au travail. Les suppléments de salaire liés à l'expérience professionnelle supplémentaire n'ont ainsi connu quasiment aucune variation au cours des 25 dernières années.

La formation continue ne devrait donc pas être soutenue selon le principe de l'arrosoir, mais ciblée uniquement sur certains groupes ne participant que rarement, voire pas du tout, à l'apprentissage tout au long de la vie, et donc par conséquent l'employabilité sur le marché du travail se dégrade vraisemblablement à long terme. Parce que les personnes sans formation post obligatoire, quels que soient leur âge et leur statut migratoire, présentent une participation plus faible aux activités de formation continue et un plus grand risque de chômage, les critères de droit aux aides publiques en la matière devraient se baser sur le niveau de qualification, tout en prenant en compte les revenus.

Les exigences en matière de formation continue devraient être mieux ciblées.

### **Nouveaux défis, nouveaux outils?**

Enfin, l'étude examine une sélection d'instruments concrets pour promouvoir la participation à la formation continue. Si l'Etat souhaite favoriser à l'avenir la participation des personnes peu qualifiées à la formation professionnelle, les bons ou les comptes de formation continue se présentent comme une solution appropriée. Les prêts pour formation continue permettent de couvrir le coût de la vie durant les formations de plus longue durée ou les réorientations.

Pour stimuler la participation des personnes peu qualifiées à la formation continue, la déduction fiscale n'est pas un instrument adapté. En effet, les personnes peu qualifiées et percevant par conséquent un plus faible revenu ne paient cependant pratiquement pas d'impôts et ne peuvent donc pas, ou bien seulement dans une faible mesure, profiter de cette mesure incitative. Les déductions fiscales profiteraient principalement aux personnes ayant des salaires élevés, mais rien ne prouve que les efforts de formation soient insuffisants parmi elles. D'après notre analyse, il n'y a pas besoin d'instruments de soutien supplémentaires en ce qui concerne les employés plus âgés. Toutefois, l'accès aux aides publiques ne doit pas être restreint par des limites d'âge trop basses.

# 1 – Un marché du travail en évolution

Les années 2010 ont été fécondes en visions de «robocalypse», sombres dystopies prédisant la survenue à brève échéance et à grande échelle de nouvelles technologies entraînant la destruction de nombreux emplois dans toutes les branches et dans tous les domaines – prenant de court des travailleurs incapables de réagir pour s’adapter, se reconverter ou s’engager dans une nouvelle voie professionnelle. L’économie des plateformes introduiraient en masse ses nouveaux modèles économiques disruptifs, qui rendraient obsolètes les formes de travail actuelles et conduiraient à une «précarisation» générale du travail. Journaux et médias déroulaient une suite ininterrompue d’études et d’articles, sous des titres tels que : «Maîtres des robots, maîtres du monde», ou «Les robots : comment ils prennent votre travail et détruisent l’économie», ou encore : «Jusqu’à 50 % d’emplois détruits par la robotisation», qui alimentaient (et accentuaient) ses peurs.

La «robocalypse»,  
pas pour tout de suite.

Mais si les derniers mois – marqués par la crise du Covid-19 – nous ont montré quelque chose, c’est bien la valeur des interactions humaines, et pas uniquement pour notre bien-être mental. Imaginons que seuls des robots aient été présents dans les hôpitaux, dans les foyers ou dans les services d’approvisionnement de la population pour lutter contre la pandémie ! Comme l’attestent les pertes massives subies par les revenus et la production, seule une partie du travail humain peut tout au plus, aujourd’hui comme hier, être remplacée par des machines. Mais les craintes entourant la «fin du travail» et la montée inexorable du chômage suite aux innovations technologiques n’ont pas disparu pour autant. Pour de nombreux observateurs, la pandémie pourrait même accélérer à présent les transformations structurelles. Ainsi, 43 % des multinationales interrogées dans le cadre d’une enquête récemment publiée par le WEF 2020 déclarent prévoir des réductions de personnel à moyen terme en raison de l’introduction de nouvelles technologies.

## **1.1 – La polarisation du marché du travail : une inquiétude persistante**

Certes, le marché du travail suisse continue de faire bonne figure. Avec un taux d’actifs occupés de 80,5 %, la Suisse tient clairement un rang élevé en comparaison internationale (la moyenne de l’OCDE est de 68,7 %) (OECD 2021a). Le taux de chômage, actuellement de 4,4 %, se maintient à un bas niveau depuis longtemps, tout comme le taux de non-activité, c’est-à-dire la part des personnes en âge d’exercer une activité lucrative mais ne faisant pas partie de la population active (OECD 2021b) : avec seulement 12,4 %, la Suisse occupe sur ce critère la troisième place du classement des pays de l’OCDE (OECD 2021c).

Cette tradition de résultats solides ne doit pas masquer les fortes dynamiques à l’œuvre sur le marché du travail du pays. Selon l’enquête suisse

sur la population active (ESPA), 1/6 environ des contrats de travail sont résiliés chaque année, avec une nouvelle personne recrutée à la place. Entre 1996 et 2019, il y a eu environ 15 millions de prises de poste, pour environ 14,1 millions de sorties de rapport de travail. Sur la même période, 925 000 nouveaux postes ont été créés, soit une moyenne de 40 000 emplois par an. Pour chaque nouvelle création de poste, il y a donc eu parallèlement 16 autres contrats signés et autant de résiliations. Un tel taux de rotation place la Suisse à un rang plutôt élevé en comparaison internationale, même si elle n'occupe pas la tête du classement. La «palme du marché du travail le plus dynamique» revient aux pays scandinaves. Au Danemark par exemple, le taux de rotation en question dépasse les 20 %, soit presque 5 points de pourcentage de plus que celui de la Suisse (OECD 2021d).

Les robots ne nous ont donc peut-être pas encore pris nos emplois, le marché du travail n'en est pas moins en constante évolution. Un des changements majeurs des deux dernières décennies fait l'objet principal de la présente étude, à savoir l'évolution des exigences de qualification sur le marché du travail. Les entreprises sont fortement demandeuses de personnel hautement qualifié, et cette demande se fait surtout au détriment des employés moyennement qualifiés. Les économistes ont donné un nom à ce phénomène : «changement technologique favorisant les qualifications» («skill-biased technological change») (Acemoglu et Autor 2011; Katz et Autor 1999). Des études internationales ont suscité un grand intérêt ces dernières années : elles constatent la croissance qu'ont connue aussi bien les postes les mieux rémunérés que les postes aux rémunérations les plus faibles, tandis que déclinaient les qualifications intermédiaires rencontrées principalement dans l'industrie (Autor et Dorn 2013; Goos et Manning 2007). La crainte est que l'effet conjugué de ces évolutions conduise à une polarisation croissante du marché du travail, avec des rémunérations croissant plus rapidement que la moyenne en haut et en bas de l'échelle des revenus.

Comment ces phénomènes s'expriment-ils en Suisse? La figure 1 présente l'évolution de la part de neuf catégories professionnelles dans la population active depuis le début du nouveau millénaire. Chacune de ces catégories comprend des métiers aux qualifications similaires. Elles sont classées par ordre croissant de degré de qualification, celui-ci étant estimé approximativement d'après le salaire horaire moyen de la catégorie concernée pour l'année 1996.<sup>1</sup> Celles-ci peuvent à leur tour être regroupées dans les catégories habituelles des emplois peu, moyennement et hautement qualifiés.

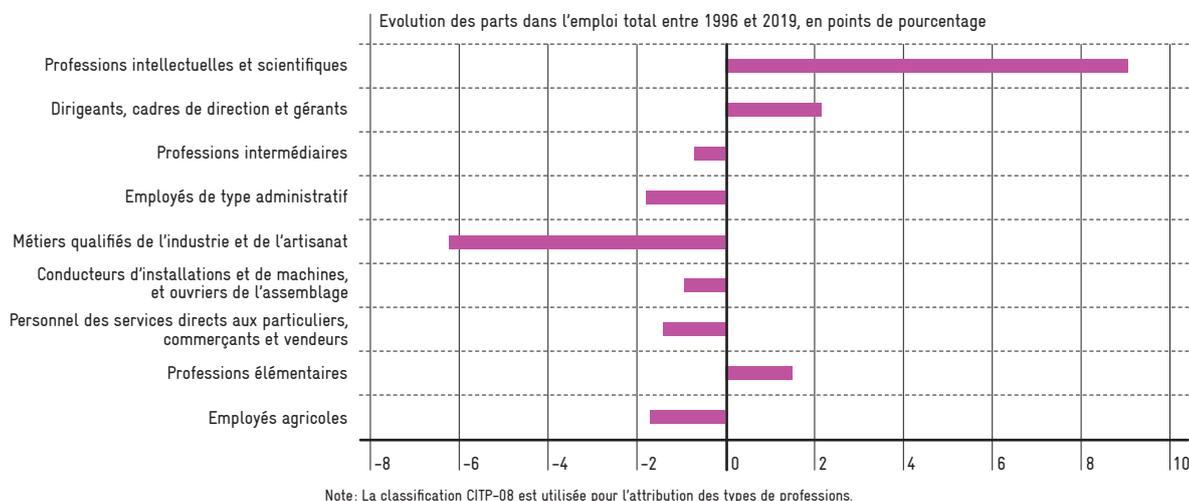
Le progrès technologique s'accompagne d'une forte demande de travailleurs hautement qualifiés.

1 Parmi les définitions existantes des qualifications professionnelles, certaines sont très détaillées et prennent en compte les tâches effectuées, le salaire ou le niveau de formation afin d'opérer un classement par catégorie. En accord notamment avec l'OCDE (2020), nous classons les groupes professionnels (définis d'après la classification CITEP) selon leur salaire moyen, c'est-à-dire qu'il est supposé que les qualifications d'un groupe professionnel sont d'autant plus élevées que le salaire moyen de ce groupe est élevé.

Figure 1

## Forte progression des actifs hautement qualifiés

Le graphique représente l'évolution de la part des différentes catégories professionnelles dans l'emploi total entre 1996 et 2019. Les catégories sont classées par ordre croissant de leur salaire moyen pour l'année 1996. Par construction, la somme des évolutions est égale à zéro.



Source: ESPA, propre représentation

Le graphique fait clairement apparaître comment les professions hautement qualifiées – et en tout premier lieu les professions intellectuelles et scientifiques – ont gagné en importance sur le marché du travail suisse.<sup>2</sup> En l'an 1996, les actifs exerçant une profession intellectuelle ou scientifique étaient environ 650 000 : leur nombre s'élevait à 1,25 million en 2019, leur part dans l'emploi total passant sur cette période de 17,4 % à 26,5 %. Cette augmentation a été particulièrement prononcée parmi les femmes.

Dans le même temps, l'ensemble des catégories professionnelles moyennement qualifiées connaissait un recul, le plus significatif se produisant chez les artisans et ouvriers, avec une perte de 6 points de pourcentage (-123 000 travailleurs). La part des actifs faiblement qualifiés (agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, ouvriers et employés non qualifiés, et personnel de vente) n'a que modérément diminué (-1,6 point de pourcentage dans l'ensemble). La tendance au transfert des qualifications intermédiaires vers les qualifications élevées a été plus marquée en Suisse que dans d'autres pays. Certaines nations ont également connu une augmentation significative des emplois peu qualifiés au détriment des qualifications moyennes – mais ce n'est pas le cas de la Suisse (Breemersch et al. 2017).

Conformément à cette tendance, les classes d'âge les plus jeunes possèdent un niveau de formation nettement plus élevé que les classes d'âge

2 Les professions intellectuelles et scientifiques incluent les gérants d'entreprise, les ingénieurs, les scientifiques, les professeurs et autres personnels similaires de l'informatique, les médecins, les juristes, les professions culturelles, etc.

qui les ont précédées. Alors que la majeure partie de la population résidente de plus de 45 ans en 2019 est dotée au mieux d'un diplôme de degré secondaire II, la majorité des 25–44 ans possède à cette date un diplôme d'une haute école (BFS 2020a).

En 2019, approximativement une personne sur dix d'âge compris entre 25 et 65 ans avait uniquement accompli la scolarité obligatoire (BFS 2020a). Parce qu'un diplôme de degré secondaire II permet de poursuivre son cursus de formation vers le degré tertiaire, la Confédération, en collaboration avec les cantons et les organisations du monde du travail, vise un taux de 95 % de diplômés à ce niveau à l'âge de 25 ans. Actuellement, la part de jeunes adultes (jusqu'à 25 ans) ayant obtenu soit un diplôme de formation professionnelle soit une maturité gymnasiale<sup>3</sup> se situe aux alentours de 90 % (BFS 2020b). La grande majorité de la population résidente en Suisse possède donc un très bon niveau de qualification. Dans son rapport sur la compétitivité mondiale, le WEF (2019) attribue même la note maximale à la Suisse pour le critère «Compétences». Comme le montrent en détail les sections qui suivent, la participation à la formation continue est forte en Suisse – le pays occupe la première place européenne en termes d'activités de formation continue chez les 25–64 ans (Eurostat 2020).

La grande majorité  
hautement qualifiée.

## 1.2 – Montée en gamme des qualifications

Le constat de cette dynamique en cours sur le marché du travail amène à s'interroger sur la manière dont ces changements se sont produits – et si les mêmes tendances vont se poursuivre. Deux scénarios principaux sont possibles : une version optimiste et une autre pessimiste (OECD 2020) :

- **Scénario de rotation** : dans ce premier scénario, les travailleurs plus âgés et dotés de qualifications intermédiaires partent peu à peu en retraite et sont remplacés par un personnel plus jeune et mieux qualifié. Les ajustements affectant l'emploi des niveaux de qualification intermédiaire se font donc essentiellement par rotation naturelle et suivant l'évolution démographique.
- **Scénario de transition** : dans ce deuxième scénario, les personnes possédant une qualification intermédiaire subissent une pression croissante pour trouver une nouvelle activité dans d'autres catégories de qualification – le cas échéant avec perte de salaire. Ce scénario fait plutôt craindre des changements abrupts, avec départs non consentis ou même licenciements.

A ce stade, la figure 2 suggère que l'évolution du marché du travail suisse a suivi jusqu'ici le premier scénario. Ces 20 dernières années, le taux de sortie d'emploi (qui inclut aussi bien les départs volontaires que les licenciements et calcule leur proportion dans l'emploi total) n'a pas présenté

3 Ou un autre diplôme de formation générale, obtenu par exemple dans une école de culture générale.

Figure 2

## Résiliations du rapport de travail : pas de tendance générale à la hausse

Le taux de sortie exprime le nombre de résiliations volontaires et non-volontaires du contrat de travail en proportion du nombre total d'actifs occupés. En 2019, 16 % environ des employés ont connu une fin de relation de travail



Source : ESPA, propre représentation

de tendance nette dans aucune des trois catégories de qualification. Font exception les années qui ont suivi immédiatement la crise financière de 2008, qui ont connu un taux de sortie plus élevé chez le personnel hautement qualifié. Les qualifications intermédiaires sont restées en revanche largement épargnées par la crise financière, ce qui est également une singularité suisse par rapport aux autres pays européens (OECD 2020).

Les variations dans le groupe des qualifications intermédiaires ont en outre été principalement le fait des jeunes actifs et non des plus âgés. Si l'on examine les taux d'entrée en fonction et de sortie d'emploi selon les classes d'âge – étant entendu qu'on appelle ici «jeunes» les actifs de 15 à 44 ans, et «âgés» les personnes de 44 à 64 ans – il apparaît que les jeunes actifs connaissent un taux de rotation significativement plus élevé (voir tableau 1). Cela reflète la plus grande mobilité sur le marché du travail des classes d'âges les plus jeunes, qui se caractérisent par un comportement «primesautier» de fréquents changements d'emploi, par le suivi de formations continues et par une proportion un peu plus importante de contrats à durée déterminée. Les retraits temporaires du marché du travail (par exemple pour une pause parentale) contribuent également à accroître le taux de départ.

Ces changements sont souvent liés à une réorientation de carrière. On estime que cinq ans et demi après l'obtention de leur diplôme, la moitié des titulaires d'un certificat d'apprentissage<sup>4</sup> exercent un métier diffé-

4 L'analyse prend ici en compte le parcours professionnel et la mobilité professionnelle de personnes ayant terminé un apprentissage professionnel en 2012 et 2013.

**Tableau 1****Taux de sortie d'emploi et d'entrée en fonction des personnes de qualification intermédiaire**

Le tableau reporte les sorties d'emploi et les entrées en fonction exprimées en proportion de la population totale d'actifs occupés possédant un niveau de qualification intermédiaire. Les jeunes actifs affichent une mobilité nettement plus élevée que celle des plus âgés. Les taux de sortie restent stables au long des années.

	Qualifications intermédiaires			
	15 à 44 ans		45 à 64 ans	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
1997-2001	20,8 %	22,0 %	7,7 %	7,5 %
2002-2007	19,6 %	21,5 %	7,2 %	6,6 %
2008-2013	21,6 %	22,6 %	7,9 %	7,4 %
2014-2019	22,9 %	22,2 %	10,0 %	7,8 %

Source: ESPA, propre représentation

rent de celui de leur formation : 26 % exercent une profession requérant un niveau de qualification plus élevé (mobilité professionnelle ascendante) et seulement 4 % une activité exigeant un niveau de qualification moindre (mobilité professionnelle descendante). Un cinquième environ des personnes ayant accompli un apprentissage professionnel effectue un changement pour une autre profession de même niveau de qualification au cours des cinq premières années et demi d'activité (mobilité professionnelle horizontale) (BFS 2020c).

Cependant, la part des employés terminant leur rapport de travail ou celle de ceux entrant en fonction dans un nouveau poste sont restées relativement constantes au cours des années, tant chez le groupe le plus jeune que chez celui des plus âgés. Cette stabilité montre que l'ajustement aux changements structurels et au progrès technique sur le marché du travail suisse ne s'est pas produit de façon abrupte mais graduellement et principalement en vertu des rotations naturelles de personnel.

### 1.3\_ Le socle des qualifications scellé avant 35 ans

L'enquête suisse sur la population active permet également de retracer statistiquement les chemins de carrière suivis par les actifs de même âge.<sup>5</sup> A quelle fréquence les représentants d'une génération expérimentent-ils un changement de niveau de qualification après leur entrée sur le marché du travail, par exemple en passant d'une qualification intermédiaire à une qualification élevée? Restent-ils bloqués leur vie durant dans leur catégorie de qualification d'origine? La figure 3 présente les schémas d'évo-

5 L'ESPA ne permet malheureusement pas d'effectuer de véritables études longitudinales car depuis 2010, cette enquête ne suit les mêmes personnes que pendant cinq trimestres (le suivi était de cinq ans avant 2010). Dans la présente analyse, tous les membres d'une génération ou d'une catégorie professionnelle sont regroupés et la carrière d'un actif «typique» de ce groupe est déterminé.

lution de carrière de deux générations; celle des «baby-boomers», nés avant 1970, et celle de la génération X suivante puis des milléniaux (regroupant toutes deux des personnes nées après 1970) :

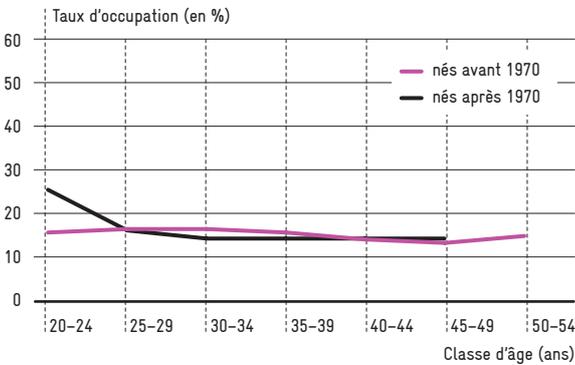
- Entre 20 et 30 ans, la proportion de travailleurs hautement qualifiés augmente nettement; en contrepartie, on observe une diminution de la part des qualifications intermédiaires, ainsi que de celle des non-actifs – en ce qui concerne la plus jeune génération.
- 25% environ des 20–25 ans nés après 1970 n'exerçaient pas d'activité lucrative ou se trouvaient encore en formation – une forte augmentation par rapport à la génération des baby-boomers qui entraient plus tôt sur le marché du travail.
- La carrière des jeunes générations dessine à présent une courbe plus raide. Si autrefois la part de travailleurs hautement qualifiés augmentait continuellement avec l'âge, ce processus est aujourd'hui largement achevé à l'âge de 35 ans.

