



Certification professionnelle pour adultes: Le point de vue des adultes concernés

Rapport final

Martin Schmid, Sabina Schmidlin, David Stefan Hischier

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

across•concept
Analysis & Consulting



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
**Secrétariat d'Etat à la formation,
à la recherche et à l'innovation SEFRI**

Dans sa collection «Dossiers SEFRI», le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation. SEFRI publie des études prospectives, des résultats de recherche, des rapports sur des thèmes d'actualité dans les domaines de l'éducation de la recherche et de l'innovation. Mis ainsi à la disposition d'un large public, ces textes participeront au débat sur ces questions. Les textes publiés n'engagent pas nécessairement le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation.

© 2017 Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI

ISSN 2296-3855

Page de titre: Susi Lindig © SEFRI



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
**Secrétariat d'Etat à la formation,
à la recherche et à l'innovation SEFRI**

Einsteinstrasse 2
CH-3003 Berne
Téléphone 058 462 48 44
info@sbfi.admin.ch
www.sbfi.admin.ch

Table des matières

Liste des abréviations.....	6
Liste des illustrations	7
Liste des tableaux.....	9
Synthèse.....	11
1 Introduction.....	15
1.1 Contexte.....	15
1.2 Les quatre voies pour la certification professionnelle des adultes	15
1.3 Objectifs de l'étude et problématique	16
1.4 Conception de l'étude	18
1.5 Structure du rapport	19
2 Etat de la recherche	21
2.1 Motifs conduisant à entreprendre une formation professionnelle initiale.....	21
2.2 Obstacles à la poursuite d'une formation professionnelle initiale	22
2.3 Facteurs d'influence transversaux identifiés par la recherche appliquée à la formation initiale et continue	22
2.4 Motifs de ruptures de contrats	24
2.5 Résumé et conclusions.....	26
3 Les nouvelles exigences posées à la main-d'œuvre et le potentiel de qualification complémentaire.....	27
3.1 Personnes actives sans diplôme du degré secondaire II	28
3.2 Personnes actives sans certification professionnelle par activité économique	29
3.3 Résumé et conclusions.....	31
4 Les adultes dans la formation professionnelle initiale.....	33
4.1 Participation des adultes à une formation professionnelle initiale	33
4.2 Participation à la procédure de qualification selon la voie de formation	34
4.3 Participation à la procédure de qualification selon différents critères.....	35
4.4 Résumé et conclusions.....	39

5	Réorientation et interruption de formation.....	41
5.1	Réorientation et interruption de formation chez les apprentis adultes.....	41
5.1.1	Passages en année supérieure, redoublements et réorientations après la première année d'apprentissage.....	41
5.1.2	Abandon de la formation professionnelle initiale par les adultes.....	42
5.2	Résumé et conclusions.....	44
6	Résultats empiriques relatifs à la population intéressée par une formation mais ayant renoncé .	45
6.1	Goût du groupe cible pour la formation.....	45
6.2	Raisons motivant une certification professionnelle à l'âge adulte	51
6.3	Raisons de la non-participation à une formation professionnelle initiale	55
6.3.1	Niveau micro	55
6.3.2	Niveau méso	58
6.4	Résumé et conclusions	61
7	Résultats empiriques relatifs aux interruptions de formation des adultes.....	63
7.1	Situation de formation	64
7.2	Situation au sein de l'école professionnelle	66
7.3	Motifs d'interruption.....	67
7.4	Situation après l'interruption	71
7.5	Soutiens souhaités.....	71
7.6	Résumé et conclusions.....	72
8	Résultats empiriques relatifs aux diplômés adultes	75
8.1	Première formation en Suisse.....	75
8.2	Adultes en première ou deuxième formation professionnelle.....	78
8.3	Sources ayant mentionné l'existence d'une formation professionnelle initiale.....	82
8.4	Raisons d'obtenir une certification professionnelle supplémentaire.....	83
8.5	Choix de la voie de formation	89
8.6	Evaluation des lieux de formation.....	92
8.7	Soutien au sein ou en dehors de l'entreprise	94
8.8	Aide financière	97
8.9	Changement d'entreprise pendant la formation.....	99
8.10	Contraintes et défis posés aux adultes en formation professionnelle initiale	102