Figure 3

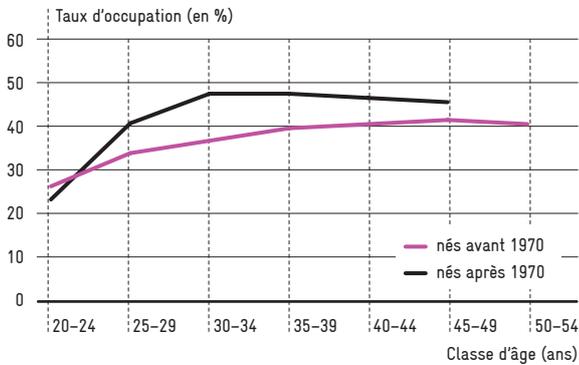
Part dans la population active totale, selon l'âge et la cohorte générationnelle

Les figures représentent la part qu'occupent dans la population active totale les personnes faiblement, moyennement et hautement qualifiées, ainsi que celle des personnes sans activité lucrative, et ce chaque fois pour les différentes classes d'âge. Chaque graphique comporte les deux cohortes suivantes: les personnes nées avant 1970 et celles nées après 1970. Parmi les travailleurs de 25-29 ans nés après 1970, plus de 41% exerçaient une profession hautement qualifiée, tandis que 25% possédaient une qualification intermédiaire et 18% une faible qualification. Dans cette même classe d'âge de personnes nées après 1970, 16% n'exerçaient pas d'activité lucrative.

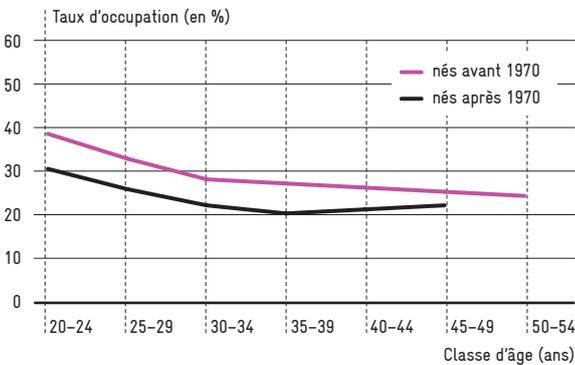
Sans activité lucrative



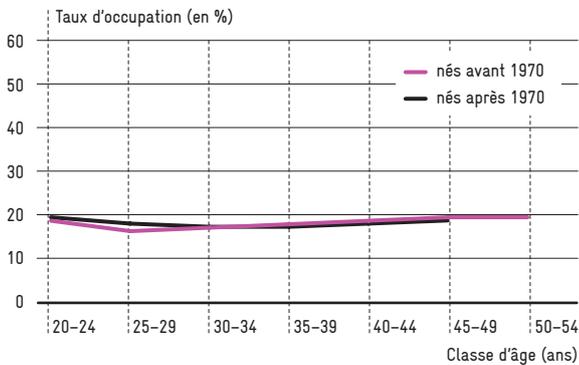
Hautement qualifiés



Moyennement qualifiés



Peu qualifiés



Source : ESPA, propre représentation

- Pour la génération «post-babyboom» cependant, les personnes de qualification intermédiaire accusent un léger repli à partir de 45 ans, lequel ne se voyait pas chez les générations plus anciennes. La catégorie des faibles qualifications garde en revanche une part plutôt constante, indépendante de l'âge et de la génération.
- Dans l'ensemble, on constate un aplatissement des courbes à partir de 35 ans, en particulier chez les personnes de qualification intermédiaire. Ce trait suggère qu'à partir de cet âge, il est plus rare d'opérer un changement vers un niveau de qualification plus élevé. Les années de première jeunesse sont décisives pour l'acquisition des qualifications.

Cette observation indique que le développement de carrière des actifs ayant accompli un apprentissage professionnel non poursuivi par une formation de degré tertiaire est devenu plus difficile au cours des dernières 25 années. D'autres pays où la formation professionnelle occupe également une place centrale affichent également la même tendance (OECD 2020).

#### 1.4\_ Les femmes diplômées de degré tertiaire font reculer les artisans

Analysons maintenant les facteurs qui ont contribué à un repli de la part des professions de qualification intermédiaire. Ces 25 dernières années, de nombreux jeunes actifs formés au degré tertiaire (université ou haute école spécialisée) sont entrés sur le marché du travail suisse – et l'immigration soutenue durant ces années a apporté une contribution non négligeable. Ces jeunes diplômés tendent à exercer des professions hautement qualifiées. Certains éléments laissent également penser que les professions artisanales ou techniques ont perdu en attractivité, quels que soient l'âge ou le niveau de formation. Afin de distinguer ce dernier facteur (d'ordre structurel) de l'effet des facteurs (d'ordre démographique) évoqués en premier, et afin de quantifier leur importance relative, il peut être utile de

Tableau 2

#### Analyse structurelle-résiduelle (1996-2019)

La part des travailleurs hautement qualifiés a progressé de 9,7 points de pourcentage entre 1996 et 2019. Cette progression résulte pour plus de 90% du fait que les jeunes générations possèdent des qualifications plus élevées dès leur entrée sur le marché.

	Proportion		Evolution	Composition		
	1996	2019	Total	Démographie	Structure	Interaction
Hautes qualifications	33,5%	43,2%	9,7%	8,7%	-0,1%	1,1%
Qualifications intermédiaires	28,4%	22,4%	-6,0%	-4,5%	-2,2%	0,7%
Basses qualifications	17,5%	17,3%	-0,2%	-3,1%	4,3%	-1,4%
Sans activité lucrative/chômeur	20,5%	17,1%	-3,5%	-1,1%	-2,0%	-0,4%

Source: ESPA, propre représentation

conduire une analyse structurelle-résiduelle (dite «shift-share»). Dans cette méthode, l'évolution observée (réelle) de l'emploi selon les qualifications est comparée à une évolution (fictive), telle qu'elle aurait eu lieu en supposant que la composition démographique de la population active occupée dans chaque segment du marché du travail – par exemple celui des qualifications intermédiaires –, était restée inchangée. Le tableau 2 présente le résultat de cette analyse pour la période de 1996 à 2019.<sup>6</sup>

Il apparaît clairement que la forte augmentation (+ 9,7 points de pourcentage depuis 1996) de la part des personnes hautement qualifiées est à plus de 90 % imputable aux changements démographiques, c'est-à-dire au fait que les jeunes générations possèdent déjà au moment de leur entrée sur le marché du travail une qualification plus élevée. Ce facteur explique également une partie du repli de la part des emplois correspondant aux qualifications intermédiaires. Cependant, pour cette catégorie, certains facteurs structurels jouent également un rôle important: à savoir que pour un profil démographique donné, la probabilité de travailler dans un métier demandant des qualifications intermédiaires a diminué. Cet effet n'est néanmoins pas très prononcé: si la composition du marché du travail suisse au regard de l'âge, de la formation et du sexe était restée la même que durant l'année 1996, la part des qualifications intermédiaires en 2019 serait de 2,2 points de pourcentage plus basse.<sup>7</sup>

Les évolutions des parts des différents groupes dans la population active s'expliquent en outre par les modifications sous-jacentes dans la com-

**Tableau 3**

**Les femmes apportent la plus forte contribution à l'augmentation des actifs hautement qualifiés**

*Le tableau indique la contribution en pourcentage des différents groupes de population (définis selon le sexe, l'âge et le niveau de formation) à l'augmentation de la part de personnes hautement qualifiées dans la population active occupée entre 1996 et 2016. La somme de toutes les parts donne 100%. L'augmentation qu'a connue le groupe constitué par les femmes entre 30 et 49 ans ayant acquis un diplôme de degré tertiaire est responsable de 54,2% de cette évolution*

	Femmes			Hommes		
	25–29 ans	30–49 ans	50–64 ans	25–29 ans	30–49 ans	50–64 ans
Degré tertiaire	18,0%	54,2%	25,9%	9,4%	25,2%	24,0%
Degré secondaire II	-5,3%	-18,8%	6,6%	-5,5%	-23,0%	-3,8%
Degré secondaire I	-0,5%	-3,1%	-1,4%	-0,5%	-0,5%	-0,9%

Source: ESPA, propre représentation

6 Nous référant à Cortes et al. (2017) nous considérons comme facteurs démographiques, outre l'âge, également le sexe et le niveau d'études atteint.

7 S'ajoutent également les effets d'interactions, qui résultent de l'évolution conjointe des facteurs démographiques et structurels.

position de la population active depuis 1996. Le tableau 3 présente la contribution des différents groupes démographiques à cette évolution.<sup>8</sup>

La plus forte contribution à la montée en puissance des travailleurs hautement qualifiés est de loin celle des femmes ayant suivi une formation de degré tertiaire, en particulier celles de la tranche d'âge de 30 à 49 ans : 54,2 % de la progression de la part de cette catégorie de travailleurs leur revient.

## Conclusion

- Même avec ses dernières évolutions en date, la technologie ne va pas remplacer le travail humain. Néanmoins le marché du travail se transforme : au cours des 25 dernières années, la part des professions hautement qualifiées dans la population active a fortement progressé en Suisse, tandis que l'ensemble des catégories de professions de qualification intermédiaire connaissait un recul.
- Ce transfert s'est effectué de façon graduelle mais constante, et principalement en raison de rotations naturelles. Ni la crise financière ni la « vague numérique » des années 2010 ne semblent avoir accéléré ce processus.
- Les jeunes travailleurs tendent aujourd'hui à exercer un emploi hautement qualifié dès leur entrée sur le marché du travail – en contrepartie, cette entrée est plus tardive que celle de la génération des baby-boomers. L'évolution de carrière (à partir de 35 ans) est certes un facteur qui entre en compte, mais au second plan. Comparé aux dynamiques de 25 ans auparavant, la probabilité que des travailleurs dépourvus de diplôme de degré tertiaire exercent des professions de qualification intermédiaire s'est réduite.
- Enfin, la progression des actifs hautement qualifiés résulte presque pour moitié de la forte augmentation du nombre de femmes entre 30 et 49 ans ayant suivi une formation de degré tertiaire. Pour les hommes comme pour les femmes, cette catégorie de professions hautement qualifiées (et les mieux rémunérées) accueille nettement moins de travailleurs sans diplôme de degré tertiaire qu'il y a 25 ans.

---

8 La somme des parts s'élève à 100 % et correspond à l'évolution de la part de l'emploi hautement qualifié dans l'emploi actif total entre 1996 et 2019.

## 2\_ Apprendre tout au long de la vie en Suisse

Le progrès technologique, mais aussi d'autres facteurs tels que les évolutions démographiques ou la mondialisation, modifient notre monde du travail et influent sur le type d'activités exercées et sur les compétences que celles-ci demandent. Développer constamment ses capacités personnelles, autrement dit apprendre tout au long de la vie, est donc une exigence indispensable. Comme l'évoque le chapitre 1, la progression professionnelle des actifs de qualification intermédiaire – ayant typiquement acquis un certificat d'apprentissage professionnel – marque le pas. Comment la population active suisse a-t-elle réagi à ces défis? Quels efforts de formation continue entreprend-elle? Dans quelle mesure? Et quel rôle la numérisation joue-t-elle dans ces transformations? Avant d'aborder la question des éventuelles insuffisances existantes et celle des mesures correctives à proposer, il convient d'examiner en détail le comportement actuel des actifs occupés. Nous souhaitons dans le présent chapitre affiner notre compréhension de ce que représente l'apprentissage tout au long de la vie et décrire tout ce que recouvre une telle expression. La statistique officielle distingue trois formes d'apprentissage (BFS 2017) :

- La *formation formelle* comprend toutes les filières de formation de l'école obligatoire, du degré secondaire II (formation professionnelle initiale ou école de culture générale) et du degré tertiaire (hautes écoles ou formation professionnelle supérieure). Elle fait partie de la formation structurée<sup>9</sup> et est déjà réglementée en Suisse par diverses lois.
- La *formation non formelle* comprend les activités d'apprentissage prenant place dans le cadre d'une relation élève-enseignant et ne faisant pas partie du système de formation formelle. Elle inclut par exemple les cours, les conférences, les séminaires, les leçons privées ou les formations sur le lieu de travail (on the job training). Par formation continue, on entend en général la formation non formelle. Ce domaine est également considéré comme faisant partie de la formation structurée. Un besoin de réglementation de la formation non formelle étant apparu, en 2017 est entrée en vigueur la loi fédérale sur la formation continue (LFCo).
- L'*apprentissage informel* comprend des activités qui visent expressément un but d'apprentissage, mais sans relation élève-enseignant. Cette forme d'apprentissage comprend de nombreuses variantes, par exemple la lecture d'ouvrages spécialisés ou l'apprentissage au travail (on the job lear-

---

<sup>9</sup> La formation structurée se caractérise par le fait qu'elle est dispensée dans des cours organisés, basés sur des programmes d'enseignement et une relation enseignant-apprenant définie.

ning). L'apprentissage informel n'est pas compris dans la formation structurée et n'est donc pas réglementé par l'Etat.

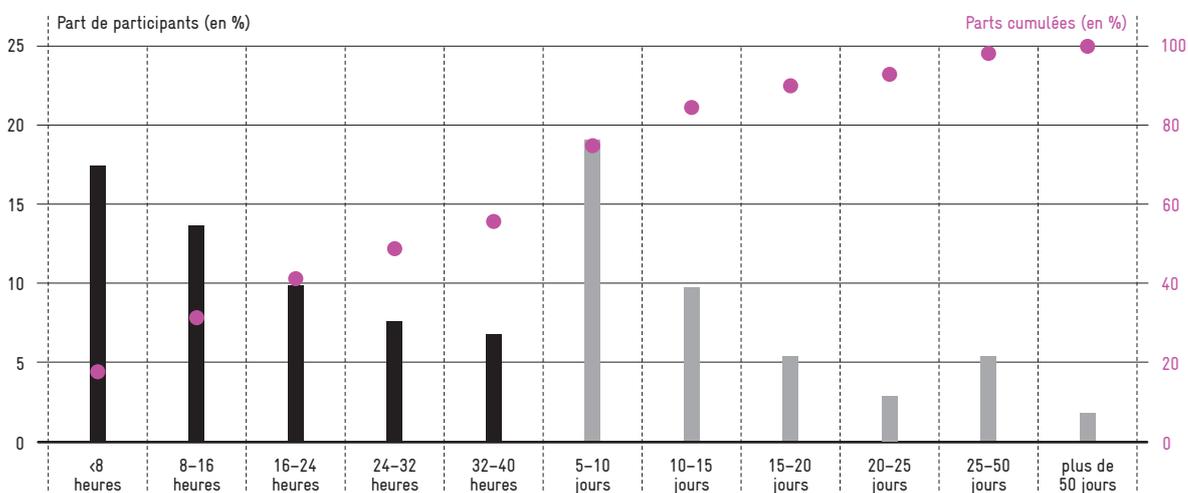
## 2.1\_ Une intense activité de formation continue

La population active occupée suisse entretient un niveau substantiel d'activités de formation continue. En 2016 – des données plus récentes ne sont malheureusement pas disponibles – environ 63 % des 15–75 ans ont déclaré avoir suivi une formation continue<sup>10</sup> dans les douze derniers mois – en grande majorité pour des raisons professionnelles.<sup>11</sup> Et 60 % des personnes impliquées dans une démarche de formation ont suivi plusieurs formations. En outre, environ 41% des personnes interrogées ont déclaré s'être formées à travers un apprentissage informel (BFS 2018a).

Un tiers des activités de formation continue pratiquées consistait en des cours de formation classique et un autre tiers prenait la forme de participation à des séminaires, ateliers et conférences. Avec une part de 22 %, les formations sur le lieu de travail occupaient une place un peu moins

**Figure 4**  
Plus de la moitié des participants se forment au total moins de 40 heures

Le diagramme répartit les participants (15–75 ans) à la formation continue selon la durée totale de leurs activités de formation au cours des 12 derniers mois (2016). Plus de la moitié des participants ont investi au total moins de 40 heures pour leur formation continue. Près d'un quart des actifs engagés dans une démarche de formation continue se sont formés au total plus de dix jours.



Source : MZB 2016 (BFS), propre représentation

10 Est ici considérée comme formation continue une formation institutionalisée, organisée par un établissement de formation en dehors du système d'éducation formel – quelle qu'en soit la durée. Ce sont par exemple les cours, les conférences, les séminaires, les leçons privées, les formations sur le lieu de travail, les cours de préparation aux examens professionnels et aux examens professionnels supérieurs de la Confédération, ainsi que les formations continues des hautes écoles (MAS, DAS, CAS).

11 Parmi ceux-ci, 34 % indiquent s'être formés pour des raisons exclusivement professionnelles, 16 % pour des raisons à la fois professionnelles et extra-professionnelles et 13 % pour des raisons exclusivement extra-professionnelles. Dans l'ensemble, environ 70 % des formations continues suivies avaient un but professionnel.

importante. Dans seulement un cas sur dix environ, l'activité de formation consistait en des cours privés.

Dans 80 % des cas, la formation continue professionnelle suivie a été gratuite pour les participants, c'est-à-dire que soit cette formation n'exigeait le paiement d'aucuns frais, soit ces derniers ont été pris en charge par une autre personne – en règle générale l'employeur. Pour 8 % des formations continues, les dépenses personnelles encourues pour frais de cours, frais d'inscription ou d'examen, matériel pédagogique ou accessoires techniques ont dépassé 1000 francs.

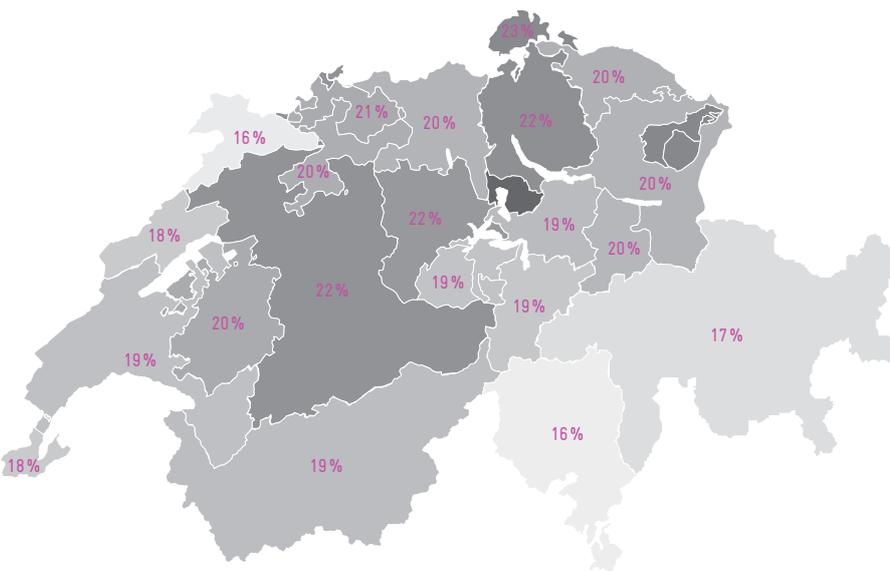
Plus des deux tiers de la population résidante entre 15–75 ans étaient satisfaits de leur situation de formation. Ces personnes ont pu soit suivre une formation conformément à leur souhait (46 %) ou n'avaient pas l'intention de se former (25 %). Chez les personnes non satisfaites, 21 % ont certes suivi une action de formation, mais auraient souhaité accomplir une formation continue supplémentaire. Près d'une personne sur dix n'a suivi aucune activité de formation en dépit de son désir de le faire (BFS 2017).

Chez plus d'un tiers des personnes n'ayant pu se former comme elles le souhaitaient, le manque de temps a constitué l'obstacle principal, suivi du coût trop élevé (14 %) ou des contraintes familiales. Seules peu de personnes indiquent n'avoir pas trouvé d'offre de formation appropriée (5 %) ou avoir manqué de soutien de l'employeur (6 %) (BFS 2018a).