8.11	Situation professionnelle actuelle, changements depuis la certification professionnelle et projets d'avenir.....	108
8.11.1	Situation professionnelle actuelle.....	108
8.11.2	Changements depuis l'achèvement de la formation	110
8.11.3	Raisons de commencer une formation et changements après l'obtention de la certification	113
8.11.4	Projets supplémentaires relatifs à la formation et à l'activité professionnelle.....	114
8.12	Résumé et bilan	116
9	Conclusion.....	119
	Bibliographie.....	125
	Anhang 1: Methodenbericht	131
	Anhang 2: Tabellen und Grafiken.....	141

Liste des abréviations

AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AOZ	Asylorganisation Zürich
ASAM	Association suisse des assistantes médicales
BIT	Bureau international du Travail
CFC	Certificat fédéral de capacité
CRS	Croix-Rouge suisse
ESPA	Enquête suisse sur la population active
LABB	Analyses longitudinales dans le domaine de la formation
LFP	Loi fédérale sur la formation professionnelle
NOGA	Classification générale des activités économiques
OFS	Office fédéral de la statistique
ORP	Office régional de placement
PQ	Procédure de qualification
SAG	Fondation Arbeitsgestaltung Berne
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
SFPI	Statistique de la formation professionnelle initiale
STATPOP	Statistique de la population et des ménages

Liste des illustrations

Figure 1: Problématiques relatives aux niveaux micro et méso.....	17
Figure 2: Conception de l'étude	18
Figure 3: Actifs sans certification professionnelle, par activité économique (NOGA 2008), 2013 (population résidante permanente, moyenne annuelle).....	30
Figure 4: Evolution du nombre d'adultes âgés de 25 ans et plus au moment d'intégrer une formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée, par voie de formation, pour la période 2007-2015	33
Figure 5: Evolution des procédures de qualification choisies par les adultes de 25 ans et plus au début de leur formation, par voie de formation, de 2012 à 2015	34
Figure 6: Adultes participant à une procédure de qualification, par domaine de formation (CITE 2013/3), en 2015 (uniquement les personnes âgées de plus de 25 ans au moment où elles commencent leur formation).....	38
Figure 7: Apprentis adultes en 1 ^{ère} année en 2013: transition 2013-2014 par type de formation	42
Figure 8: Transitions 2013-2014: taux d'abandon temporaire sans certification au niveau secondaire II par type et année de formation.....	43
Figure 9: Facteurs individuels et structurels de l'interruption d'une formation	74
Figure 10: Proportions de 1 ^{ère} et de 2 ^e certifications dans le cadre d'une formation professionnelle initiale CFC ou AFP	76
Figure 11: Proportions de 1 ^{ère} et de 2 ^e certifications par région linguistique	79
Figure 12: Proportions de 1 ^{ère} et de 2 ^e certifications par champ professionnel	82
Figure 13: Qui a attiré votre attention sur la possibilité d'obtenir, par le biais d'une formation de rattrapage ou non, une certification professionnelle (supplémentaire)?	83
Figure 14: Pourcentages des raisons relativement importantes à très importantes incitant à obtenir une 1 ^{ère} certification professionnelle par le biais d'une formation de rattrapage ou à décrocher une 2 ^e certification professionnelle.....	85
Figure 15: Motivation intrinsèque: raisons d'obtenir une 1 ^{ère} ou un 2 ^e certification selon la voie de formation choisie, moyennes.....	87
Figure 16: Moyens de subsistance: raisons d'obtenir une 1 ^{ère} ou un 2 ^e certification selon la voie de formation choisie, moyennes.....	88
Figure 17: Motivation extrinsèque: raisons d'obtenir une 1 ^{ère} ou un 2 ^e certification selon la voie de formation choisie, moyennes.....	89
Figure 18: Voie de formation choisie selon la tranche d'âge des enfants vivant au sein du foyer	91
Figure 19: Les différentes voies de formation pour adultes selon la taille de l'entreprise	92
Figure 20: Evaluation des différents lieux de formation	94
Figure 21: Personnes qui ont contribué à la réussite de la formation selon la certification (1 ^{ère} ou 2 ^e), moyennes.....	95