Figure 5

**La Romandie et le Tessin moins actives dans la formation continue que la Suisse alémanique**

La carte affiche, par canton de résidence, le taux de participation à la formation continue des personnes actives occupées au cours des quatre dernières semaines (valeurs moyennes de l'ESPA 2010–2019). Dans le Tessin et en Suisse romande, la participation à la formation continue présente des niveaux un peu plus faibles qu'en Suisse alémanique.



Source : ESPA, propre représentation

La participation aux activités de formation continue des personnes actives occupées est tendanciellement plus faible dans le Tessin et en Suisse romande qu'en Suisse alémanique, comme l'illustre la figure 5. Même en tenant compte de la structure économique et des particularités socio-économiques, la probabilité d'activité de formation continue d'une Tessinoise ou d'un Tessinois est d'environ un tiers inférieure à celle d'une personne comparable habitant sur le Plateau (SKBF 2018).

#### Encadré 1

### Données sur la participation des Suisses aux activités de formation continue

*Le comportement de la population suisse en matière de formation initiale et de formation continue fait l'objet de plusieurs enquêtes. La présente publication se réfère aux sources de données suivantes :*

*Le **microrecensement formation de base et formation continue (MRF)** est une enquête quinquennale réalisée pour la première fois en 2011 afin de fournir des informations sur le comportement de la population suisse en matière de formation. Les personnes interrogées font partie de la population résidante âgée entre 15 et 74 ans. L'enquête est réalisée sur un échantillon de 10 000 personnes. Les personnes interrogées répondent à des questions concernant leurs activités de formation au cours des douze derniers mois. Elles fournissent ainsi des informations détaillées sur la durée, le financement de leurs activités de formation, ainsi que sur les raisons de cette participation ou de leur non-participation à la formation continue (BFS 2020d).*

*L'**enquête suisse sur la population active (ESPA)** est réalisée chaque année depuis 1991 (tous les trimestres depuis 2010). Il s'agit d'une enquête sur le personnel servant essentiellement à déterminer la structure et le comportement de la population active occupée. L'enquête interroge des personnes âgées d'au moins 15 ans et faisant partie de la population résidante permanente. Les données sont recueillies à partir d'un échantillon d'environ 105 000 entretiens. Les personnes sont interrogées sur leur participation à des activités de formation continue au cours des quatre dernières semaines et ne fournissent que peu de détails, par exemple sur la durée de la formation continue (BFS 2018b).*

*Le MRF et l'ESPA permettent donc de dégager des tendances dans la participation de la population aux activités de formation continue. Les deux enquêtes présentent cependant des différences d'ordres de grandeur en partie très importantes, en raison de la différence de période de référence pour la participation à des activités de formation (douze mois dans un cas, quatre semaines dans l'autre). Le MRF offre l'avantage de fournir des données plus détaillées que celles de l'ESPA sur la participation à la formation. Le nombre d'observations est cependant significativement plus grand dans l'ESPA et l'enquête est réalisée à intervalles plus fréquents.*

---

## 2.2\_ Apprendre un nouveau métier, rare motif de formation continue

Les raisons de la participation à une formation continue sont diverses. D'après les relevés du microrecensement formation de base et formation continue, 90 % des activités de formation continue professionnelle avaient pour motivation de «rester à jour ou conserver ses connaissances». La formation continue semble donc pour une large majorité des participants être motivée par le souci d'éviter un décrochage dans sa vie profession-

nelle, plus que par le projet d'ouvrir de nouvelles perspectives de carrière. Seules 28 % des personnes interrogées déclarent suivre un cours pour trouver un nouvel emploi à l'avenir ou pour apprendre une nouvelle profession. Être plus efficace dans le travail et ainsi améliorer ses perspectives de carrière est également une raison de participation fréquemment invoquée. Toutes ces raisons pourraient être regroupées sous la notion générale d'«investissement dans son propre capital humain». Néanmoins, certaines motivations ont également une nature de consommation : 80 % des participants indiquent comme motivation principale l'intérêt pour le domaine étudié, et 41 % le simple plaisir d'apprendre.

L'obtention d'un certificat en fin de formation n'est pas la règle, loin s'en faut : dans plus de la moitié des activités suivies, ni attestation de participation ni certificat ou diplôme n'ont été délivrés. Seul un cours sur cinq prévoyait l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat. Dans la grande majorité des cas, il s'agit de certificats délivrés par l'organisme de formation ou par l'organisation sectorielle de branche. Seulement 2,4 % des activités de formation continue étaient des cours de préparation à un examen professionnel ou à un examen professionnel supérieur, et dans 0,8 % des cas, il s'agissait d'obtenir un diplôme d'une haute école (MAS, DAS ou CAS). Il est donc probable que la réorientation professionnelle ne soit que minimalement l'objectif de la formation continue (BFS 2018a).

L'obtention d'un certificat en fin de formation n'est pas systématique.

La majorité des participants attendent de leurs investissements de formation continue des avantages personnels sur le marché du travail. Leur effort est-il récompensé ? Un large domaine de recherche se penche sur la question du bénéfice personnel tiré de la formation (continue) et calcule à cette fin ce qu'on appelle des rendements de formation : les coûts de formation sont-ils au moins couverts par les gains attribuables à la formation ? Diverses analyses ont conclu à un rendement positif de la formation continue (Bassanini et al. 2005 ou Büchel et Pannenberg 2004). Dans une analyse un peu datée de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), Gerfin (2004) a déterminé que l'effet moyen sur le salaire est d'environ 2 % par activité de formation continue suivie d'une durée d'au moins une semaine, un bénéfice qui devrait plus que compenser les coûts d'opportunité du temps passé en formation.

En outre, la participation à une formation continue peut réduire le risque de chômage <sup>12</sup>. Environ un quart des participants à une formation continue en Suisse ont pour motivation de réduire le risque de perte d'emploi. Presque 60 % des activités de formation continue avaient l'adaptation organisationnelle et technologique comme motivation.

---

12 Dans l'analyse de parcours professionnels en Allemagne, Büchel et Pannenberg (2004) ont identifié un lien de causalité entre les formations continues professionnelles accomplies et le risque futur de chômage. Les personnes ayant suivi une formation continue entre 20 et 44 ans présentent un risque de chômage inférieur de 2 points de pourcentage par rapport à celles qui n'en ont pas suivi.

### 2.3\_ La formation continue renforce les inégalités d'éducation

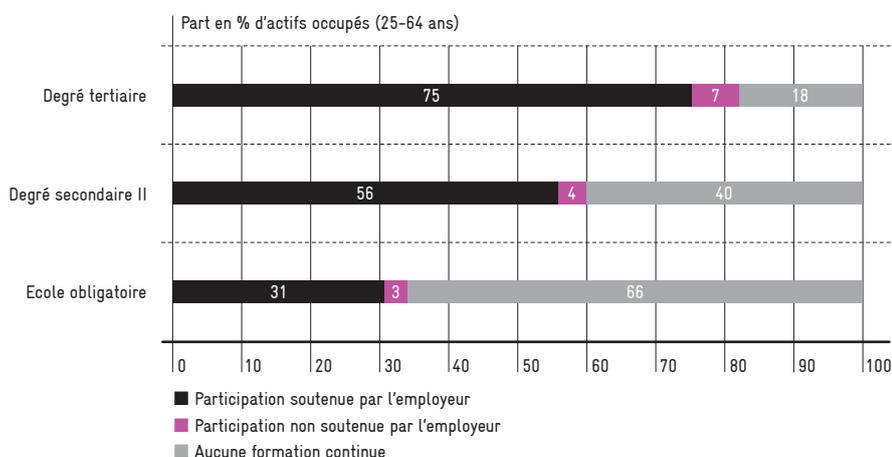
Le comportement des Suisses en matière de formation continue et leur participation à l'apprentissage informel – et ainsi les bénéfices personnels attendus – dépendent cependant fortement du niveau de formation : les personnes se formant le plus fréquemment sont celles qui possèdent déjà une qualification supérieure. Tandis qu'environ un tiers des 25–64 ans sans formation postobligatoire s'engagent dans une activité de formation continue, ils sont plus du double à la faire chez leurs homologues dotés d'un diplôme de degré tertiaire (voir figure 6). La part de personnes pratiquant des activités de formation informelle s'accroît également à mesure qu'augmente le niveau de formation ; chez les personnes ayant suivi une formation de degré tertiaire, elle est deux fois plus élevée que chez celles sans formation postobligatoire.

Le nombre d'actions de formation continue suivies et le temps investi dans celles-ci augmentent également avec le niveau de formation de base. La figure 7 met en évidence que chez les actifs sans formation postobligatoire, environ un tiers des individus engagés dans des actions de formation continue investissent plus de 40 heures dans leur formation – tandis que cette proportion se monte à plus de la moitié chez les actifs possédant une formation de degré tertiaire. Aussi bien le nombre de participations que le temps investi augmentent donc avec le niveau de formation initiale.

De ce point de vue, la formation continue et l'apprentissage informel ne réduisent pas le fossé entre les personnes les mieux formées et celles qui le sont le moins ; au contraire, elles accentuent ces différences en ca-

**Figure 6**  
Différences de participation à la formation continue selon le niveau de formation

*Tandis qu'en 2016, un tiers seulement environ des actifs occupés de 25–64 ans sans formation postobligatoire ont suivi une formation continue, la proportion atteignait 60% chez les actifs possédant un diplôme de degré secondaire II et plus de 80% chez les diplômés de degré tertiaire. Quel que soit le niveau de formation, plus de 90% des participants à une formation continue ont bénéficié d'un soutien de leur employeur.*

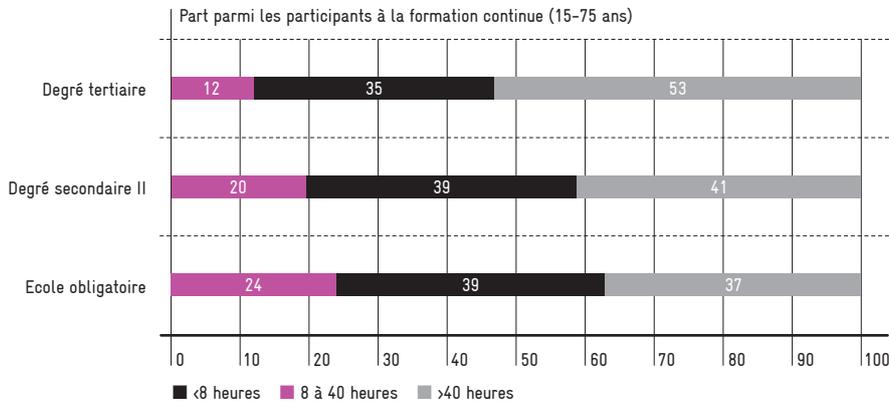


Source : BFS (2017)

Figure 7

### Les plus qualifiés consacrent plus de temps à la formation

Tandis que 63% des participants à la formation continue dont la scolarité s'est arrêtée à l'école obligatoire investissent moins de 40 heures par an pour leur formation continue, ils sont 53% à dépasser ce contingent de 40 heures chez les actifs diplômés de degré tertiaire. Parmi les participants peu qualifiés, un quart environ consacrent moins de 8 heures par an à leur activité de formation.

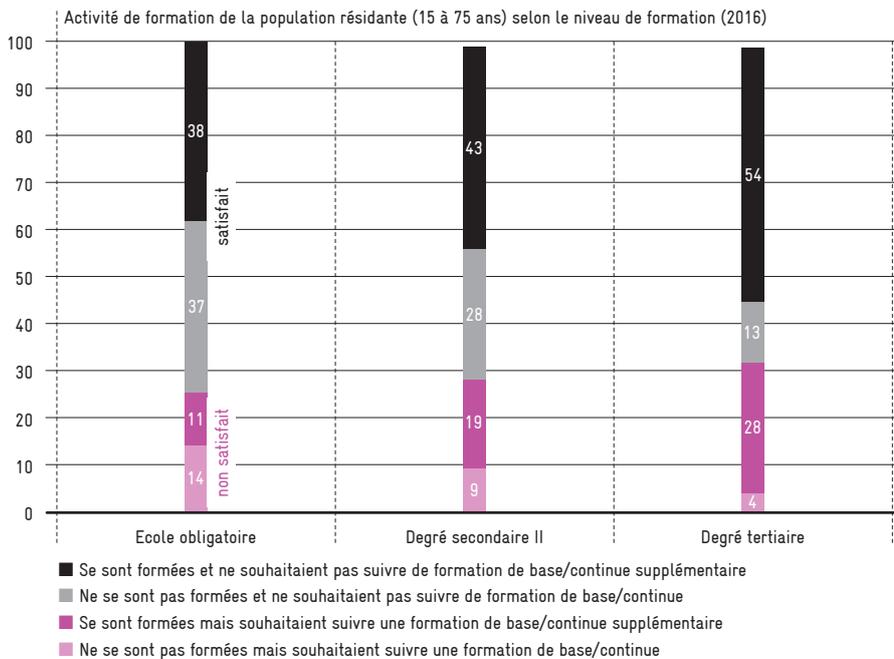


Source: BFS (2017)

Figure 8

### Un souhait non exaucé pour tous

En 2016, les trois quarts des personnes sans formation postobligatoire (15-75 ans) étaient satisfaites de leur situation en termes de formation de base et de formation continue. C'est dans cette catégorie de niveau de formation que l'on trouve à la fois la plus grande proportion de personnes n'ayant participé à aucune action de formation bien qu'elles le souhaitaient, et également la plus grande proportion de non-participants qui n'avaient aucun souhait de formation supplémentaire de base ou continue.



Source: BFS (2018a)

pital humain. Dès la fin de sa formation formelle, une personne diplômée de degré tertiaire a investi environ deux fois et demi plus d'heures de formation que la personne s'étant arrêtée à l'école obligatoire. Cette avance de formation des diplômés de degré tertiaire continue de se creuser durant la vie professionnelle : à la fin de sa carrière, une personne diplômée de degré tertiaire aura sans doute investi environ quatre fois plus de temps dans des activités de formation continue qu'une personne sans diplôme ou certificat postobligatoire (SKBF 2018).

La majorité des personnes sans formation postobligatoire se déclaraient cependant satisfaites de leur niveau de participation aux activités de formation continue – un quart seulement aurait préféré se former davantage. Comparée aux autres niveaux de formation, la part de personnes ayant un souhait de formation continue, mais n'ayant pas pu suivre une telle formation, atteint avec 14 % son niveau le plus élevé chez les personnes peu qualifiées. Pour rendre compte de l'obstacle ayant empêché leur participation, les personnes de niveau de scolarité obligatoire indiquent le manque de temps (26 %), les coûts trop élevés (20 %) et des raisons de santé (16 %) (BFS 2018a).

Outre le groupe des résidents qui malgré leur souhait de formation continue n'ont participé à aucune action de formation, un autre groupe est fortement représenté chez les personnes n'ayant accompli que la scolarité obligatoire : celui des 37 % qui se sont volontairement décidés contre la participation à une formation continue. Ce constat amène à se demander ce qui explique ce renoncement à la formation : suivre une formation continue ne serait-il pas une opération rentable pour les personnes peu qualifiées ?

Diverses études ont étudié le rendement de la formation continue pour divers niveaux de qualification et ont conclu à des effets positifs pour l'ensemble de ces niveaux : participer à une formation continue devrait donc être un investissement rentable également pour les personnes peu qualifiées (Budria et Pereira 2007; Kuckulenz et Zwick 2003; OECD 1999).

Fourage et al. (2013) estiment que le rendement de la formation continue ne dépend pas du degré de qualification des participants. Ils reconduisent les différences marquées de taux de participation à d'autres facteurs : l'activité de formation continue est tendanciellement plus forte chez les personnes qui se projettent davantage dans l'avenir, qui accordent moins d'importance au temps libre, mais aussi chez celles qui adhèrent plutôt à l'idée que leur situation économique dépend de leur propre comportement. Ces différences interpersonnelles expliquent d'une part une partie des écarts constatés dans le niveau de participation à la formation continue entre les actifs peu et fortement qualifiés, et devraient d'autre part avoir aussi contribué au fait que les personnes peu qualifiées ont déjà moins investi en formation formelle que celles hautement qualifiées.

## 2.4\_ Faible participation des actifs âgés – un problème?

La participation à l'apprentissage tout au long de la vie varie également en fonction de l'âge : plus les personnes avancent en âge, moins elles sont actives en formation, tant à l'égard des formations continues que de l'apprentissage informel. Les activités de formation continue et l'apprentissage informel atteignent leur niveau maximal, avec 76 % de participation, dans la classe d'âge des 25–34 ans, puis diminuent légèrement à partir de 35 ans. Parmi les 55–64 ans en revanche, une personne sur trois se tenait à l'écart de la formation et n'avait ni suivi de formation continue ni eu d'activité d'apprentissage informel.

Selon une étude de BSS (2016), la participation à la formation continue se réduit de deux points de pourcentage lorsqu'une personne, à conditions égales (par ex. même formation de base, même sexe, etc.), dépasse l'âge de 45 ans. L'âge joue donc un rôle dans la participation à la formation continue. D'autres facteurs comme la formation de base ont cependant un effet encore plus grand sur la participation à la formation continue. Les personnes sans formation postobligatoire ont, quel que soit l'âge, une participation inférieure de six points de pourcentage par rapport aux personnes comparables dotées d'un diplôme du degré secondaire II.

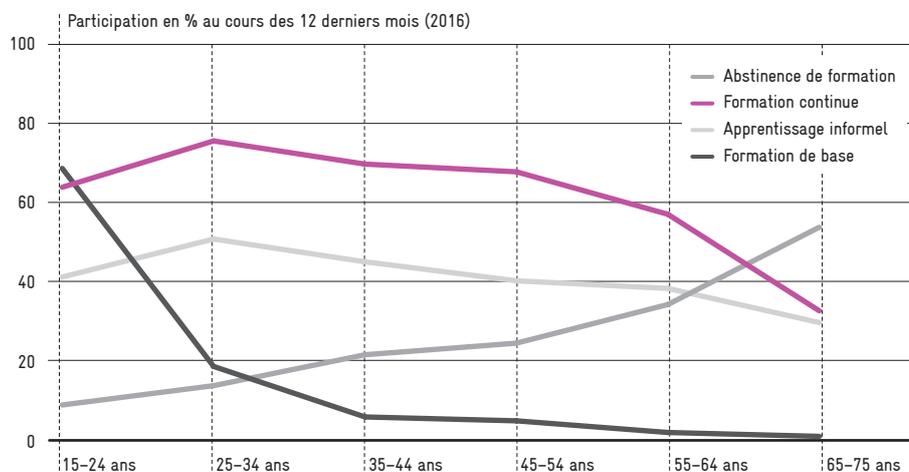
La diminution de l'activité de formation avec l'âge suscite l'étonnement car la peur du chômage lié à l'âge est largement répandue.

Le niveau d'éducation a un effet plus fort sur la participation à la formation continue que l'âge.

Figure 9

### La participation diminue avec l'âge

La participation aux actions de formation de base ou continue, ainsi que l'apprentissage informel, diminuent avec l'âge. Tandis que trois quarts environ des 25–34 ans ont participé à une formation continue au cours des douze derniers mois, cette proportion chutait d'environ 20 points de pourcentage chez les 55–64 ans. Compte tenu qu'une personne peut prendre part en même temps à une formation de base, une formation continue et un apprentissage informel, la somme des taux de participation à chacun de ces trois types d'apprentissage peut parfois dépasser 100 %.



Source : BFS (2018a)

On supposerait que les travailleurs plus âgés essaient de se prémunir contre le chômage en maintenant à jour leurs connaissances et leurs compétences. Mais qu'en est-il exactement de la situation des travailleurs plus âgés?