Figure 22: Soutien de l'entreprise pendant la formation selon la voie choisie	96
Figure 23: Soutien de l'entreprise pendant la formation par région linguistique	97
Figure 24: Aide financière selon le sexe	98
Figure 25: Proportions de changements d'entreprise formatrice selon la voie choisie	100
Figure 26: Raisons du changement d'entreprise pendant la formation	101
Figure 27: Défis: investissement en temps, conciliation de la vie de famille/vie privée et de la formation selon le sexe.....	103
Figure 28: Défis: peur des examens, contraintes scolaires et linguistiques selon le sexe	104
Figure 29: Défis: statut particulier d'adulte et différence d'âge selon le sexe	105
Figure 30: Défis: charge financière et manque de soutien de l'employeur selon le sexe	106
Figure 31: Situation financière durant la formation selon la voie choisie	107
Figure 32: Proportions de diplômés adultes qui étaient au chômage au moment de l'enquête, selon des critères choisis	109
Figure 33: Changement depuis l'achèvement de la formation – développement personnel selon le sexe	110
Figure 34: Changement depuis l'achèvement de la formation – facteurs assurant la subsistance selon le sexe	111
Figure 35: Changement depuis l'achèvement de la formation – facteurs liés à la situation professionnelle selon le sexe	112
Figure 36: Motivations à la formation réalisées par les diplômés interrogés	114
Figure 37: Formations et formations continues prévues ainsi que projets professionnels	115

Liste des tableaux

Tableau 1: Statut sur le marché du travail et tranche d'âge de la population résidente permanente sans diplôme du degré secondaire II en 2015 (moyenne annuelle).....	28
Tableau 2: Tranche d'âge et nationalité des personnes actives sans diplôme du degré secondaire II en 2015 (population résidente permanente, moyenne annuelle).....	29
Tableau 3: Adultes participant à une procédure de qualification, par voie de formation, en 2015 (uniquement les personnes âgées de plus de 25 ans au moment où elles commencent leur formation)	37
Tableau 4: Caractéristiques personnelles des non-participants intégrés à l'échantillon	47
Tableau 5: Rattachement des personnes interrogées aux catégories types définies de manière empirique.....	48
Tableau 6: Arguments pour ou contre le suivi d'une formation professionnelle initiale	62
Tableau 7: Echantillon des entretiens téléphoniques semi-directifs avec des personnes ayant interrompu leur formation	64
Tableau 8: Evaluation des quatre voies de formation destinées aux adultes.....	123

Synthèse

En 2015, la Suisse comptait, dans la tranche d'âge des 25-64 ans, 470 000 actifs qui ne possédaient aucun diplôme postobligatoire. Ce chiffre représente environ 12 % de l'ensemble de la population active de cette tranche d'âge. La plupart de ces personnes exercent des activités auxiliaires ou sont formées sur le terrain dans des branches à bas salaires comme l'hôtellerie-restauration, le secteur du nettoyage, l'industrie ou le bâtiment. Le nombre d'emplois ne demandant qu'un faible niveau de qualification a diminué de 3 % en Suisse au cours des dix dernières années. Durant la même période, le nombre d'actifs ayant un haut niveau de qualification a pour sa part augmenté de 57 %. Dans ce processus, les perdants sont les personnes peu qualifiées car elles ne peuvent plus répondre aux exigences croissantes des entreprises et sont, de ce fait, toujours plus touchées par le chômage. Il est par conséquent judicieux, tant d'un point de vue individuel que sous l'angle des entreprises et de l'économie nationale, de donner la possibilité aux personnes sans diplôme pertinent pour le marché du travail d'obtenir une certification professionnelle reconnue ou de changer de profession, le but étant d'améliorer leur employabilité. La loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr 2002) offre dans ce contexte diverses possibilités pour accéder à une qualification professionnelle après 25 ans. Les candidats peuvent ainsi bénéficier de la validation des acquis de l'expérience, de l'admission directe à l'examen final et de la formation professionnelle initiale écourtée. Quant à la formation professionnelle initiale ordinaire, elle est bien entendu également ouverte aux adultes.

L'étude présente les besoins et les expériences des adultes en lien avec l'obtention d'un premier ou d'un deuxième diplôme de la formation professionnelle. Elle livre des informations sur les facteurs structurels (niveau méso) et les dispositions individuelles (niveau micro) en matière de conditions de réussite, de risques d'échec et de facteurs d'empêchement à la participation à une formation. Outre l'analyse des données issues de la statistique de la formation professionnelle initiale, la réalisation de ce rapport a reposé sur une enquête réalisée selon différentes méthodes auprès des quatre groupes cibles suivants: 1) adultes ayant suivi la procédure de qualification ou de validation, 2) personnes ayant entrepris une réorientation, 3) personnes ayant interrompu leur formation, 4) personnes intéressées ayant cependant renoncé à entreprendre une formation professionnelle initiale.