- Les actifs plus âgés sont de plus en plus importants pour le marché du travail suisse. Comme les importants effectifs des générations du baby-boom rejoignent peu à peu les classes de travailleurs plus âgés, l'âge moyen de la population active occupée augmente. En outre, la tendance à la retraite anticipée a fléchi, et le taux d'activité des plus de 65 ans a progressé au cours des dix dernières années. En 2018, une personne sur cinq âgée de 65 à 74 ans exerçait une activité lucrative, le plus souvent à temps partiel. La main-d'œuvre âgée possède aujourd'hui une qualité de formation comme aucune génération avant elle, et son niveau de qualification va encore augmenter au cours des prochaines années (Seco 2019).
- La situation de base favorable de la population active âgée se traduit également par un taux de chômage plus bas. Les plus de 50 ans ont un moindre risque de chômage que les plus jeunes générations (Seco 2019). Même dans les périodes de turbulence économique, cette structure est généralement conservée, comme l'illustrent les chiffres du chômage pendant la crise du Covid-19 (Seco 2021). Certes, la proportion de chômeurs âgés inscrits auprès des ORP est en constante augmentation depuis les années 1990, mais cette augmentation n'est pas due à un risque accru de chômage chez les personnes âgées, elle s'explique en première ligne par l'évolution démographique et la plus forte participation au marché du travail de cette classe d'âge (Seco 2019).
- Les personnes plus âgées perdent donc moins souvent leur emploi, mais elles restent en général plus longtemps au chômage que les plus jeunes. La durée moyenne de perception de prestations de l'assurance chômage en 2018 était de 7,9 mois environ chez les 55–62 ans, soit un mois et demi plus longue que celle des 35–54 ans<sup>13</sup>. La plus longue durée de chômage des plus de 55 ans ne tient pas seulement à leur moindre compétitivité sur le marché du travail, mais s'explique également par le fait que ces personnes bénéficient en moyenne de droits aux indemnités plus longs (Seco 2019).
- Parce que les personnes âgées ont plus de difficultés à trouver un nouvel emploi, elles arrivent plus souvent en fin de droits que les jeunes chômeurs. Le risque de parvenir en fin de droits se décompose en deux facteurs: premièrement, la probabilité de se retrouver au chômage et de percevoir des prestations d'assurance-chômage, et deuxièmement la probabilité de dépasser la durée maximale des droits aux indemnités de l'assurance-chômage. La figure 10 montre que le risque combiné, à sa-

Les personnes plus âgées restent plus longtemps au chômage que les plus jeunes.

13 Durées moyennes de perception des indemnités journalières d'assurance-chômage: 25–34 ans: 5,8 mois; 35–44 ans: 6,4 mois; 45–54 ans: 6,6 mois.

voir d'être d'abord touché par le chômage puis de parvenir en fin de droits, est le plus faible pour la population active âgée de 55 à 64 ans.

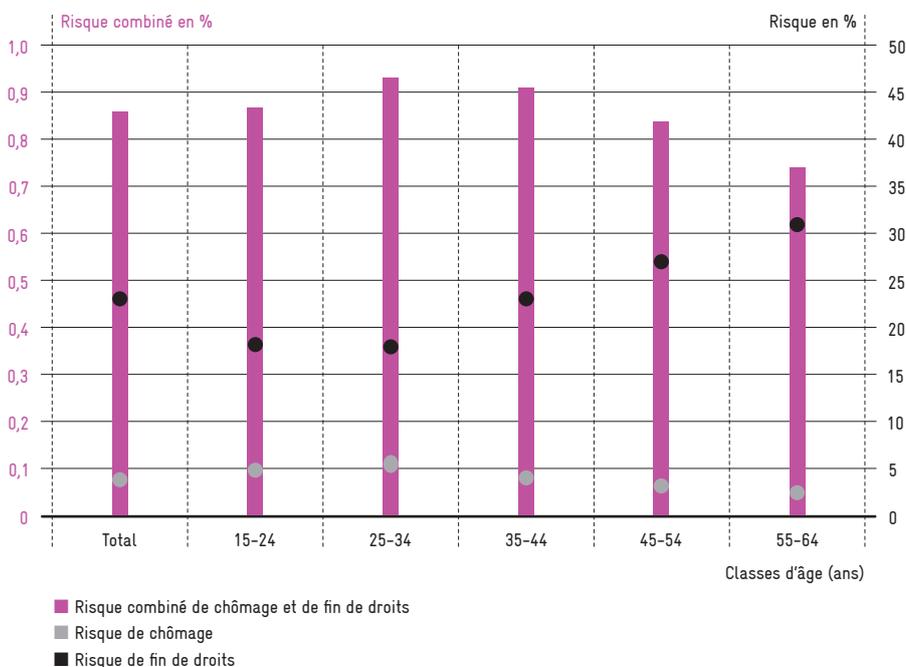
- Même si la probabilité de perdre son emploi diminue avec l'âge, une période de chômage chez des travailleurs plus âgés a des répercussions négatives durables pour la suite de leur parcours professionnel : d'une part, la réinsertion sur le marché du travail est plus difficile pour les chômeurs de plus de 50 ans, et d'autre part, le chômage à un âge avancé est lié à d'importantes pertes de revenus par la suite. Cet effet est particulièrement marqué chez les plus de 50 ans arrivés en fin de droit
  - le revenu de leur activité lucrative diminue de plus d'un tiers à la suite de leur arrivée en fin de droits (Kaiser et al. 2020). Toutefois, il est important de rappeler que seuls 0,8 % des actifs dans cette classe d'âge sont concernés par ce cas de figure.

La situation des travailleurs âgés est donc dans l'ensemble moins précaire qu'il est souvent admis, et compte tenu de leur risque en comparaison plus faible de perdre leur emploi, la formation continue utilisée comme protection contre le chômage ne devrait pas revêtir de caractère urgent.

Figure 10

#### Le risque combiné de chômage et de fin de droits (2015–2018)

*Il est vrai que 31 % des actifs de 55–64 ans ayant perdu leur emploi finissent par épuiser leurs droits aux indemnités. Mais dans la mesure où avec 2,4%, ils présentent le risque le plus faible de se retrouver au chômage, les travailleurs âgés de 55 à 64 ans sont aussi les moins exposés au risque combiné d'être tout d'abord au chômage puis d'arriver en fin de droits.*



Note: les calculs se basent sur les personnes qui se sont inscrites au chômage en 2015. On a ensuite déterminé jusqu'à l'année 2018 incluse si les personnes de ce groupe ont été concernées ou non par une situation de fin de droits.

Source: Seco (2019)

En outre, une participation à une formation continue à un âge avancé ne semble pas avoir d'un effet mécanique sur le chômage, comme l'ont montré Büchel et Pannenberg (2004) à l'aide d'une analyse de parcours professionnels en Allemagne. Les auteurs trouvent certes chez les travailleurs âgés ayant participé à une formation continue un risque plus faible de chômage que chez ceux qui n'ont pas suivi une telle formation. Il ne s'agit cependant pas là d'une relation de cause à effet, car le moindre risque de chômage n'est pas attribuable à la participation à la mesure de formation continue. Ce sont plutôt d'autres facteurs, tels que le niveau de qualification, qui sont responsables des différences de risque de chômage entre les travailleurs âgés ayant participé à une formation continue et ceux qui ne l'ont pas fait.

La baisse de l'activité de formation continue avec l'âge peut s'expliquer par une approche basée sur la théorie du capital humain : en vieillissant, une personne voit se réduire la durée qui lui reste sur le marché du travail et profitera donc moins longtemps du gain apporté par une formation continue – par exemple par une productivité plus élevée ou une augmentation de salaire. De ce point de vue, une formation continue initiée juste avant la retraite présente moins d'intérêt, aussi bien pour le participant que pour l'employeur, qu'une formation au début ou au milieu de la vie professionnelle. Ainsi Fouarge et Schils (2009) ont constaté un lien entre le niveau de participation à des actions de formation chez les travailleurs plus âgés et la flexibilité de l'âge de la retraite : dans les pays où les travailleurs sont davantage libres de choisir l'année de leur départ en retraite, la probabilité de participation à la formation continue des travailleurs plus âgés se renforce. Un effet opposé se constate en cas de règles généreuses concernant les possibilités de retraite anticipée.

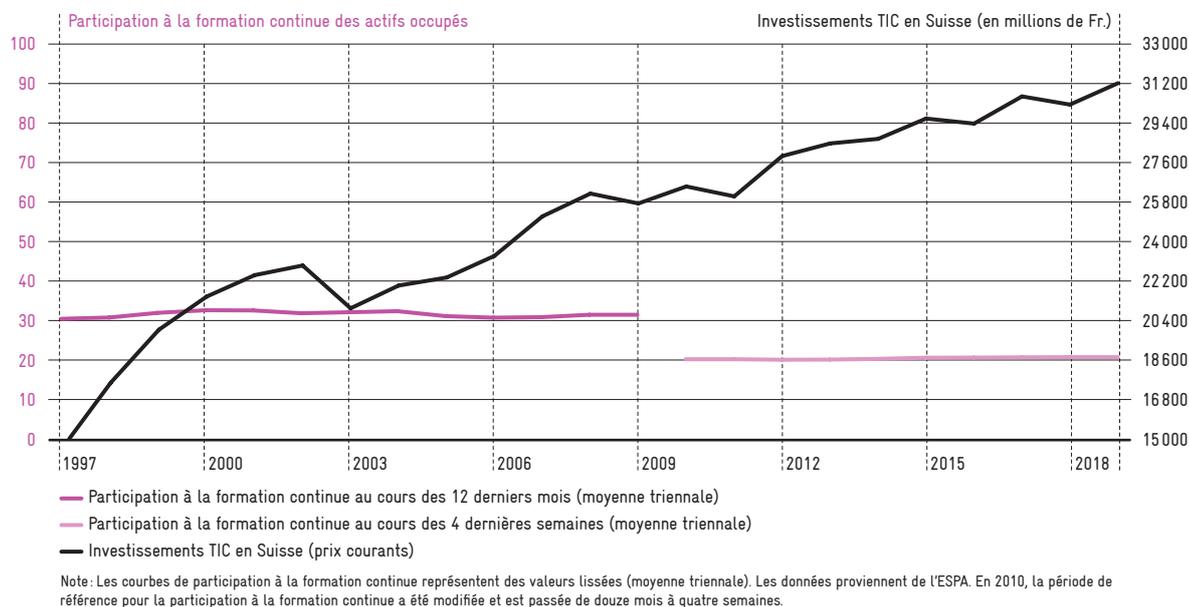
## 2.5\_ Plus de numérisation, plus de formation ?

Même si la transformation numérique a parfois un effet motivateur dans la population incitant à s'inscrire à des formations continues, elle ne déclenche cependant pas de vague de formations. En atteste le fait que l'activité de formation continue n'a pas augmenté dans la population en dépit de la numérisation croissante des dernières décennies, comme l'illustre la *figure 11*. En outre, les formations continues ne sont pas fréquentées en première ligne pour améliorer des connaissances informatiques – seulement une activité de formation continue professionnelle sur huit environ visait cet objectif en 2016 (BFS 2018a). Ce n'est donc pas par des cours d'informatique que les individus apprennent à maîtriser la transformation numérique. Néanmoins, une enquête de l'OCDE (2015) suggère que les compétences en matière de TIC représentent un élément décisif pour la compétitivité sur le marché du travail. Les compétences numériques de la population suisse se situent certes au-dessus de la moyenne européenne, elles offrent encore néanmoins des marges de progression (BFS 2018c).

Figure 11

## La numérisation sans effet apparent sur la participation

Le graphique représente la part d'actifs engagés dans des actions de formation continue et les investissements dans l'informatique et la communication (TIC). Malgré la numérisation croissante, la participation à la formation continue est restée constante au cours des dernières décennies.



Source: ESPA, BFS 2020e, propre représentation

Cette absence d'effet amène à se demander pourquoi la numérisation croissante ne conduit pas les employés spécialisés à se former davantage. Il est d'une part possible que les employés aient trop peu conscience de l'importance des compétences numériques. L'acquisition des compétences numériques se fait peut-être d'autre part moins par la participation à une formation continue que par apprentissage informel dans le travail quotidien. Parce que les technologies et les exigences qui y sont liées évoluent constamment, on peut penser aussi que les institutions de formation ne mettent pas assez rapidement en place une offre formative (Poschmann 2015).

Il faut également prendre en compte la grande diversité des compétences numériques qui peuvent être requises : dans certaines branches et certains métiers, les compétences de base suffisent pour maîtriser au quotidien le numérique. A cela s'ajoute que les entreprises technologiques font de grands efforts pour rendre leurs produits le plus facile d'utilisation possible (The New York Times 2018). De nombreuses interfaces sont ainsi aujourd'hui si intuitives qu'il n'est plus nécessaire d'être d'expert pour par exemple opérer un entrepôt de stockage automatisé à l'aide d'une tablette (Poschmann 2015). En ce qui concerne la part de personnes disposant au moins des compétences numériques de base, la place de la Suisse en comparaison européenne peut être jugée honorable (BFS 2018c).

Le pays occupe un rang moins satisfaisant en comparaison internationale pour la part de personnes possédant des compétences numériques plus avancées. Certes, les différences entre classes d'âge et niveaux de formation sont plus petites en Suisse que dans d'autres pays. Mais la jeune génération suisse, surtout, est en retrait par rapport aux performances de leur classe d'âge dans d'autres pays (BFS 2018c). Afin que la Suisse reste à l'avenir compétitive sur le plan des compétences numériques avancées, leur enseignement doit donc être renforcé dès la phase de formation formelle. Les compétences numériques devraient être développées autant que possible à chaque niveau de formation. L'inscription de l'informatique dans le Plan d'études 21 ainsi que dans le programme des écoles gymnasiales constitue un bon début. Pour que les aptitudes numériques soient en pratique transmises judicieusement, les enseignants doivent disposer des compétences correspondantes. C'est pourquoi les compétences numériques devraient faire partie intégrante de la formation de base et de la formation continue du personnel enseignant.

Les compétences numériques de la jeune génération sont à développer.

## 2.6\_ Fort engagement des employeurs

Les entreprises jouent un rôle de premier plan dans l'apprentissage tout au long de la vie. En raison du système de formation dual, elles sont un constituant essentiel de la formation formelle; plus de 60 % des jeunes achèvent leur scolarité par un apprentissage (BFS 2019). Mais leur importance vaut également pour la formation continue car elles connaissent à la source les besoins de compétences et accordent aux employés du temps pour leur formation continue, tout en leur apportant un soutien financier. En comparaison internationale, il apparaît que les entreprises en Suisse assument leur responsabilité envers leurs employés. Selon l'enquête sur la formation de base et continue en entreprise (SBW) <sup>14</sup>, 89 % des entreprises en Suisse menaient une activité de formation continue en 2015 <sup>15</sup>, ce qui positionne la Suisse en bonne place sur la scène européenne (BFS 2018e).

L'activité de formation continue ne renseigne cependant que peu sur l'engagement des entreprises, car celles-ci sont déjà considérées comme formatrices lorsqu'elles apportent un soutien à la formation d'un unique employé. Une meilleure mesure de l'ampleur de la formation continue dans une entreprise peut être donnée par exemple par la proportion d'employés qui ont suivi une formation continue avec le soutien de l'employeur. Cette proportion d'employés ayant bénéficié du soutien de l'entreprise pour leur formation continue augmente avec la taille de l'entreprise (voir figure 12).

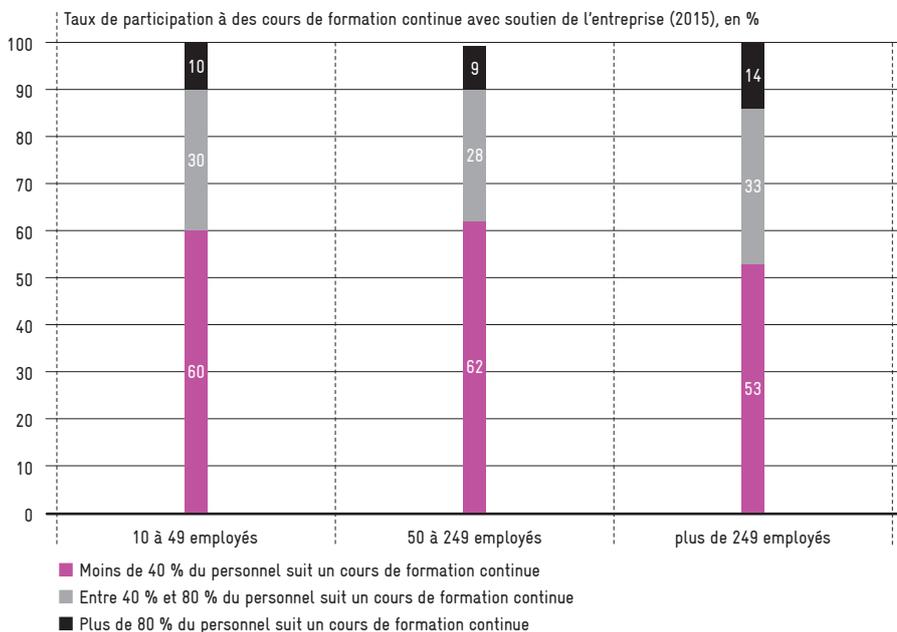
14 L'enquête sur la formation en entreprise est réalisée tous les cinq ans auprès d'entreprises suisses du 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> secteur comptant au moins 10 employés. Elle a pour but de fournir des informations sur la participation, la politique et les investissements des entreprises suisses en matière de formation. L'échantillon comprend quelque 8000 entreprises (BFS 2018d).

15 On entend par cela que les entreprises ont apporté un soutien à l'activité de formation continue d'au moins un employé (en font partie: les cours de formation continue, les conférences, les ateliers, les foires commerciales, les séminaires, les échanges (rotations de poste), les formations en situation de travail, les cercles d'apprentissage ou de qualités, ainsi que l'autoformation).

Figure 12

## Fort engagement des grandes entreprises

Dans 60 % environ des petites et moyennes entreprises, le taux de participation du personnel à la formation continue ne dépassait pas 40 % en 2015. Un taux de formation continue de plus de 80 % du personnel est atteint par environ une grande entreprise sur sept, mais par seulement une PME sur dix.



Source : BFS (2018e)

### Encadré 2

## Différences intersectorielles en matière de formation continue et rôle des CCT et des fonds de formation

L'intensité des activités de formation continue des travailleurs est fortement dépendante de la branche où ils exercent leur métier. Dans le domaine de l'enseignement, la proportion d'employés prenant part à une formation continue est environ trois fois plus élevée que dans l'hôtellerie-restauration (voir figure 13). Les différences entre branches et secteurs reflètent sans doute également le lien existant entre le profil d'exigences du poste et le comportement de son titulaire en matière de formation : il faut ainsi s'attendre à ce que les secteurs comportant une proportion importante de personnes hautement qualifiées présentent une participation plus élevée à la formation continue. La corrélation entre le comportement de formation et le niveau de formation de base dans différentes branches est représentée dans la figure 13. L'activité de formation continue est tendanciellement plus forte dans les branches comprenant une part élevée de personnel diplômé de degré tertiaire que dans celles comportant peu d'employés hautement qualifiés.

L'engagement en faveur de la formation continue dans une branche peut être encouragé par son inscription dans les clauses de la convention collective de travail (CCT) ou au moyen d'un fonds de branche. En 2015, près d'un tiers des entreprises interrogées étaient signataires d'une convention collective de travail incluant des clauses de formation professionnelle de base et continue. Dans ces entreprises, la part d'employés bénéficiant de mesures de formation continue (47 %) est légèrement supérieure à celle (41 %) existant dans les entreprises sans

CCT. Cependant les entreprises avec CCT n'apportaient pas un soutien |<sup>16</sup> de plus grande ampleur que celui fourni par les entreprises n'adhérant pas à une telle convention collective (BFS 2018e).

Une entreprise sur quatre en 2015 versait des contributions à un fonds destiné au financement de la formation continue professionnelle, et près d'une entreprise sur dix a reçu un soutien financier d'un fonds de formation. Les fonds de branche ont l'avantage que les associations de branche, qui y sont la plupart du temps très impliquées, veillent à ce que le développement et la gestion du fonds soient fortement orientés vers le marché du travail (Frey et Morlok 2016). Les fonds en faveur de la formation professionnelle propres à chaque branche peuvent depuis 2004 – s'ils remplissent les conditions requises – être déclarés de force obligatoire |<sup>17</sup>. Actuellement, 30 fonds de formation professionnelle ont été déclarés obligatoires ; ils régissent ainsi l'activité de formation de 140 000 entreprises et de plus d'un demi-million d'employés (BSS 2019; SBFI 2021a). Au total, plus de 90% des ressources des fonds de formation sont employées pour la formation professionnelle de base et la formation professionnelle supérieure. Néanmoins, il existe également quelques fonds de formation professionnelle qui investissent une part appréciable de leur budget dans la formation continue professionnelle (BSS 2019).

Les associations de branche jouent donc un rôle important dans l'apprentissage tout au long de la vie : elles peuvent en effet être déterminantes aussi bien pour définir les contenus et mettre en œuvre l'offre de formation que pour le financement de la formation de base et de la formation continue. Cependant les associations de branche ne sont qu'une pièce dans l'ensemble que constitue l'apprentissage tout au long de la vie : le choix de participer ou non à la formation continue, et dans quelle mesure, revient en définitive aux employeurs et aux employés.

---

Les entreprises peuvent soutenir la formation continue de leurs employés soit sous forme financière, soit en leur laissant un temps de formation sur leur temps de travail. Plus de 80% des activités de formation continue en 2015 ont été soutenues aussi bien en dotations horaires qu'en moyens financiers. Lorsqu'ils apportent leur soutien, les employeurs prennent en général en charge la totalité des coûts financiers et la rémunération des heures de formation. Le volume du soutien apporté augmente également avec la taille de l'entreprise (BFS 2018e). |<sup>18</sup>

Les entreprises soutenant la formation continue ont dépensé en 2015 environ 1500 francs de coûts directs par participant (frais de participation aux cours externes, coûts de personnel de formation et de locaux, etc.). Quelle que soit la taille de l'entreprise, les coûts par participant se situaient à un niveau semblable. Des différences apparaissent cependant concernant les dépenses de formation rapportées au nombre d'employés : parce que les grandes entreprises mènent des actions de formation pour proportionnellement plus d'employés que les entreprises plus petites, les

---

16 Mesuré par le ratio des coûts de formation continue sur les dépenses totales de personnel, ainsi que par le ratio du temps de formation continue sur le total des heures de travail.

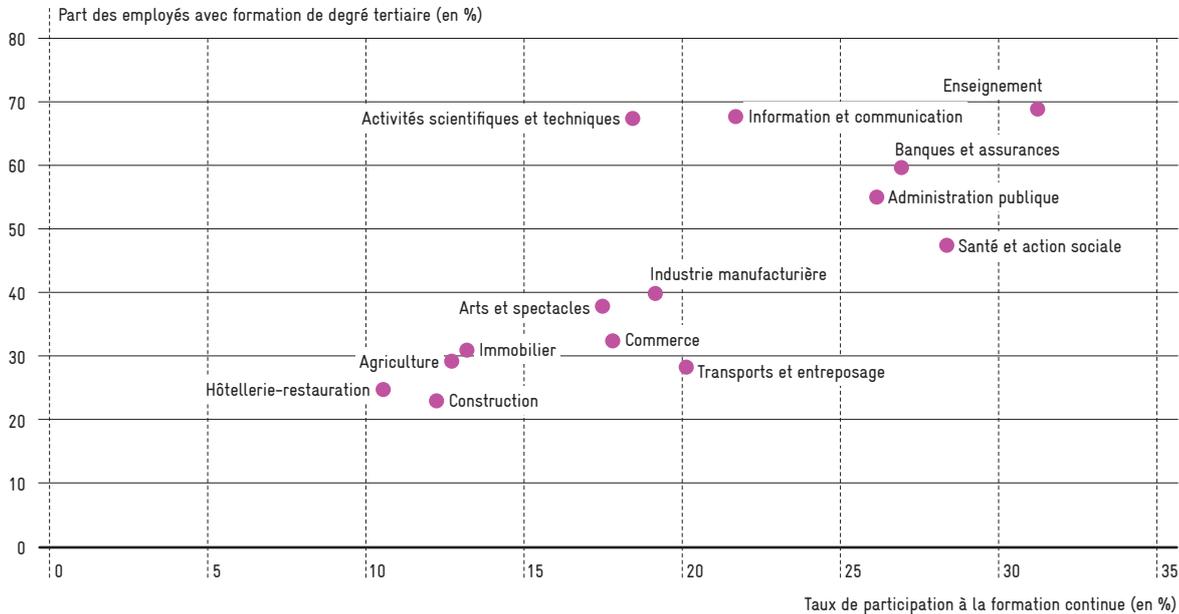
17 Lorsqu'un fonds de formation professionnelle est déclaré de force obligatoire, toutes les entreprises de la branche doivent verser des contributions en faveur de la formation professionnelle, indépendamment du fait si elles sont membres de l'association de branche ou non.

18 Pour les entreprises de 10 à 49 salariés, 92% des formations ont été prises en charge, 10% des salariés ne bénéficiant que d'un soutien financier, 4% ne bénéficiant que d'un soutien en temps et 78% bénéficiant d'un soutien à la fois financier et en temps. Les entreprises de 250 employés ou plus ont soutenu 96% des cours de formation, 89% d'entre elles ayant reçu un soutien financier et temporel.

Figure 13

Plus le secteur est «pointu», plus la formation continue y est importante

Le graphique situe pour chacune des branches représentées le taux de participation à la formation continue au cours des quatre semaines précédentes, ainsi que la part d'employés possédant un diplôme de degré tertiaire en 2019. Les branches comportant une part élevée de personnel pourvu d'une qualification de degré tertiaire présentent tendanciellement un taux de formation continue plus élevé que les branches où les diplômés de degré tertiaire sont peu nombreux.



Source : ESPA, propre représentation

coûts par employé sont par conséquent plus élevés. Les entreprises de 250 employés ou plus ont dépensé en 2015 environ 800 francs par employé – presque 250 à 300 francs de plus que les plus petites entreprises. Rapportées aux dépenses totales de personnel, les dépenses moyennes de formation continue correspondent à 0,8 %.

En 2015, les entreprises ont en outre mis à disposition pour les cours de formation continue en moyenne 28 heures par participant et 13 heures de temps de travail par employé. Les heures de formation consommées et payées par les entreprises représentaient en moyenne 0,8 % du volume total d'heures travaillées (BFS 2018e).

Le fait que l'investissement des entreprises dans la formation continue ne dépasse pas même 1 % du volume horaire total de travail ne signifie pas qu'aucun apprentissage n'a lieu le reste du temps. En effet, les entreprises sont un environnement essentiel de l'apprentissage informel : de nombreuses compétences professionnelles et des connaissances propres à chaque branche sont acquises et approfondies dans le quotidien de l'entreprise (voir chapitre 3.3). Plusieurs études indiquent également que les entreprises sont un environnement privilégié pour acquérir les compétences relationnelles connues sous le nom de « soft skills », telles que la capacité de travail en équipe ou les aptitudes de communication (Backes-Gellner et Pfister 2019).

## Conclusion

- Les comportements en matière de formation et la participation à l'apprentissage informel dépendent fortement du niveau de formation de base : les travailleurs se formant le plus sont aussi ceux qui sont déjà les plus qualifiés. L'écart de formation entre les individus peu et hautement qualifiés n'est donc pas réduit par la formation continue, au contraire il s'accroît. Une large part des personnes sans formation postobligatoire se satisfait de son renoncement à la formation continue.
- Les travailleurs plus âgés participent moins souvent à l'apprentissage tout au long de la vie que les plus jeunes. Il existe certes des raisons rationnelles pouvant expliquer pourquoi les travailleurs en fin de carrière renoncent plus fréquemment à la formation continue que dans les premières phases de leur vie professionnelle. Néanmoins, investir à un âge avancé dans le maintien de sa compétitivité sur le marché du travail est une opération profitable aussi bien pour l'employé que pour l'employeur. La flexibilité dans l'âge de la retraite pourrait avoir un effet positif sur la participation à la formation continue des personnels plus âgés. Au contraire, les dispositifs étatiques d'incitation au retrait anticipé de la vie professionnelle (par ex. rente transitoire) affaiblissent la motivation pour l'apprentissage tout au long de la vie.
- Même si la transformation numérique est parfois un facteur de motivation dans la population pour amorcer une formation continue, elle ne suscite pas de vague de formations. Les compétences numériques des Suisses sont certes supérieures à la moyenne européenne mais présentent encore des marges de progression. Pour que la Suisse reste compétitive sur le plan des compétences numériques avancées, celles-ci doivent être plus fortement développées dès la formation formelle.
- La grande majorité des entreprises soutiennent la formation continue de leur personnel. Elles le font d'autant plus que leur taille est importante, et de façon différenciée selon les branches. Les employeurs favorisent la participation des employés aux actions de formation continue par un soutien aussi bien financier que temporel – prenant en règle générale en charge la totalité du coût financier et des heures consacrées. Moins d'1% des dépenses totales de personnel et du volume horaire total de travail est consacré en moyenne à la formation continue professionnelle. Mais ces taux n'incluent pas l'apprentissage prenant place au quotidien au travail : les entreprises sont en effet un environnement privilégié pour l'apprentissage informel.

Les entreprises sont un environnement privilégié pour acquérir les compétences relationnelles.

## 3\_ La formation continue doit-elle faire partie des missions publiques?

Le système de formation actuel est resté basé sur le même présupposé d'une vie divisée en trois périodes : l'éducation initiale, la vie professionnelle et la retraite. La majeure partie des dépenses publiques est dédiée aux premières années de l'existence. L'Etat concentre ses dépenses en début de cycle, une pratique qu'on appelle également «frontloading». Cette conception est-elle complètement pertinente? Les investissements publics en faveur de la formation ne devraient-ils pas être répartis plus uniformément tout au long des phases de la vie? Un changement de système aussi fondamental est-il approprié? Voilà les questions que nous proposons d'aborder dans ce chapitre.

### 3.1\_ L'Etat investit avant tout dans les premières années

La figure 14 représente une estimation de la répartition des dépenses que la Confédération, les cantons et les communes consacrent à la formation au cours d'une vie. Les dépenses privées ne sont pas incluses car elles pèsent peu dans un pays comme la Suisse où la formation formelle est prépondéramment financée par des fonds publics.

- La répartition des dépenses suit de près la répartition du nombre de personnes se trouvant en formation. Avec l'entrée dans la scolarité obligatoire, la part d'enfants et jeunes se trouvant en formation atteint 100 %. La plupart des jeunes continuant au-delà de la scolarité obligatoire, soit par un apprentissage soit par une école de formation générale (par ex. une école gymnasiale), la part de personnes suivant une formation formelle reste élevée. Entre 18 et 22 ans – avec le passage au degré tertiaire – la part de personnes en formation retombe à environ 40 %.
- Les écarts les plus importants dans la répartition des dépenses et des personnes en formation se trouvent dans les années de la formation et de l'accueil de la petite enfance. Parce que d'une part 37,5 % seulement des enfants en bas âge sont accueillis dans une structure institutionnelle<sup>19</sup> et que d'autre part les parents supportent la majeure partie de ces coûts d'accueil, la dépense publique par habitant dans les âges de la petite enfance est faible en comparaison.
- Les dépenses sont maximales durant les années de l'école obligatoire, avec environ 20 000 francs par habitant, étant donné que durant cette période tous les enfants et adolescents sont scolarisés.<sup>20</sup>

Les dépenses pour l'éducation par habitant sont à leur maximum à l'âge de la scolarité obligatoire.

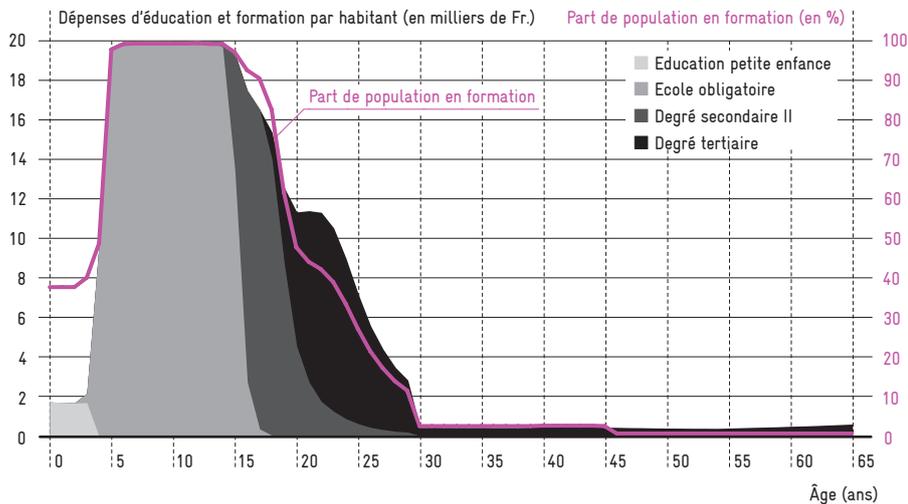
<sup>19</sup> Font partie de l'offre d'accueil institutionnel les crèches, l'accueil familial de jour ou l'accueil parascolaire.

<sup>20</sup> Les dépenses par élève durant l'école obligatoire sont dans cette estimation légèrement inférieures aux résultats des calculs BFS (2021) des dépenses publiques par tête. Cette différence tient au fait qu'une petite part des enfants et adolescents effectuent leur scolarité obligatoire dans des institutions aux financements privés. Les présents calculs prennent cependant en compte les élèves des écoles privées.

Figure 14

## Des dépenses publiques d'éducation et de formation concentrées dans les premières années

Le graphique représente les valeurs estimatives, à chaque âge, des dépenses publiques moyennes d'éducation et de formation par élève. Il indique également la part de population se trouvant en formation, pour l'année 2018. Pour chaque habitant de dix ans, la dépense publique d'éducation est d'environ de 20 000 francs (100% des enfants de dix ans sont scolarisés). Pour chaque habitant de 25 ans, l'Etat a dépensé en moyenne près de 7 000 francs en formation (environ un quart des personnes de 25 ans se trouvaient en formation).



Note: Les dépenses de formation par personne et degré d'enseignement correspondent à des valeurs moyennes. Il n'est donc pas pris en compte par exemple que les coûts par élève puissent être différents entre la première et neuvième année d'école. Pour l'éducation de la petite enfance, il est supposé que les dépenses publiques sont de 600 millions de francs et que 37,5 % des enfants de 0 à 3 ans sont accueillis dans des structures institutionnelles (BFS 2020f, Stern et Büttler 2017). Concernant les dépenses publiques de formation destinées aux personnes de 30 ans et plus, le graphique répartit le montant uniformément sur les âges de 30 à 65 ans.

Source: BFS (2020g), BFS (2020h), BFS (2020i), propre représentation

- Les dépenses par tête diminuent surtout aux âges où la plupart des adolescents ont achevé leur apprentissage et que seuls se trouvent encore en formation ceux qui ont opté pour un degré tertiaire.

Considérant cette répartition très irrégulière et les défis que posent les changements technologiques, les investissements publics de formation ne devraient-ils pas être répartis de façon plus homogène entre les différentes phases de la vie? Pas nécessairement, et ce pour plusieurs raisons:

- Plus le capital humain est formé à un stade précoce de la vie, plus longtemps il sera possible de retirer un gain de cet investissement. Une personne qui obtient un Master à 25 ans profite pendant environ 40 ans du supplément de salaire donné par la qualification plus élevée – si le diplôme n'était obtenu qu'à 60 ans, cette période ne serait que d'environ cinq années. Concentrer la majeure partie des dépenses de formation dans les années de jeunesse est donc parfaitement rationnel. Ce sentiment est également confirmé par notre analyse des parcours de carrière des jeunes générations dans le chapitre 1.
- La figure ne représente que les investissements publics dans la formation formelle – celle-ci ne constitue cependant qu'une partie des acti-

vités de formation initiale et continue. Le marché de la formation continue est estimé générer un volume annuel de plus de cinq milliards de francs (SBFI 2019). Ces dépenses sont effectuées au cours de la vie professionnelle (voir chapitre 2). Elles sont financées en majeure partie par les personnes et entreprises – l’Etat ne joue (avec raison) dans ce domaine qu’un rôle subsidiaire.

- L’apprentissage informel, qui n’entraîne souvent que des coûts directs modiques ou inexistant, est également éclipsé dans cette analyse. Or de nombreux travailleurs acquièrent de nouvelles compétences pendant leur travail ou améliorent celles qu’ils possèdent déjà (voir section 3.3).

### 3.2\_ Les bonnes raisons du «frontloading»

L’investissement massif initial qu’est le «frontloading» ne signifie donc pas que plus aucun investissement en capital humain n’est effectué dans les années tardives. Mais une question plus importante se pose : dans quelle mesure l’Etat devrait-il participer aux coûts de tels investissements ? D’une façon générale, la formation apporte des avantages non seulement aux individus qui se forment, mais aussi à d’autres personnes : c’est ainsi que la société tire profit par exemple des individus possédant une formation de qualité car ces derniers sont vecteurs de progrès et augmentent la productivité. Apparaissent en outre des externalités de connaissances – c’est-à-dire par exemple que le chercheur n’est pas le seul à profiter du nouveau savoir acquis, de nombreuses autres personnes en bénéficient aussi. Dans la mesure où une partie du bénéfice de la formation va à la société, de nombreuses personnes ne seraient certainement pas prêtes à assumer la totalité des coûts de leur formation, ce qui signifierait du point de vue de l’Etat une baisse de la demande de formation. Cependant les bénéfices «privés» augmentent à mesure que l’on progresse dans les niveaux de formation, au détriment de ceux de la société. L’avantage d’une formation couronnant un curriculum d’études va principalement à la personne qui s’y est inscrite.

Plus une formation est individualisée et spécifique à une entreprise, plus grande est la part que doivent prendre en charge l’employé et l’employeur. Si par exemple une formation ne porte que sur des connaissances que les salariés ne pourront plus utiliser en cas de changement d’emploi, ses coûts incombent en général à l’employeur. Au contraire, s’il s’agit d’améliorer des compétences générales et polyvalentes qui apportent un avantage aux salariés y compris à l’extérieur de l’entreprise – par exemple des compétences professionnelles d’ordre général ou des compétences en langue –, alors les coûts devraient être partagés entre l’employé et l’employeur (Booth et Bryan 2005).

Cependant il existe ici aussi des exceptions : le soutien étatique à la formation des travailleurs peut être opportun lorsqu’une prestation souhaitable pour la société n’est pas assurée. C’est par exemple le cas si des travailleurs ne sont plus adaptés au monde du travail en raison d’une formation continue déficiente et que cette situation les conduit au chô-

Une partie des bénéfices de l’éducation profitant à la société, tout le monde ne serait pas prêt à assumer les coûts de leur éducation.

mage. Pour conserver sa capacité d'insertion sur le marché du travail, il importe surtout d'entretenir ou améliorer des connaissances professionnelles générales, quand il n'est pas nécessaire de se réorienter professionnellement, et pour cette raison les coûts sont en règle générale en grande partie à la charge des employés. Mais si ces derniers ne sont pas en mesure d'assumer ces coûts, la participation de l'Etat au financement de la formation continue peut être justifiée.

### 3.3\_ Stabilité des rendements de l'expérience

Bien que la formation ait souvent lieu dans des environnements formels comme des écoles, des universités ou lors d'un apprentissage, une grande partie de l'acquisition des savoirs et savoir-faire s'effectue au quotidien de façon informelle. Cette importante source de capital humain est difficile à quantifier. Les individus apprennent constamment et partout : comment mesurer et évaluer alors la contribution de telle ou telle heure de travail sur le développement des compétences et qualifications ?