Accroissement du nombre de certifications professionnelles chez les adultes

Depuis 2012, le nombre d'adultes ayant suivi l'une des quatre voies de formation et ayant été admis à la procédure de qualification s'est accru de 28,6 %. En 2015, 6061 adultes ont passé un examen de fin d'apprentissage ou ont déposé un dossier de validation des acquis de l'expérience. Le nombre d'adultes obtenant une certification professionnelle via la procédure de validation est supérieur à la moyenne dans le domaine sanitaire et social. L'admission directe à la procédure de qualification est la voie qui prédomine dans le secteur de la construction et de l'hôtellerie-restauration, tandis que les candidats qui envisagent des professions de l'industrie et de l'électricité, ou en lien avec les technologies de l'information et de la communication, passent plutôt par la formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée.

Personnes intéressées ayant cependant renoncé à entreprendre une formation professionnelle

Dans le cadre d'entretiens biographiques, 11 personnes intéressées par une formation professionnelle initiale ont été interrogées sur les raisons les ayant conduites à renoncer malgré leur intérêt. Plus de la moitié des personnes interrogées ont évoqué plusieurs motifs: la plus prégnante est le besoin de disposer d'une solution permettant de conserver le poste initial ou, en cas de chômage,

d'augmenter sensiblement les chances de réintégrer rapidement le monde du travail. L'obtention d'un certificat fédéral est souvent associée à l'espoir de percevoir une rémunération adaptée à l'activité. En outre, un diplôme reconnu à l'échelle fédérale permet d'accéder à la formation continue ou à la formation professionnelle supérieure.

Il existe parallèlement divers obstacles à la poursuite d'une formation à l'âge adulte: à l'échelle individuelle, il s'agit des pertes de salaire, de l'environnement social, des attentes insuffisantes en termes de bénéfices, de la crainte du surmenage et de la surcharge psychologique et physique, de la peur de l'échec, de l'âge, de l'importance du temps libre et du manque de motivation face à la charge de travail attendue. A l'échelle globale, les personnes interrogées ont évoqué les conditions générales défavorables, telles que le manque de soutien financier, la faible propension des entreprises à coopérer, l'insuffisance des offres de soutien et de conseil ou les classes d'âges mixtes dans les écoles professionnelles.

Personnes ayant interrompu leur formation ou entrepris une réorientation

Les réorientations d'une formation AFP vers une formation CFC et les reconversions professionnelles vers un secteur différent du domaine initial sont plutôt rares chez les apprentis adultes. Le risque d'interruption de l'apprentissage au cours de la première année est nettement plus élevé chez les candidats âgés de plus de 24 ans (15 %) que dans l'ensemble de la population d'apprentis dans le cadre d'une formation professionnelle initiale (6 %). Ainsi, 37 personnes ont été interrogées lors d'entretiens téléphoniques semi-directifs sur les motifs d'interruption de leur formation. Or des conditions générales défavorables, telles qu'une charge de travail excessive, un changement de responsable de la formation ou encore de la jalousie au sein de l'équipe ou de l'entreprise, jouent un rôle décisif dans les dissolutions de contrat. L'absence de compréhension de l'enseignement et de l'apprentissage de la part des entreprises ou les lacunes des formateurs en termes de compétences pédagogiques auprès des adultes peuvent également conduire à des abandons. Au sein de l'école de formation, les motifs les plus courants sont les mécontentements provoqués par des divergences d'opinion avec les enseignants ou, globalement, par la remise en question de la pertinence des matières générales notamment. La plupart des adultes ont de fortes attentes envers leur formation et sont sensibles à ce qu'ils perçoivent, de façon subjective, comme des injustices ou un défaut de qualité de la formation.

Adultes ayant achevé la procédure de qualification ou de validation

L'enquête auprès des adultes ayant achevé une formation professionnelle initiale permet de formuler de premières affirmations quant au profil des adultes qui suivent une première ou une deuxième formation professionnelle, aux raisons qui les y poussent et aux obstacles rencontrés au cours de la formation. Dans 58 % des cas, une formation professionnelle initiale effectuée après 24 ans est une deuxième formation ou une formation complémentaire. 42 % de nos interlocuteurs ne possédaient aucune certification professionnelle fédérale reconnue avant le début de leur formation. Les personnes de nationalité étrangère ou possédant une double nationalité sont nettement plus nombreuses que les Suisses à effectuer une première formation.

Le choix de la voie de formation est souvent conditionné par un manque d'informations quant aux quatre solutions existantes pour les adultes. Les personnes suffisamment informées capables de sélectionner en toute connaissance de cause l'une des quatre voies s'attachent à des critères tels que la durée de la formation et l'investissement nécessaire. L'âge et la volonté de ne pas retourner sur les

bancs de l'école aux côtés de jeunes apprentis jouent aussi partiellement un rôle. Enfin, la situation financière et/ou familiale fait partie des facteurs d'influence dans la prise de décision.

Les adultes qui décident d'entreprendre une formation professionnelle initiale disposent d'une forte motivation personnelle. Ainsi, 94 % des personnes interrogées indiquent que la décision d'effectuer une (nouvelle) formation professionnelle repose largement sur des motifs tels que «l'envie d'effectuer des tâches plus intéressantes ou d'assumer davantage de responsabilités», «le développement personnel», «la réalisation d'un objectif professionnel attendu de longue date» ou «un vif intérêt pour les contenus pédagogiques». Pour nombre de candidats (85 %), elle s'explique également par des motifs plus prosaïques tels que «la perspective d'un meilleur salaire» ou «de meilleures possibilités d'avancement».

L'investissement en termes de temps et la conciliation de la formation, du travail et de la vie de famille constituent un véritable défi pour les adultes au cours de la formation. Dans ce contexte, les obligations relatives à la garde des enfants et à l'entretien financier de la famille sont particulièrement lourds, mais il est à noter que les apprentis les plus touchés par des questions de subsistance financière sont ceux qui optent pour la formation ordinaire ou écourtée. Étonnamment, la peur de l'examen a constitué pour de nombreux candidats un obstacle à surmonter. Il semblerait que la pression liée à l'obligation de réussite soit nettement plus importante à l'âge adulte, en raison des coûts d'opportunité plus élevés en cas d'échec à la procédure de qualification.

L'utilité d'une première ou d'une deuxième formation professionnelle peut être évaluée aussi bien du point de vue objectif que subjectif. Plus d'un an après l'achèvement de la formation professionnelle initiale, 10 % des personnes interrogées indiquent ne pas encore avoir trouvé de poste. Cette proportion relativement élevée est surprenante, notamment parce qu'un diplôme est censé garantir une plus grande sécurité de l'emploi. Du point de vue subjectif, les diplômés accordent a posteriori une grande valeur à la formation professionnelle effectuée. Cette dernière a surtout entraîné des changements dans leur situation personnelle sur leur lieu de travail, ainsi que dans leur rapport au travail. Ils se sentent plus compétents (52 %), ont davantage confiance en eux (48 %), prennent plus de responsabilités (47 %) et perçoivent un meilleur salaire (46 %). Pour ce qui est du plan de carrière, la certification leur a ouvert de nouvelles perspectives: 39 % d'entre eux prévoient d'effectuer un perfectionnement ou souhaitent accéder à une formation professionnelle supérieure. Même s'il s'agit uniquement de projets, ces constats indiquent clairement que l'achèvement d'une formation professionnelle initiale constitue la base d'une qualification complémentaire et que le fait de permettre aux adultes d'accéder aux certifications professionnelles contribue à lutter contre le manque de main-d'œuvre qualifiée.

1. Introduction

1.1 Contexte

En 2015, la Suisse comptait, dans la tranche d'âge des 25-64 ans, 470 000 actifs qui ne possédaient ni un titre de la formation professionnelle ni aucun autre diplôme du degré secondaire II (SEFRI 2016). Ce chiffre représente environ 12 % de la population résidante de cette tranche d'âge. La plupart de ces personnes exercent des activités auxiliaires ou sont formées sur le terrain dans des branches à bas salaires comme l'hôtellerie-restauration, le secteur du nettoyage, l'industrie ou le bâtiment. Le nombre d'emplois ne demandant qu'un faible niveau de qualification a également diminué en Suisse au cours des dix dernières années. Durant la même période, le nombre d'actifs ayant un haut niveau de qualification a pour sa part augmenté. Dans ce processus, les perdants sont les personnes peu qualifiées car elles ne peuvent plus répondre aux exigences croissantes des entreprises et sont, de ce fait, toujours plus touchées par le chômage (Buschauer/Schmidlin 2015, Wettstein et al. 2014). Pour ce groupe de personnes, le risque est relativement élevé de devoir recourir à l'aide sociale. Il est par conséquent judicieux, tant d'un point de vue individuel que sous l'angle des entreprises et de l'économie nationale, de donner la possibilité aux personnes n'ayant pas suivi de formation professionnelle initiale d'obtenir une certification professionnelle ou de changer de profession, le but étant d'améliorer leur employabilité. En mars 2014, dans le cadre de l'initiative contre la pénurie de personnel qualifié, les partenaires de la formation professionnelle, sous la direction du conseiller fédéral Schneider-Ammann, ont décidé d'un commun accord que la certification professionnelle des adultes et la mobilité professionnelle devaient être considérées comme des axes prioritaires. L'objectif est d'améliorer les conditions générales de la certification professionnelle des adultes et ainsi d'augmenter la part de diplômes obtenus par des adultes ne possédant aucune certification professionnelle pertinente pour le marché du travail (CFC, AFP). Pour accéder à une certification professionnelle, les adultes disposent des quatre voies qui sont présentées ci-après.