Une approche indirecte peut être utilisée grâce à l'estimation des rendements de la formation et de l'expérience. Sous cette appellation, on entend l'étude statistique de l'influence de la durée de formation et de l'expérience professionnelle sur les salaires. La figure 15 présente l'évolution estimative de ces rendements pour la Suisse entre 1996 et 2019.<sup>21</sup> Pour le construire, les valeurs de chaque année ont été estimées selon une «équation de Mincer» standard : celle-ci fournit la contribution moyenne en pourcentage d'une année de formation supplémentaire et d'une année d'expérience professionnelle supplémentaire sur le salaire horaire. Les deux rendements ont été très stables durant toute la période : une année de formation supplémentaire a été récompensée par une hausse de 5,5 % à 6,9 % de salaire horaire, tandis qu'une année supplémentaire d'expérience était liée à environ 1 % de salaire en plus.<sup>22</sup> Une analyse similaire des augmentations de salaire selon la structure des qualifications, réalisée dans une précédente étude d'Avenir Suisse, n'a pas non plus constaté de changement significatif au fil du temps (Adler et Salvi, 2017).

Les données empiriques existantes n'indiquent donc pas que l'expérience professionnelle ait perdu de sa valeur. Les thèses selon lesquelles la «demi-vie du savoir» se serait nettement réduite ou la formation sur le lieu de travail («on the job training») ne fonctionnerait plus aussi bien qu'auparavant, ne semblent donc pas s'avérer de façon générale. L'évolution observée ces vingt dernières années ne donne en tout cas pas motif à effectuer d'importants ajustements dans la répartition des dépenses publiques de formation ou à entreprendre une réallocation massive des fonds de formation publics depuis la formation formelle vers la formation continue.

Rien ne suggère que l'expérience professionnelle a perdu de sa valeur.

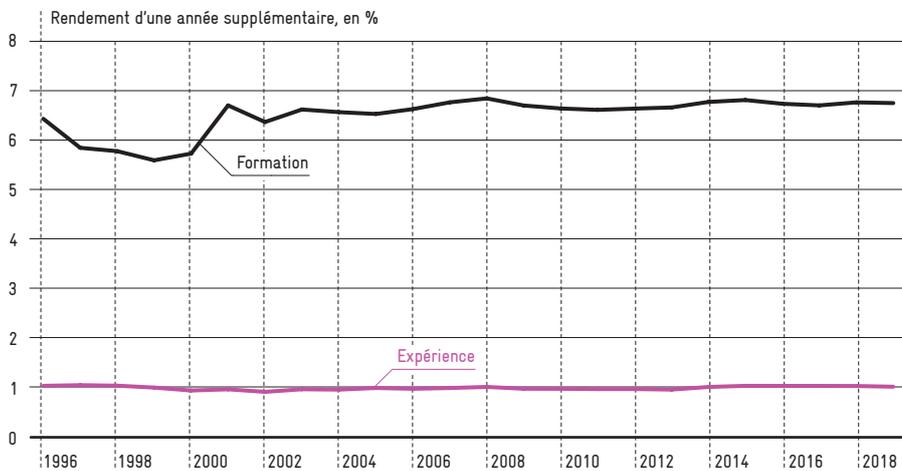
21 L'estimation précise des rendements de formation se heurte à de nombreuses et délicates difficultés statistiques (voir notamment Card 1999). Nous nous concentrons ici sur l'évolution d'une simple valeur.

22 Il s'agit ici de l'expérience professionnelle potentielle, calculée par la différence entre l'âge et la durée estimée de la formation.

Figure 15

## Stabilité des rendements de la formation et de l'expérience

Le graphique représente l'évolution des rendements de la formation et de l'expérience pour la période 1996 à 2019, estimés par l'équation standard de Mincer. Le rendement de formation d'une année supplémentaire de formation se situe entre 5,5% et 6,9% et une année supplémentaire d'expérience professionnelle s'accompagne d'un rendement d'environ 1%.



Source : ESPA, propre représentation

### Conclusion

- Les investissements publics de formation sont dévolus presque exclusivement au premier tiers de la vie, de sorte que le profit tiré de la formation se prolonge sur le plus grand nombre d'années possible. Cela ne signifie cependant pas qu'aucun apprentissage n'ait lieu tout au long de la vie – seulement que le rôle de l'Etat s'efface en ce qui concerne les investissements de formation durant la vie professionnelle, où ce sont en effet les entreprises et les individus qui les financent.
- Le rendement de la formation continue et de l'apprentissage informel en milieu professionnel profite avant tout aux individus et aux entreprises, qui en assument par conséquent les coûts. Un investissement public général en formation continue ou en apprentissage informel ne semble donc pas approprié. Un soutien ciblé de l'Etat à la formation durant les parcours professionnels peut être justifié chez les personnes qui n'ont plus part à l'apprentissage tout au long de la vie et qui perdent ainsi leur employabilité.
- Cependant, les données empiriques ne témoignent pas en Suisse d'une perte globale d'importance ou d'efficacité de la formation sur le lieu de travail («on the job training») ou de l'apprentissage informel au travail. Les suppléments de salaire liés à l'expérience professionnelle supplémentaire n'ont ainsi connu quasiment aucune variation au cours des 25 dernières années.

## 4\_ Nouveaux défis, nouveaux outils?

Le chapitre précédent a montré qu'il n'existait pas de profond besoin de réforme du système de formation continue en Suisse et des efforts que le pays fait en ce sens. Cela ne signifie cependant pas que le système de formation (continue) ne se trouve pas confronté à de nouveaux défis. Comme le chapitre 1 l'a identifié, les premières années du parcours de formation revêtent un rôle important car plus tôt sont comblées les lacunes de formation – lorsqu'elles n'ont pu être évitées –, plus il est facile de compléter ces bases par de nouveaux savoirs. En outre, l'école obligatoire ou un apprentissage à lui «seul» suffisent moins souvent aujourd'hui pour s'intégrer durablement sur le marché du travail. Mais quels groupes cibles une politique de formation continue (renouvelée) doit-elle viser? Et avec quels instruments?

### 4.1\_ Cibler le soutien public à la formation continue

Dans certains groupes qui jusqu'ici ne participent qu'à peine, voire pas du tout, aux activités de formation continue, le financement de cette formation par l'Etat pourrait servir à minimiser les coûts ultérieurs pour la société, par exemple ceux du chômage. Un investissement de formation précoce serait certes vraisemblablement plus efficace pour ces groupes qu'un soutien à la formation continue à l'âge adulte – mais une telle politique apporte peu à ceux qui sont déjà en situation d'emploi (Wolter 2008). La formation continue ne devrait donc pas être stimulée selon le principe de l'arrosoir, mais ciblée uniquement sur certains groupes. La participation des pouvoirs publics doit en outre être motivée par le maintien de l'employabilité des personnes dont ils soutiennent la formation continue ou par l'objectif de leur donner les moyens de prendre part à l'avenir à l'apprentissage tout au long de la vie.

Un investissement de formation précoce est plus rentable

Comme le reportait la première partie de cette analyse, certains groupes participent moins que la moyenne à la formation continue. La participation est plus faible chez les travailleurs âgés que chez les plus jeunes, même si l'effet de l'âge ne se fait statistiquement sentir qu'à partir de 50 ans. Il est le plus net chez les personnes de 60–64 ans. Le taux de participation devrait donc dépendre moins de l'âge que de l'âge ordinaire d'entrée en retraite (Backes-Gellner 2011).

Même si l'âge influe sur la participation à la formation continue, certains facteurs ont un effet encore plus net sur les comportements à cet égard (BSS 2016). L'un de ces facteurs est le niveau de formation: indépendamment de l'âge, les travailleurs sans formation postobligatoire s'engagent plus faiblement dans des activités de formation continue que les diplômés du degré secondaire II ou du degré tertiaire. Le soutien de l'Etat est cependant surtout approprié pour les groupes dits à risque – à savoir ceux qui ne prennent pas du tout part, ou rarement, à l'apprentissage tout

au long de la vie et qui perdent ainsi à plus ou moins long terme en compétitivité sur le marché du travail. Les personnes sans formation postobligatoire représentent un tel groupe : leur probabilité de participer à une formation continue est significativement plus faible que celle des travailleurs possédant une qualification plus élevée. En outre, les personnes peu qualifiées ont un risque statistique significativement plus élevé de devenir chômeur (Mohler et al. 2019). Les investissements dans le maintien de la capacité d'insertion des personnes peu qualifiées sur le marché du travail peuvent donc être bénéfiques pour la société.

Il conviendrait en outre de différencier parmi les personnes que les données indiquent comme «non-participants» s'il s'agit de non-participants occasionnels ou de «jamais participants». Les premiers ne se sont peut-être effectivement pas formés durant la période de référence de l'enquête, mais ont pu prendre régulièrement part dans les années précédentes à des formations continues et ne posent donc pas de problème de ce point de vue. Le vrai groupe à risque est celui de ceux qui ne sont jamais participants, qui ne prennent jamais part à aucune formation – que ce soit durant l'année de l'enquête ou les années qui précèdent. Ces différences ne sont cependant en général pas relevées dans les enquêtes sur les comportements en matière de formation. Selon une étude réalisée en Allemagne, un peu plus d'une personne sur dix en âge d'activité lucrative fait partie de la catégorie de ceux qui s'abstiennent totalement de formations. Ces derniers se caractérisent en particulier par un faible niveau de formation et par des postes de travail où les exigences de connaissances et compétences évoluent peu. Ils sont en outre fortement axés sur le présent et tendent par conséquent à négliger les considérations d'avenir lors de leurs choix de formation (Backes-Gellner 2011; Backes-Gellner et al. 2007).

La non-participation, récente ou absolue, à la formation continue représente surtout un risque élevé lorsque plusieurs facteurs s'accumulent – par exemple chez les personnes maîtrisant mal la langue du pays, sans formation postobligatoire et occupant un poste comprenant une large part de tâches de routine (Backes-Gellner 2011). Comme critère ouvrant droit à une aide publique à la formation continue, nous proposons le niveau de qualification, parce que celui-ci influe fortement sur la participation aux activités de formation et que les personnes peu qualifiées présentent un risque plus élevé de chômage. De plus, l'amélioration des chances des personnes peu qualifiées sur le marché de l'emploi est aussi un des objectifs de la loi fédérale sur la formation continue (WeBiG 2017).

Il serait envisageable que les personnes sans formation postobligatoire puissent bénéficier d'un soutien public. Environ une personne sur dix en âge de 25 à 64 ans ne possède pas de diplôme postobligatoire, ce qui représente approximativement 530 000 personnes (BFS 2020a, BFS2020i). Néanmoins, choisir le niveau de qualification comme critère de sélection du groupe cible soulève le problème suivant : il est certes aisé de prouver que l'on possède un certain diplôme, mais difficile d'apporter la preuve que

Le véritable groupe à risque est celui des personnes qui ne prennent jamais part à la formation continue.

l'on ne dispose d'aucune formation postobligatoire. Il existe donc un certain risque d'abus (BSS 2016). Celui-ci peut être limité si par exemple le revenu imposable est pris également comme critère d'octroi.

### Encadré 3

#### La politique de formation continue de la Confédération, des cantons et des communes

---

*La Confédération et les assurances sociales apportent actuellement un soutien à la formation continue à hauteur d'environ 500 millions de francs par an. Rapportée au volume du marché de la formation, estimé à cinq milliards de francs, la dépense publique ne représente qu'approximativement 10 % (SBFI 2019). Comparé aux plus de 39 milliards de dépenses totales que consacre l'Etat pour la formation, son engagement pour la formation continue est modeste (BFS 2020g).*

*La Confédération a quelque peu étendu sa panoplie d'instruments au-delà de la formation formelle. En 2017, la loi fédérale sur la formation continue (LFCo) est entrée en vigueur, visant à renforcer la formation continue en tant que partie intégrante de l'apprentissage tout au long de la vie, au sein de l'espace suisse de formation. La loi fixe les principes applicables à la formation continue, ainsi que les conditions de l'octroi d'aides financières par la Confédération.*

*Chaque année, au titre de la loi sur la formation continue, environ quatre millions de francs sont alloués d'une part à des organisations, qui fournissent des prestations d'ordre général au profit du système de formation continue, et d'autre part, à des activités de formation qui renforcent les compétences de base des adultes (SBFI 2019). Investir dans les compétences de base lorsque celles-ci ne sont pas suffisantes est essentiel pour permettre la participation à l'apprentissage tout au long de la vie. Il existe en outre depuis 2018 une contribution financière axée sur la personne, à hauteur de 50 % des coûts<sup>23</sup>, destinée aux personnes suivant des cours de préparation aux examens fédéraux professionnels et professionnels supérieurs. En 2018, la Confédération a soutenu 4000 participants aux cours pour un montant total d'environ 16 millions de francs (BFS 2020j). De plus, depuis cette année, des analyses gratuites de la situation sont proposées aux adultes de 40 ans et plus, afin d'examiner leur potentiel sur le marché du travail et planifier des mesures concrètes visant à maintenir ou à améliorer leur employabilité (SBFI 2021b).*

---

Une fois que les groupes cibles de la politique de formation continue sont identifiés, il se pose la question de savoir sous quelle forme optimale mettre en place la politique de soutien. Pour évaluer les instruments au service de cette politique, les critères suivants sont importants :

– **Financement orienté vers la demande ou vers l'offre?** Dans le premier cas, l'aide est apportée directement aux individus ou aux entreprises, et dans le second les moyens de soutien sont distribués à des prestataires de formation continue ou à certains programmes et projets de formation continue. En principe, le soutien orienté vers la demande devrait être prioritaire car il répond à la démarche de responsabilité personnelle de l'individu dans son apprentissage tout au long de la vie.

---

23 Plafonnée à 9500 francs pour les cours de préparation aux examens professionnels et à 10 500 francs pour les examens professionnels supérieurs.

Le soutien axé sur la personne offre en outre l'avantage de ne pas fausser la concurrence sur le marché de la formation continue, ce qui peut tout à fait se produire avec le financement par objet. Au contraire, les instruments orientés vers la demande laissent prévoir un effet positif sur la concurrence sur le marché de la formation continue : le fait que les personnes demandeuses peuvent disposer directement des aides financières devrait inciter les prestataires à aligner le plus possible leur offre sur les besoins des demandeurs de formation (Wolter et Messer 2009).

– **Apporter le soutien aux travailleurs ou aux entreprises?** Un soutien accordé aux entreprises diminue certes le risque que soient effectuées des formations sans rapport avec les exigences du marché du travail. Car les formations soutenues par l'Etat ne devraient pas seulement apporter un bénéfice privé, mais aussi et surtout un bénéfice pour la société – par exemple dans le sens d'une meilleure employabilité des participants à la formation. Lorsque le soutien est accordé aux entreprises cependant, les employés ne peuvent bénéficier de l'aide que si leur entreprise se montre intéressée par celle-ci. Du point de vue de l'égalité des chances, le soutien direct aux individus a donc plus de vertus. Si en outre les aides vont directement aux individus, leur responsabilité personnelle envers leur formation continue devrait s'en trouver renforcée, ce qui consolide une culture d'apprentissage s'inscrivant dans une démarche suivie tout au long de la vie (BSS 2016).

Le financement orienté vers la demande répond à la responsabilité de l'individu dans l'apprentissage tout au long de la vie.

## 4.2\_ Instruments de promotion de l'apprentissage tout au long de la vie

Les paragraphes ci-dessous analysent une sélection d'instruments concrets visant à favoriser la participation à la formation continue des individus. Ils évaluent d'une part dans quelle mesure chaque instrument peut atteindre le groupe cible – en première ligne les personnes sans formation postobligatoire –, et si la mesure a un effet positif sur la participation à la formation ou non. D'autre part, ils restent attentifs à la question de savoir dans quelle mesure l'investissement public se substitue à l'engagement privé : si une aide est apportée à des formations continues qui auraient eu lieu même sans financement public – payées par les individus ou leur employeur – il n'en résulte aucun bénéfice pour la société. De tels effets d'aubaine conduisent à une allocation inefficace d'une partie des aides publiques (Wolter et Messer 2009).

### Bons de formation continue

*De quoi s'agit-il :* avec cet instrument, l'Etat émet des bons que les personnes peuvent faire valoir pour la participation à la formation de leur choix. Les coûts de participation diminuant, les travailleurs sont généralement davantage disposés à s'inscrire à une formation. L'effet incitatif est renforcé par le biais psychologique qui agit en cas de non-participation, face au risque de «perdre» l'argent auquel on aurait eu droit (Wolter

et Messer 2009). Un autre avantage, comparé par exemple au remboursement de coûts de formation, est que les participants peuvent utiliser le bon directement pour payer leurs cours au lieu de devoir au préalable réunir les moyens de son paiement au moment de la formation (BSS 2016).

**Retours d'expérience:** le canton de Genève octroie depuis 2001 des chèques de formation<sup>24</sup> aux personnes dont les revenus ne dépassent pas un certain montant<sup>25</sup>. Avec plus de 40 % des contribuables résidant dans le canton de Genève qui satisfont les conditions pour déposer une demande de chèque, la mesure semble viser plutôt large quant à son groupe cible. Entre 2005 et 2009, plus de 15 000 personnes ont bénéficié d'un chèque de formation – ce qui correspond à 16 % des ayants droit (Canton de Genève 2010).

Parmi ceux-ci, un chèque sur cinq environ a été utilisé par une personne sans formation postobligatoire, ce qui correspond approximativement à la part de personnes peu qualifiées dans le canton de Genève. Le chèque de formation a certes ainsi atteint son groupe cible, cependant il ne semble pas avoir poussé le taux de participation de personnes sans formation postobligatoire au-delà de leur proportion dans la population. En effet, si l'on considère que les personnes peu qualifiées perçoivent en général des revenus plus faibles et qu'elles sont donc surreprésentées dans le groupe des ayants droit, leur part parmi les bénéficiaires du chèque de formation devrait être supérieure à leur part dans la population totale (Backes-Gellner 2011). Le profil sociodémographique des bénéficiaires montre que les chèques sont tendanciellement utilisés par des personnes qui peuvent prendre le temps de suivre une formation continue: 37 % des participants travaillent à temps partiel et 70 % n'ont pas d'enfants. Les chèques sont typiquement utilisés par de jeunes femmes possédant un bon niveau de formation (Canton de Genève 2010). Tel qu'il est aujourd'hui conçu, le chèque de formation de Genève subventionne donc de nombreuses personnes qui auraient de toute façon très vraisemblablement participé à une formation continue et chez qui il faut plutôt s'attendre à d'importants effets d'aubaine (Backes-Gellner 2011).

D'autres éléments sur l'efficacité des bons de formation en Suisse ont été apportés par l'expérience de terrain menée en 2006 par Wolter et Messner. Celle-ci a consisté à distribuer à environ 2400 personnes choisies au hasard (indépendamment du niveau de formation) des bons<sup>26</sup> qu'elles pouvaient utiliser pour la formation continue de leur choix.

Selon la mise en place des chèques de formation, il faut s'attendre à des effets d'aubaine élevés.

24 Les chèques d'un montant de jusqu'à 750 francs peuvent être cumulés sur une durée de trois ans; il est par conséquent possible d'investir 2250 francs dans une action de formation.

25 Le revenu déterminant à ne pas dépasser pour une personne célibataire sans enfant est de 72 000 francs; pour un couple marié avec trois enfants, il est de 140 000 francs (Canton de Genève 2019).

26 Un tiers des personnes a reçu un bon d'une valeur de 200 francs, un autre tiers un bon de 750 francs, et le dernier tiers un bon de 1500 francs. Leur comportement a été comparé à celui d'environ 10 000 personnes qui n'avaient pas reçu de bon.

L'expérience a montré que les bons ont la capacité d'accroître la participation à la formation continue, et ce également chez les personnes sans formation postobligatoire. Wolter et Messer (2009) constatent cependant globalement un niveau élevé d'effets d'aubaine, représentant environ 60 %. Parmi les utilisateurs de bons possédant un diplôme universitaire, la proportion de ceux qui auraient entrepris une formation continue même sans mesure d'aide atteint 90 %. Les effets d'aubaine sont les plus faibles chez les personnes sans formation postobligatoire, où ils ne dépassent pas 40 %.

Il apparaît également que la valeur du bon a un effet sur son efficacité : les bons de 200 francs ont été nettement moins utilisés que ceux d'une valeur supérieure et ils n'ont pas suscité de surcroît de participation, ce qui a rendu inefficaces les moyens engagés. Les bons de formation continue ont été mis à profit en grande partie pour des formations professionnelles ou en lien avec le marché du travail (Wolter et Messer 2009).