1.2 Les quatre voies pour la certification professionnelle des adultes

La loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr 2002) prévoit un large cadre pour le développement de voies de certification professionnelle à l'intention des adultes. La validation des acquis de l'expérience, l'admission directe à l'examen final et la formation professionnelle initiale écourtée se sont imposées en Suisse à titre de possibilités qui s'offrent plus spécialement aux adultes désireux d'obtenir un diplôme de la formation professionnelle (Giger 2016). Bien entendu, ces derniers peuvent également opter pour la formation professionnelle initiale ordinaire.

1. *Formation professionnelle initiale ordinaire*

La formation professionnelle initiale ordinaire s'adresse notamment aux personnes n'ayant pas suivi de formation préalable et est principalement choisie par des personnes relativement jeunes. En règle générale, la formation professionnelle initiale est organisée de façon duale et se déroule dans trois lieux de formation: l'entreprise formatrice, l'école professionnelle et le centre de cours interentreprises. Outre l'achèvement de la scolarité obligatoire ou la possession d'une qualification équivalente, l'admission à une telle formation présuppose la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Ce dernier prévoit aussi le versement d'un salaire d'apprenti aux personnes en formation qui sont des adolescents. Les entreprises formatrices sont toutefois libres d'accorder un salaire plus important aux adultes en

formation, le niveau de responsabilités étant bien souvent plus élevé. Dans certaines professions, il est également possible de suivre la formation uniquement en école.

2. Formation professionnelle initiale écourtée

La loi sur la formation professionnelle prévoit que la durée de la formation professionnelle initiale peut être adaptée de manière appropriée pour les personnes qui ont beaucoup de facilité ou qui ont suivi une formation préalable (art. 18, al. 1, LFPr 2002). Lors d'une formation professionnelle écourtée, les connaissances acquises dans d'autres contextes de formation, dans des filières de formation semblables ou grâce à une expérience professionnelle de plusieurs années peuvent être prises en compte (art. 9, al. 2, LFPr 2002). La reconnaissance des contenus de formation déjà acquis conduit en règle générale à une dispense des prestations de formation correspondantes, et ainsi à une réduction de la durée de la formation (Schmidlin 2014). Cette voie nécessite également la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

3. Admission directe à la procédure de qualification

Quiconque possède au minimum cinq ans d'expérience professionnelle dans la profession visée et remplit les conditions d'admission est autorisé à passer directement l'examen final. L'accès à une formation professionnelle initiale est conditionné par l'achèvement de la scolarité obligatoire ou par l'obtention d'une qualification équivalente (art. 15, al. 3, LFPr 2002). Les personnes qui choisissent la voie de l'admission directe à l'examen final possèdent généralement un contrat de travail ordinaire mais suivent encore certains cours à l'école professionnelle avant de passer l'examen (Wettstein/Neuhaus 2012).