## Evaluation d'Avenir Suisse

En résumé, on peut constater que les bons de formation sont tout à fait en mesure d'augmenter la participation à la formation continue. Parce que les bons de formation continue entraînent cependant d'importants effets d'aubaine, surtout s'ils sont distribués selon le principe de l'arrosoir, il importe de réserver leurs droits d'utilisation à un petit groupe de personnes – par exemple les quelque 530 000 personnes entre 25 et 64 ans sans formation postobligatoire. Le groupe d'ayants droit devrait être restreint à nouveau en définissant un plafond de revenus, afin que les seuls bénéficiaires soient, autant que possible, ceux dont la participation à une formation se trouve empêchée par leurs moyens financiers<sup>26</sup>.

La conception des bons doit prendre en compte le fait que la participation à la formation augmente avec le montant du bon et que celui-ci ne produit d'effet qu'à partir d'une certaine valeur. Il peut donc être plus efficace de délivrer peu de bons de formation d'une valeur élevée (par ex. 1000 francs) plutôt que de nombreux bons d'une faible valeur (par exemple 200 francs). En outre, Wolter et Messer (2009), observent que les personnes ayant suivi une formation continue grâce au bon ont tendance à participer davantage par la suite, même sans bon, à des actions de formation. Un droit annuel à un bon entraînerait donc des effets d'aubaine supplémentaires. Il serait plus efficace de n'émettre de bons que tous les deux ou trois ans. Les contenus des cours de formation continue devraient être en rapport avec le monde du travail, sans être cependant trop restrictifs sur ce point. Ainsi, d'une part la charge administrative s'en trouverait réduite, et d'autre part on peut assumer que les individus sont les mieux à même d'évaluer leurs propres besoins (BSS 2016; Wolter et Messer 2009).

27 Le revenu maximum pourrait varier en fonction de la situation familiale et du lieu de résidence, afin de prendre en compte la diversité des situations de vie.

Les coûts d'un tel programme de soutien dépendent fortement des modalités de mise en œuvre et du nombre de personnes qui y ont recours. Les considérations suivantes peuvent cependant servir de repères: si l'Etat soutenait la formation continue des personnes de 25-64 ans sans formation postobligatoire à hauteur par exemple de 750 francs par personne tous les trois ans – cela correspond à la moitié des dépenses que les entreprises consacrent en moyenne pour chaque participant à une formation continue –, il en résulterait approximativement des coûts de 130 millions de francs par an, à supposer que chaque personne éligible fasse toujours valoir ses droits<sup>28</sup>. Cette dernière hypothèse est cependant très invraisemblable car les personnes sans formation postobligatoire se distinguent par une plus faible participation à la formation continue et un degré élevé de satisfaction avec leur renoncement à cette dernière. Si nous admettons par exemple un taux d'utilisation des bons de 20 % – sur la base de l'expérience de Genève – les coûts annuels se réduiraient à environ 26 millions de francs.

### Compte de formation continue

**De quoi s'agit-il:** en fonction des modalités d'implémentation de ce modèle, les individus, les employeurs ou l'Etat alimentent en continu un compte individuel bénéficiant d'allégements fiscaux (ou subventionné), dont l'avoir ne peut être utilisé qu'à des fins de formation continue. Il peut s'agir de comptes virtuels sur lesquels sont accumulés au fil du temps des «droits de formation» – «virtuels» signifiant ici que les fonds ne sont mobilisés que lorsque la formation est effectivement réalisée (OECD 2019). Ces comptes peuvent bénéficier de subventions de l'Etat, accordées soit à tous les titulaires de compte ou bien réservées à certains groupes cibles – et d'un montant proportionnel au niveau d'épargne ou bien fixe. Il peut s'agir par ailleurs également d'un compte d'épargne physique, dont le capital d'épargne ne peut être utilisé qu'exclusivement pour la formation continue - selon le principe du pilier 3a.

Les comptes de formation, suivant leur implémentation, présentent de grandes similitudes avec les bons de formation – par exemple si l'Etat verse chaque année une somme fixe sur le compte. Même s'il est souvent question internationalement de comptes de formation, il s'agit plutôt dans de nombreux cas d'un système de bons de formation.

**Retours d'expérience:** la Suisse n'a pas à ce jour mis en place de compte de formation. Des expériences avec cet instrument d'incitation ont été faites par exemple en Grande-Bretagne au tournant du millénaire, avec les Individual Learning Accounts: chaque compte de formation continue a été doté d'un avoir de 150 GBP (à l'époque environ 350 CHF) versées

Les chèques non utilisés pour la formation continue peuvent l'être tout au long de la vie professionnelle.

28 Ces considérations n'incluent pas les coûts administratifs.

par les caisses publiques, tandis que les titulaires de compte devaient apporter 25 GBP de participation propre<sup>29</sup>. Cette forme d'aide a été fortement sollicitée dès son lancement et près d'un utilisateur sur six était peu qualifié. Cependant, des doutes émergèrent rapidement quant à la qualité des offres de formation continue. Un an après sa mise en place, le programme était déjà supprimé, en raison d'indices d'abus et d'irrégularités, ainsi que de dépassement de budget (Eichhorst 2017).

L'Ecosse connaît encore aujourd'hui des Individual Learning Accounts, qui correspondent cependant plutôt à des bons de formation continue : les personnes au faible revenu et sans diplôme académique ont droit chaque année à une allocation de formation continue d'une valeur de 200 GBP. L'avoire expire s'il n'est pas utilisé dans l'année pour laquelle il est versé. Les comptes de formation continue écossais connaissent une diffusion modérée, et aussi bien les ouvertures de compte que les participations à des formations ont diminué au fil du temps (Eichhorst 2017).

Un autre exemple est le Compte Personnel de Formation (CPF) que la France a introduit en 2015. L'idée est d'accumuler des droits à la formation au fil du temps. Le CPF est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, à des fins de formation continue. A l'origine, les droits étaient exprimés en heures de formation, mais depuis 2019, le compte est crédité en unité monétaire, et la hauteur des droits de formation acquis dépend du niveau de formation de la personne<sup>30</sup>.

Le CPF n'était d'abord disponible que pour les salariés et les demandeurs d'emploi. Depuis janvier 2018, les indépendants peuvent également en bénéficier. Le programme est financé par une contribution obligatoire au financement de la formation, versée par les entreprises à hauteur de 0,2 % des salaires bruts<sup>31</sup>. Depuis sa création en 2015, la participation au CPF a continuellement progressé, mais elle restait encore limitée en 2018, avec 2,1 % de la population active (OECD 2019; République Française 2020).

## Evaluation d'Avenir Suisse

Fondamentalement, les comptes de formation continue représentent une bonne alternative aux bons de formation. Il importe également pour cet instrument que les moyens publics soient autant que possible octroyés uniquement à un groupe cible étroitement défini, afin d'éviter les effets d'aubaine. Un avantage du compte de formation est que l'avoire peut être économisé sur une plus longue période et qu'il serait ainsi possible de suivre tous les deux ans une formation d'un contenu plus ample. Cette possibilité existe cependant aussi dans les sys-

29 Les employeurs peuvent abonder le compte de formation continue, avec exonération fiscale. Les titulaires de compte bénéficiaient en outre de réductions pour certaines offres de formation continue.

30 Tandis que les personnes possédant une formation postobligatoire reçoivent 500 euros par an sur leur compte et peuvent accumuler un montant maximal de 5000 euros, le CPF des personnes sans formation postobligatoire est crédité de 800 euros par an, jusqu'à un montant maximal de 8000 euros.

31 Les travailleurs indépendants versent 0,2 % de leur chiffre d'affaires dans un fonds de formation.

tèmes de bons de formation, par exemple celui de Genève. Un compte de formation continue exonéré fiscalement, où chaque personne accumule un capital d'épargne qu'elle ne peut utiliser que pour la formation continue est certainement un dispositif peu ciblé et donc associé à d'importants effets d'aubaine. En effet, les personnes peu qualifiées gagnent tendanciellement moins que celles disposant de meilleures qualifications et peuvent donc faire de moindres économies en vue de leur formation continue. En outre, l'incitation fiscale fonctionne certainement moins chez les personnes sans formation postobligatoire (voir section sur les déductions fiscales).

### Déductions fiscales pour formation continue

**De quoi s'agit-il:** qu'il soit judicieux ou non, d'un point de vue de politique fiscale, de considérer les coûts de formation continue comme un investissement et de les rendre pour cette raison déductibles, examinons la déduction fiscale en tant qu'incitation à la participation à la formation continue. Lorsque les dépenses effectuées pour celle-ci peuvent être déduites du revenu imposable, il en résulte une économie d'impôts qui diminue indirectement le coût de la formation et fait augmenter la demande de formation continue.

**Retours d'expérience:** En Suisse, les coûts de formation de base et continue, ainsi que ceux de réorientation professionnelle, peuvent être déduits des impôts fédéraux, jusqu'à concurrence de 12 000 francs. Les cantons fixent eux-mêmes le plafond de leur déduction pour formation continue, et la hauteur de la déduction varie donc de canton en canton (Bundesrat 2014). Dans la mesure où la déduction des coûts intervient a posteriori, en règle générale un ou deux ans après la décision de formation et le paiement de ses coûts, l'effet incitatif est certainement plus faible que celui des instruments qui réduisent immédiatement les coûts de formation continue (Wolter 2008).

Comme la déduction des coûts intervient à posteriori, l'effet incitatif est plus faible.

## Evaluation d'Avenir Suisse

Pour stimuler la participation des personnes peu qualifiées à la formation continue, la déduction fiscale n'est pas un instrument adapté pour les raisons suivantes: d'une part l'économie d'impôt augmente avec des revenus plus élevés, en vertu de quoi les déductions fiscales devraient avoir un effet incitatif surtout auprès des personnes aux salaires élevés. Les personnes peu qualifiées et percevant par conséquent un plus faible revenu ne paient cependant pratiquement pas d'impôts et ne peuvent donc pas, ou bien seulement dans une faible mesure, profiter de cette mesure incitative. D'autre part, les personnes aux faibles revenus devraient déjà disposer des moyens financiers pour financer de prime abord leur formation continue. Car la réduction du coût n'intervient, si jamais, que rétrospectivement. Si les déductions fiscales sont utilisées comme instrument d'incitation à la formation continue, il est généralement admis qu'elles susciteront d'importants effets d'aubaine de jusqu'à 100 % (Wolter 2008).

## Congé-formation

**De quoi il s'agit:** le manque de temps est un des empêchements le plus souvent cité pour la participation à la formation continue (BFS 2018a). C'est là qu'entend agir le congé-formation : les employés peuvent utiliser chaque année un certain nombre de jours de travail rémunérés pour suivre des actions de formation continue. Le coût en temps d'une formation continue est ainsi réduit, ce dont on attend un effet positif sur la probabilité de participation.

**Retours d'expérience:** le droit du travail suisse ne connaît pas de droit au congé-formation. Mais celui-ci peut être inscrit dans une convention collective de travail (CCT) |<sup>32</sup>. En outre, l'employeur et l'employé peuvent stipuler dans un contrat individuel une clause de congé payé pour formation continue (BSS 2016).

Dans bon nombre de Länder d'Allemagne, il existe un congé-formation. Mais il s'avère que seulement très peu d'employés font usage de cet instrument : le taux de participation maximal atteint 3 % – mais dans plus de la moitié des Länder ayant institué ce congé-formation, le taux est inférieur à 1% (Reichling 2014). Même s'il n'existe pratiquement pas de recherches empiriques sur l'efficacité de l'instrument (ce qui est certainement lié au faible taux de participation), on peut supposer que le congé-formation atteint surtout les personnes déjà actives dans leur formation continue et qu'il ne contribue pas à accroître spécifiquement plus rapidement la participation des travailleurs peu qualifiés. En effet, le comportement de formation de ces groupes ne diffère pratiquement pas entre les Länder avec ou sans congé-formation (Backes-Gellner 2011). Les effets d'aubaine devraient donc également être élevés avec ce dispositif.

## L'évaluation d'Avenir Suisse

Instaurer un droit légal au congé-formation n'est pas souhaitable parce que celui-ci n'est que peu utilisé et que la participation à la formation n'augmenterait probablement qu'à peine. Il faut en outre compter avec d'importants effets d'aubaine. Le droit au congé-formation peut être défini en Suisse dans le cadre de conventions collectives de travail ou de contrats individuels. Cette contractualisation a l'avantage de pouvoir intégrer spécifiquement les besoins des employés et employeurs ou les conditions-cadres de la branche.

## Bourses et prêts

De quoi s'agit-il : les bourses ou les prêts sont des prestations financières étatiques versées par paiement unique ou régulier à des personnes à faibles revenus afin de leur permettre de prendre part à une formation de base

<sup>32</sup> Le droit au congé-formation est inscrit, sous différentes formes, dans la plupart des CCT.

ou continue. Dans ce cadre, les bourses et prêts doivent non seulement couvrir le coût de cette formation, mais aussi le coût de la vie – en effet, et précisément en cas de formation de base ou continue de longue durée, les participants doivent souvent réduire leur temps de travail lucratif. Si les bourses ne doivent pas être remboursées, en revanche, les bénéficiaires de prêts s'engagent à leur remboursement au terme de leur formation. Les prêts sont octroyés en règle générale à des taux bas ou à taux zéro.

(BFS 2020k; BSS 2016).

**Retours d'expérience:** en Suisse, l'octroi de bourses et de prêts d'études est régi au niveau cantonal et destiné en premier lieu aux jeunes personnes accomplissant leur scolarité initiale : en 2019, seuls 6 % des bourses et 17 % des prêts ont été attribués à des personnes de plus de 29 ans (BFS 2020k).

En 2019, les cantons ont octroyé des bourses pour un montant d'environ 360 millions de francs à plus de 47 000 personnes, et des prêts pour un total de 20 millions de francs à près de 3000 personnes. Seuls 0,2 % des bourses et 2 % des prêts revenaient à des participants en formation continue |<sup>33</sup> (BFS 2020k).

Il paraît difficile d'établir un catalogue universel des cours de formation continue obligatoires.

## L'évaluation d'Avenir Suisse

Pour les formations continues de longue durée ou les reconversions, les prêts de formation continue pourraient représenter un instrument incitatif particulièrement intéressant car ils peuvent également servir à couvrir le coût de la vie.

### Formation continue obligatoire

**De quoi s'agit-il:** l'idée d'une obligation générale de formation continue est motivée par le fait que la participation à une telle formation serait alors garantie pour tous les travailleurs – et donc également pour les groupes qui participent moins que la moyenne à des formations. L'obligation pourrait par exemple disposer que chaque entreprise doive mettre chaque année à disposition de ses employés un certain nombre d'heures pour la formation professionnelle et assumer les frais en la matière.

**Retours d'expérience:** un régime général obligatoire de formation continue n'a été jusqu'ici introduit dans aucun pays. Les exemples similaires souvent cités sont l'école obligatoire ou l'obligation de formation continue pour les chauffeurs professionnels. |<sup>34</sup> Si cependant la formation continue devait être déclarée obligatoire pour tous les actifs, il serait d'une part nécessaire de définir quelles mesures et quels contenus de formation

<sup>33</sup> Les bourses sont versées presque exclusivement aux élèves du degré secondaire II (56 % du montant total) et tertiaire (43 % du montant total). Environ 90 % des prêts sont octroyés à des étudiants du degré tertiaire.

<sup>34</sup> Un autre exemple serait le titre FMH pour les médecins, qui ne peuvent le conserver qu'à condition d'accomplir chaque année un nombre minimal de formations.

sont admis à ce titre. A la différence par exemple du cas des chauffeurs professionnels, il est probable que la délimitation d'un catalogue pertinent de formations d'application générale se révélerait une entreprise nettement plus ardue. Car les besoins en formation continue varient fortement selon les personnes et selon les situations professionnelles et de vie; ils évoluent en outre au cours du temps. Il est certes possible de ne pas limiter les domaines autorisés et d'admettre toute formation. Cela signifierait cependant que des mesures obtiendraient la qualification de formation continue même si elles sont peu utiles aux employés pour leurs pratiques quotidiennes au travail ou le maintien de leur employabilité.

Il se pose d'autre part la question de la manière dont le respect d'une telle obligation pourrait être assuré. Dans le cas d'absence de formation continue chez les chauffeurs professionnels, ceux-ci sont menacés d'un retrait du permis. Pour la plupart des employeurs et employés, il n'existe cependant pas de permis ou licence que l'on puisse retirer en cas de non-respect de cette obligation. On pourrait imaginer une sorte d'amende en cas de manquement à l'obligation de formation. Celle-ci devrait cependant produire en réaction des stratégies de contournement: si l'obligation est de trois jours de formation, on peut s'attendre par exemple à ce que certaines entreprises répartissent sur trois jours une formation de deux jours, sans en modifier le contenu. En outre, une telle amende peut également être comprise comme une légitimation du fait de ne plus se préoccuper de la question de la formation continue par la suite (Backes-Gellner 2011).

L'orientation de carrière, le plus tôt possible.

## Evaluation d'Avenir Suisse

La formation générale obligatoire serait donc probablement peu propice au but recherché et surtout susciterait des contournements qui laissent présager une absence d'effet positif sur la participation à la formation continue. En outre, cette mesure contribuerait à renchérir fortement le coût du travail, avec des répercussions certaines sur l'emploi.

### Orientation de carrière

**De quoi s'agit-il:** l'orientation de carrière constitue un autre instrument de soutien à l'apprentissage tout au long de la vie. La personne en recherche d'orientation planifie avec des conseillers spécialisés des mesures concrètes pour améliorer ou maintenir son employabilité.

**Retours d'expérience:** chaque canton suisse propose un service d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, afin d'aider les jeunes lors de leur premier choix professionnel et les adultes dans le choix de leurs études et la planification de leur carrière (educa 2021). En 2019, près de 120 000 prestations de conseil ont été fournies – dans 60 % des cas, les personnes demandant conseil avaient moins de 20 ans (KBSB 2020).

En 2021, sous la dénomination «viamia», plusieurs cantons ont lancé des projets pilotes destinés à offrir un bilan professionnel gratuit aux personnes de 40 ans et plus (SBFI 2021b). Dans quelle mesure ces bilans professionnels sont effectivement utilisés également par des personnes sans formation postobligatoire, quel est le degré des effets d'aubaine, et l'initiative peut-elle augmenter la participation à la formation continue? Réponse dans les prochaines années.

## Evaluation d'Avenir Suisse

Dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, l'orientation de carrière joue un rôle important en ce qu'elle fournit des informations ou des prestations de conseil aux individus qui leur permettent de prendre des décisions sur le long terme. En particulier pour les personnes dont l'employabilité doit être améliorée et qui courent un risque plus élevé d'être au chômage, se confronter avec la planification de sa carrière a certainement aussi une utilité sociale. Cependant, ce sont précisément aussi ces personnes qu'il s'avère difficile d'atteindre avec ces prestations. Instaurer un bilan professionnel obligatoire à intervalles réguliers, par exemple tous les deux ans, ou à partir d'un certain âge, est à déconseiller, car d'importants effets d'aubaine seraient prévisibles. En effet, une grande partie de la population active occupée se soucie certainement déjà régulièrement de sa propre planification de carrière et de sa position sur le marché.

## Conclusion

- Un futur transfert des fonds publics de formation depuis l'éducation formelle vers la formation continue n'est pas souhaitable. En effet, la formation continue relève de la responsabilité des individus et des entreprises. Une intervention de l'Etat ne se justifie que lorsque les mesures de stimulation de la participation à la formation offrent une utilité sociale. La formation ne devrait donc pas être soutenue selon le principe de l'arrosoir, mais ciblée uniquement sur certains groupes ne participant que rarement, voire pas du tout, à l'apprentissage tout au long de la vie, et dont par conséquent l'employabilité sur le marché du travail se dégrade vraisemblablement à long terme.
- La participation à la formation continue est certes inférieure à la moyenne dans différents groupes, néanmoins cette situation n'est pas problématique en général. Parce que les personnes sans formation postobligatoire, quels que soient leur âge et leur statut migratoire, présentent une participation plus faible aux activités de formation continue et un plus grand risque de chômage, les critères de droit aux aides publiques en la matière devraient se baser sur le niveau de qualification, tout en prenant en compte les revenus.
- Si l'Etat souhaite favoriser à l'avenir la participation des personnes peu qualifiées à la formation professionnelle, les bons ou les comptes de

Les transferts de fonds publics de formation depuis l'éducation formelle vers la formation continue ne sont pas souhaitables.

formation continue se présentent comme une solution appropriée. Une importance particulière devrait être accordée à la délimitation précise des groupes cibles afin d'éviter d'importants effets d'aubaine. Les prêts pour formation continue permettent de couvrir le coût de la vie durant les formations de plus longue durée ou les réorientations. A l'égard des travailleurs plus âgés, des instruments d'aides supplémentaires n'apparaissent pas nécessaires. Néanmoins l'accès aux aides de l'Etat ne devrait pas être limité par des seuils d'âge trop bas.

## 5 Conclusion : pierres angulaires pour l'apprentissage tout au long de la vie

Progrès technologique, évolution démographique ou une crise telle que la pandémie de Covid-19, tous ces facteurs agissent sur le marché du travail et modifient les exigences envers les travailleurs. La formation est l'instrument le plus libéral que l'on puisse utiliser pour accompagner les profonds changements sur le marché et en atténuer les effets. C'est également le plus efficace. L'apprentissage tout au long de la vie doit être une part intégrante de tout parcours professionnel, afin que chacun conserve son adaptation au marché du travail malgré les conditions toujours changeantes de celui-ci.

Pour que soit garanti à chacun un bon départ dans sa vie d'apprentissage, une solide et large formation de base est requise : comme notre analyse l'a montré à plusieurs reprises, les jeunes années sont décisives pour le parcours professionnel futur. Le fait que les investissements importants soient effectués dans le premier tiers de la vie a en outre l'avantage que le bénéfice de la formation puisse être récolté sur un nombre maximal d'années.

On n'atteint cependant pas à 25 ans le bout de la carrière en matière de formation, loin s'en faut : par la formation continue et l'apprentissage informel, les individus participent à leur apprentissage y compris au cours de leurs journées ordinaires de travail. En comparaison internationale, la Suisse se situe en haut de classement en ce qui concerne la participation à la formation continue. Pour celle-ci, la majorité des travailleurs reçoivent le soutien de leur employeur, ce qui se justifie certainement par le fait que les employeurs s'attendent à un accroissement de productivité de leurs employés grâce à la formation continue. Mais les employés aussi profitent en règle générale des formations continues, sous la forme d'un supplément de salaire ou d'un moindre risque de chômage. La retenue des pouvoirs publics dans les moyens mis à disposition de la formation continue doit donc pouvoir s'expliquer par le fait que celle-ci profite en première ligne aux employés qui se forment ainsi qu'à leur employeur, et n'a qu'une utilité sociale limitée.

Il n'est donc pas souhaitable d'envisager à l'avenir un transfert des fonds de formation publics depuis la formation formelle vers la formation continue. Une intervention de l'Etat ne se justifie que lorsque les mesures de stimulation de la participation à la formation produisent un bénéfice pour la société ou évitent des coûts à cette dernière. Le cas se présente uniquement pour un groupe limité de personnes, à savoir celles qui ne participent jamais ou seulement rarement à l'apprentissage au cours de la vie et perdent ainsi vraisemblablement à long terme de leur employabilité sur le marché.

Une solide formation de base est une condition préalable à un bon départ dans l'apprentissage tout au long de la vie.

Les personnes sans formation postobligatoire constituent un tel groupe : elles présentent en effet, indépendamment de leur âge ou de leur statut migratoire, une participation à la formation continue inférieure à la moyenne et un risque accru de chômage. Il serait certainement plus efficace d'investir précocement dans la formation, plutôt que d'apporter un soutien à la formation continue à l'âge adulte. Sur le long terme, la politique de formation devrait donc se focaliser sur la réduction des lacunes de formation le plus tôt possible, à défaut de faire en sorte qu'elles ne se forment pas du tout pour commencer. Elle devrait aussi viser l'obtention pour tous les habitants d'un diplôme au moins de degré secondaire II. Pour les personnes sans formation obligatoire qui se trouvent déjà en activité, une telle politique apporte peu cependant. Un soutien étatique ciblé de la formation continue pourrait contribuer à maintenir l'employabilité des personnes sans formation postobligatoire ou à les mettre en capacité de prendre part dorénavant à un processus d'apprentissage tout au long de la vie.

La participation à la formation diminue certes également avec l'âge. Néanmoins, un soutien généralisé aux travailleurs âgés est clairement à déconseiller. Il faut bien plutôt soutenir uniquement les actifs âgés qui peinent à trouver leur place sur le marché – par exemple les personnels âgés peu qualifiés. Si l'on souhaite renforcer la formation continue aux âges avancés, il conviendrait de considérer la possibilité de rendre flexible l'âge d'entrée en retraite. En effet, il est vraisemblable que le comportement en matière de formation dépende moins de l'âge de la personne que de l'âge de la retraite que la loi a fixé.

Les entreprises ont donc un rôle primordial à jouer dans la formation continue de leurs employés. Le vieillissement de la population active est l'occasion pour eux d'exploiter pleinement le potentiel des employés plus âgés. Le mentorat de collègues plus jeunes en est un exemple évident d'activité «intergénérationnelle» que les entreprises peuvent encourager. Le «reverse mentoring» des employés plus âgés par les plus jeunes est un peu moins évident, par exemple dans les domaines technologiques. Les jeunes travailleurs ont tendance à être légèrement plus «férus de technologie» que leurs aînés (Paccagnella 2016). Dans ce contexte, le mentorat inversé serait un moyen complémentaire de transférer les compétences entre les générations.

Si l'Etat souhaite stimuler la participation des personnes peu qualifiées à l'apprentissage tout au long de la vie, les bons de formation continue ou les comptes de formation continue offrent une solution appropriée. Une telle aide à la formation continue, axée sur la personne, a l'avantage de satisfaire la responsabilité individuelle dans le parcours d'apprentissage au cours d'une vie. Elle laisse en outre anticiper un effet de concurrence positif sur le marché de la formation continue, car les personnes recevant l'aide peuvent choisir les offres qui correspondent le mieux à leurs besoins. Les aides à la formation ne devraient pas dans ce contexte

Le vieillissement de la population active peut même être bénéfique pour l'apprentissage tout au long de la vie.

être réparties selon le principe de l'arrosoir mais de la façon la plus ciblée possible. D'importants effets d'aubaine pourront ainsi être évités – à savoir le fait que des personnes puissent profiter des instruments de soutien, même si elles auraient accompli de toute façon leur formation sans ce soutien de l'Etat. Pour couvrir les charges et coûts de la vie durant des formations de longue durée ou des réorientations, les prêts pour formation continue offrent un instrument adapté.

En raison des changements technologiques, les compétences numériques devraient gagner en importance : l'avancée numérique de la dernière décennie n'a pas causé de vague de formations continues. Les actifs semblent avoir de plus en plus acquis les compétences numériques nécessaires à travers l'apprentissage informel. Pour rester compétitive à long terme dans le domaine numérique et technologique, la Suisse devrait renforcer les compétences numériques dès la formation formelle, et ce à tous les degrés d'enseignement.

## Bibliographie

- Acemoglu, Daron und Autor, David H. (2011): Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. In: Handbook of Labor Economics, 4, p. 1043–1171. Elsevier.
- Adler, Tibère und Salvi, Marco (2017): Wenn die Roboter kommen – Den Arbeitsmarkt für die Digitalisierung vorbereiten. Avenir Suisse.
- Autor, David H. und Dorn, David (2013): The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. In: American Economic Review, 103(5), p. 1553–1597.
- Backes-Gellner, Uschi; Mure, Johannes und Tuor, Simone N (2007): The Puzzle of Non-Participation in Continuing Training – An Empirical Study of Chronic vs. Temporary Non-Participation. In: Journal for Labour Market Research, 40(2/3), p. 295–311.
- Backes-Gellner, Uschi (2011): Eine Analyse der Wirksamkeit ausgewählter Instrumente zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung. Zürich: Mai 2011.
- Backes-Gellner, Uschi und Pfister, Curdin (2019): The Contribution of Vocational Education and Training to Innovation – The Case of Switzerland. In: SERI. Research and Innovation in Switzerland 2020. Oktober 2019.
- Bassanini, Andrea; Booth, Alison; Brunello, Giorgio; De Paola, Maria und Leuven, Edwin (2005): Workplace Training in Europe. In: IZA Discussion Paper, Nr. 1640. Institute for the Study of Labor.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2017): Weiterbildung in der Schweiz 2016 – Kennzahlen aus dem Mikrozensus Aus- und Weiterbildung. Neuchâtel: Oktober 2017.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018a): Lebenslanges Lernen in der Schweiz – Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2016. Neuchâtel: August 2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018b): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung – Steckbrief.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018c): Erhebung zur Internetnutzung 2017 – Digitale Kompetenzen, Schutz der Privatsphäre und Online-Bildung: die Schweiz im internationalen Vergleich. Neuchâtel: Mai 2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018d): Aus- und Weiterbildung in Unternehmen (SBW).
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018e): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen im Jahr 2015 – Hauptbericht. Neuchâtel: September 2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2019): Personen in Ausbildung – Ausgabe 2019. Neuchâtel: November 2019.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020a): Bildungsstand der ständigen Wohnbevölkerung nach Alter und Geschlecht: 1999–2019. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsstand.assetdetail.12527184.html>. Consulté le: 08.01.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020b): Sekundarstufe II: Abschlussquote. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildung-sindikatoren/themen/bildungserfolg/abschlussquote-sekii.html>. Consulté le: 08.01.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020c): Berufliche Laufbahn der Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung in den fünf Jahren nach dem Abschluss. Neuchâtel: Mai 2020.

- BFS, Bundesamt für Statistik (2020d): Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB) – Steckbrief.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020e): IKT Investitionen in der Wirtschaft. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informations-gesellschaft-sport/informationsgesellschaft/gesamtindikatoren/volkswirtschaft/ikt-investitionen.assetdetail.14941690.html>. Consulté le : 08.04.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020f): Anteil der familienergänzend betreuten Kinder im Alter von 0–12 Jahren: 2018. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/familien/familienergaenzende-kinderbetreuung.assetdetail.12927987.html>. Consulté le : 24.03.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020g): Öffentliche Bildungsausgaben nach Bildungsstufe, Ausgabenart und Verwaltungsebene: 1990–2018. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsfinanzen/oeffentliche-bildungsausgaben.assetdetail.14367430.html>. Consulté le : 05.01.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020h): Lernende: Basistabellen 2018/19. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.11787922.html>. Consulté le : 05.01.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020i): Ständige Wohnbevölkerung nach Alter, Kanton, Bezirk und Gemeinde, 2010–2019. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/stand-entwicklung/bevoelkerung.assetdetail.13707291.html>. Consulté le : 05.01.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020j): Bundesbeiträge für vorbereitende Kurse auf eidgenössische Prüfungen: Höhere Berufsbildung – Subjektorientierte Finanzierung 2018. Neuchâtel: März 2020.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020k): Kantonale Stipendien und Darlehen 2019. Neuchâtel: Oktober 2020.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021): Bildungsausgaben pro Person in Ausbildung – Daten des Indikators – 2018. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/themen/ressourcen-betreuung/bildungsausgaben-kopf.assetdetail.15022103.html>. Consulté le : 06.01.2021.
- Booth, Alison L. und Bryan, Mark L. (2005): Testing Some Predictions of Human Capital Theory: New Training Evidence from Britain. In: Review of Economics and Statistics, 87(2), p. 391–394.
- Breemersch, Koen; Damijan, Jože P. und Konings, Jozef (2017): Labour Market Polarization in Advanced Countries: Impact of Global Value Chains, Technology, Import Competition from China and Labour Market Institutions. In: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr.197.
- BSS Volkswirtschaftliche Beratung (2016): Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden – Schlussbericht. Basel: Juni 2016.
- BSS Volkswirtschaftliche Beratung (2019): Allgemeinverbindlich erklärte Berufsbildungsfonds -Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Basel: Mai 2019.
- Büchel, Felix und Pannenberg, Markus (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland: Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Journal for Labour Market Research, 37(2), S. 73–126.
- Budria, Santiago und Pereira, Pedro Telhado (2007): The wage effects of training in Portugal: differences across skill groups, genders, sectors and training types. In: Applied Economics, 39, p. 787–807.
- Bundesrat (2014): Revidierter Steuerabzug von Aus- und Weiterbildungskosten gilt ab 2016. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-52679.html>. Consulté le : 19.02.2021.
- Canton de Genève (2010): Chèque annuel de formation Deuxième évaluation sur mandat du Conseil d'Etat. Genève: Octobre 2010. <https://biblio.parlament.ch/e-docs/354169.pdf>. Consulté le : 18.02.2021.

- Canton de Genève (2019): Conditions d'obtention d'un chèque annuel de formation. <https://www.ge.ch/beneficier-cheque-annuel-formation/conditions-obtention-cheque-annuel-formation>. Consulté le : 18.02.2021.
- Card, David (1999): The Causal Effect of Education on Earnings. In: Ashenfelter, Orley und Card, David (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics*, 3, p. 1801–1863. North Holland: Elsevier.
- Cortes, Guido Matias; Jaimovich, Nir und Siu, Henry E. (2017): Disappearing routine jobs: Who, how, and why? In: *Journal of Monetary Economics*, 91(C), p. 69–87.
- educa (2021): Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. <https://bildungssystem.educa.ch/de/berufs-studien-laufbahnberatung>. Consulté le : 24.02.2021.
- Eichhorst, Werner (2017): Persönliches Erwerbstätigenkonto – Internationale Modelle und Erfahrungen. In: IZA Research Report, Nr. 78. IZA Institute of Labor Economics.
- Eurostat (2020): Teilnahmequote an Bildung und Weiterbildung nach Alter. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_aes\\_101/default/table?lang=de](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_aes_101/default/table?lang=de). Consulté le : 11.01.2021.
- Fouarge, Didier und Schils, Trudie (2009): The Effect of Early Retirement Incentives on the Training Participation of Older Workers. In: *Labour*, 23(Special Issue), p. 85–109.
- Fouarge, Didier; Schils, Trudie und de Grip, Andries (2013): Why do low-educated workers invest less in further training? In: *Applied Economics*, 45(18), p. 2587–2601.
- Frey, Miriam und Morlok, Michael (2016): Weiterbildungsfonds für ältere Arbeitnehmende? In: *Die Volkswirtschaft*, (10), S. 18–21.
- Gerfin, Michael (2004): Work-Related Training and Wages: An Empirical Analysis for Male Workers in Switzerland. In: IZA Discussion Paper, Nr. 1078. Institute for the Study of Labor.
- Goos, Maarten und Manning, Alan (2007): Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. In: *Review of Economics and Statistics*, 89(1), p. 118–133.
- Kaiser, Boris; Siegenthaler, Michael und Möhr, Thomas (2020): Erwerbsverläufe ab 50 Jahren in der Schweiz: Arbeitsmarktintegration von älteren Erwerbstätigen. In: *Grundlagen für die Wirtschaftspolitik* (14). Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Katz, Laurence F. und Autor, David H. (1999): Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. In: Card, David und Ashenfelter, Orley (Hrsg.): *Handbook of labor economics*, 3, p. 1463–1555. North-Holland: Elsevier.
- KBSB, Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (2020): *Statistischer Jahresbericht 2019: Öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz*.
- Kuckulenz, Anja und Zwick, Thomas (2003): The Impact of Training on Earnings: Differences Between Participant Groups and Training Forms. In: *ZEW Discussion Papers*, Nr. 03-57. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).
- Mohler, Lukas; Weder, Rolf und Wyss, Simone (2019): Internationaler Handel und Arbeitslosigkeit: Kein Zusammenhang für die Schweiz. In: *Die Volkswirtschaft*, (7), S. 26–27.
- OECD, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (1999): *OECD Employment Outlook 1999 – Giving Youth a Better Start*. Paris: 1999.
- OECD, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2015): *Adult Skills in Focus. Does having digital skills really pay off?*
- OECD, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2019): *Policy Brief on the Future of Work – Individual Learning Accounts: Design is key for success*.

- OECD, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020): OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis. Paris: OECD Publishing.
- OECD, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2021a): Data: Employment rate. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>. Consulté le : 01.04.2021.
- OECD, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2021b): Data: Unemployment rate. <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>. Consulté le : 01.04.2021.
- OECD, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2021c): Data: Labour force participation rate. <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>. Consulté le : 01.04.2021.
- OECD, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2021d): Stat: Employment by job tenure intervals. [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE\\_DIS](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_DIS). Consulté le : 01.04.2021.
- Paccagnella, Marco (2016): Age, Ageing and Skills: Results from the Survey of Adult Skills. In: OECD Education Working Papers. Paris: OECD Publishing.
- Poschmann, Katharina (2015): Berufliche Weiterbildung im Zeitalter der Digitalisierung. In: DIW Roundup: Politik im Fokus, Nr. 84. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).
- Reichling, Norbert (2014): Bildungsurlaub – «Oldtimer» oder Zukunftsmodell? In: Ausserschulische Bildung, (1), S. 20–26. Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V.
- République Française (2020): Compte personnel de formation (CPF) » Secteur privé. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>. Consulté le : 19.02.2021.
- SBFI, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2019): Lebenslanges Lernen. In: SBFI News, Nr. 4/19. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. Bern: Oktober 2019.
- SBFI, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2021a): Allgemeinverbindlich erklärte Berufsbildungsfonds gemäss Art. 60 BBG. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/berufsbildungsfinanzierung/berufsbildungsfonds/allgemeinverbindlich-erklarte-berufsbildungsfonds-gemaess-art-.html>. Consulté le : 09.02.2021.
- SBFI, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2021b): Kostenlose Standortbestimmung für Erwachsene ab 40 Jahren. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/foerderung-der-inlaendischen-arbeitskraefte/kostenlose-standortbestimmung.html>. Consulté le : 12.02.2021.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2019): Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt – Grundlagen für die nationale Konferenz vom 3. Mai 2019. Bern: Mai 2019.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2021): Die Lage auf dem Arbeitsmarkt – Dezember 2020. Bern: Januar 2021.
- SKBF, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2018): Bildungsbericht Schweiz 2018. Aarau: 2018.
- Stern, Susanne und Büttler, Monika (2017): Ein Ausbau der familienpolitischen Massnahmen lohnt sich. In: Die Volkswirtschaft, (5), S. 40–42.
- The New York Times (2018): Is Tech Too Easy to Use?. Von: Roose, Kevin. 12.12.2018.
- WeBiG (2017): SR 419.1 Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG). <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2016/132/de>. Consulté le : 01.04.2021.
- WEF, World Economic Forum (2019): The Global Competitiveness Report 2019. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf). Consulté le : 01.04.2021.

- WEF, World Economic Forum (2020): The Future of Jobs Report 2020. *http://www3.weforum.org/docs/WEF\_Future\_of\_Jobs\_2020.pdf*. Consulté le: 04.03.2021.
- Wolter, Stefan (2008): «Die steuerliche Behandlung der Kosten für die Aus- und Weiterbildung» Analyse des Handlungsbedarfs, der Anreiz- und Verteilungswirkungen sowie anderen Effekten von Massnahmen zur Förderung der Aus- und Weiterbildung in der Schweiz. Bern: März 2008.
- Wolter, Stefan C. und Messer, Dolores (2009): Weiterbildung und Bildungsgutscheine – Resultate aus einem experimentellen Feldversuch. Bern: Februar 2009.

avenir suisse

**Zurich**

Rotbuchstrasse 46

8037 Zürich

Tel +41 44 445 90 00

Fax +41 44 445 90 01

**Lausanne**

Chemin de Beau-Rivage 7

1006 Lausanne

Tel +41 21 612 66 10

[www.avenir-suisse.ch](http://www.avenir-suisse.ch)

[info@avenir-suisse.ch](mailto:info@avenir-suisse.ch)