4. Validation des acquis de l'expérience

La loi fédérale sur la formation professionnelle prévoit que les qualifications professionnelles peuvent également être attestées par d'autres procédures de qualification reconnues par la Confédération (art. 33, LFPr 2002). Parmi ces procédures figurent la validation des acquis de l'expérience: la personne intéressée identifie, analyse et documente dans un dossier les compétences opérationnelles qu'elle a déjà acquises dans sa profession. Des experts de la profession examinent et évaluent ensuite le dossier. Si la personne possède toutes les compétences nécessaires pour exercer sa profession, elle reçoit un diplôme professionnel (CFC ou AFP) sans devoir passer d'examen final (Schmidlin 2014; Wettstein/Neuhaus 2012). La validation des acquis de l'expérience n'est pas proposée dans tous les cantons. Des accords intercantonaux existent cependant entre les cantons qui offrent cette possibilité et ceux qui ne l'offrent pas ou qui l'offrent uniquement pour certaines professions. La plupart des procédures de validation des acquis sont réalisées en Suisse romande. Les cantons de Berne, du Valais, de Zurich et de Zoug acceptent également le dépôt de tels dossiers.

1.3 Objectifs de l'étude et problématique

L'étude *Certification professionnelle pour adultes: Le point de vue des adultes concernés* vise à présenter les besoins et les expériences des adultes qui ont entrepris, interrompu ou uniquement envisagé sans concrétiser une première ou deuxième formation via l'une des quatre voies. Il s'agit principalement d'identifier les facteurs structurels (niveau méso) et les dispositions individuelles (niveau micro) en matière de conditions de réussite, de risques d'échec et de facteurs d'empêchement à la participation à une formation. L'objectif de l'étude est de définir les critères de réussite et les différents

freins qui font dans une large mesure qu'un adulte réussit ou non à obtenir une certification professionnelle, ou n'entreprend même pas de formation. Les problématiques qui ont guidé l'enquête se répartissent en cinq catégories:

Figure 1: Problématiques relatives aux niveaux micro et méso

Niveau	Thématique	Questions/aspects
Conditions individuelles (niveau micro)	Motivation	Raisons ayant motivé la décision d'obtenir une (nouvelle) certification professionnelle. Pour quelles raisons les personnes ont-elles choisi la voie de qualification concernée?
	Critères de réussite	Expériences positives des personnes interrogées dans le cadre de la formation ou de la préparation à la procédure de qualification (PQ). Soutien de la part de l'entourage. Pré-requis exigé des adultes souhaitant obtenir une certification professionnelle via l'une des quatre voies. Utilité et influence de la certification professionnelle obtenue du point de vue de la situation professionnelle.
	Obstacles	Expériences négatives. Raisons pour lesquelles une personne a finalement décidé de ne pas passer de certification professionnelle ou d'interrompre une formation. Difficultés rencontrées sur le parcours vers la certification professionnelle.
Facteurs structurels (niveau méso)	Voies de formation	Evaluation des quatre voies, avantages et inconvénients des différentes voies de qualification, adaptations nécessaires du point de vue des personnes interrogées.
	Conditions globales	Pertes / désagréments au cours de la formation ou de la préparation à la PQ, charge financière et temporelle. Soutien financier par une institution, un fonds, l'employeur, etc. Quelles offres ou mesures de soutien supplémentaires seraient nécessaires du point de vue des personnes interrogées pour que les adultes réussissent à obtenir une certification professionnelle?

Source: Représentation des auteurs, 2017

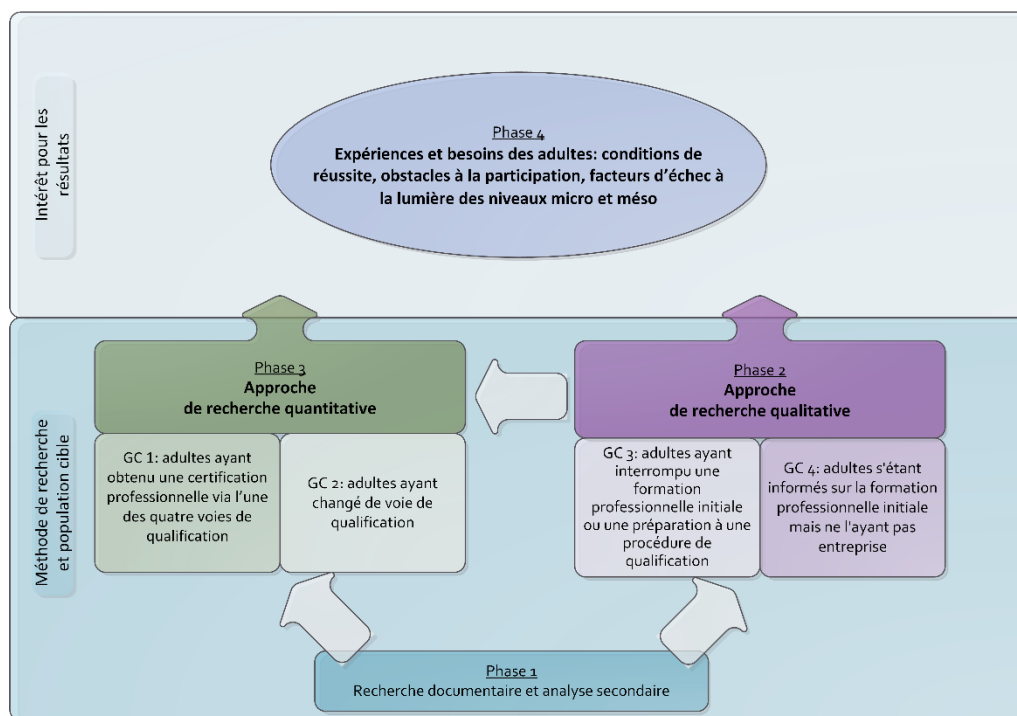
L'étude porte sur quatre groupes cibles:

- GC 1: Les adultes qui ont passé l'examen final sanctionnant une formation professionnelle initiale et l'ont réussi ou non. Ce groupe englobe également les personnes qui ont suivi une procédure de validation.
- GC 2: Les adultes qui ont entrepris une formation professionnelle initiale avec ou sans contrat d'apprentissage, ou commencé la procédure de validation, mais ont ensuite changé de trajectoire pour s'engager dans une autre voie ou un autre type de formation.
- GC 3: Les adultes qui ont entrepris une formation professionnelle initiale avec ou sans contrat d'apprentissage, ou commencé la procédure de validation, mais ont ensuite interrompu la formation ou la procédure en cours de route.
- GC 4: Les adultes qui souhaitaient suivre une formation professionnelle initiale avec ou sans contrat d'apprentissage, ou s'engager dans la procédure de validation, mais n'ont finalement choisi aucune de ces deux options.

1.4 Conception de l'étude

Afin de pouvoir générer des informations relatives aux quatre groupes cibles décrits ci-dessus, différentes méthodes d'enquête et d'analyse ont été sélectionnées pour chacun d'entre eux. Pour la conception de l'étude, une procédure en quatre phases a par conséquent été choisie. La figure 2 illustre ces quatre phases: la phase 1 comprenait une recherche documentaire sur le thème de la certification professionnelle des adultes, ainsi qu'une analyse statistique secondaire basée sur les données de l'Office fédéral de la statistique (OFS), qui livre un aperçu de la structure sociodémographique des actifs sans diplôme du deuxième cycle. Lors de la phase 2, certains groupes (GC 3 et 4) ont été interrogés dans le cadre de l'approche qualitative de l'étude. Dans son ensemble, cette approche a non seulement permis d'obtenir une amorce de réponse aux interrogations de l'étude à travers l'interrogation de groupes cibles spécifiques, mais elle constituait également une exploration au sens du modèle des phases (Kelle/Erzberger 1999): les données qualitatives ont permis de collecter des résultats et des renseignements sur des indicateurs, qui ont été inclus dans la composition du questionnaire destiné à l'enquête en ligne. La phase 3 incluait l'enquête en ligne auprès des diplômés adultes d'une formation professionnelle initiale donnée. Enfin, la phase 4 a permis d'analyser les données, de collecter les résultats et de rédiger le rapport.

Figure 2: Conception de l'étude



Source: Représentation des auteurs d'après le modèle des phases de Kelle/Erzberger (1999)

1.5 Structure du rapport

Le présent rapport dresse tout d'abord un état des lieux de la recherche qui présente, d'une part, les raisons pour lesquelles les candidats entreprennent ou non une formation, et, d'autre part, les principaux résultats de l'étude concernant les interruptions de formations chez les jeunes (chapitre 2). Les trois chapitres suivants proposent une série d'analyses statistiques secondaires: sont tout d'abord exposées les informations concernant tous les adultes potentiellement concernés par une qualification complémentaire (chapitre 3). Le rapport livre ensuite une analyse des quatre voies de formation à la lumière des caractéristiques sociodémographiques des diplômés, ainsi que des différences liées à la profession et à la région (chapitre 4). Cette évaluation porte sur l'ensemble des adultes qui étaient âgés de 25 ans ou plus au début de leur formation. La dernière partie consacrée aux statistiques secondaires fournit des informations sur les interruptions de formations (chapitre 5). Les chapitres suivants contiennent les résultats empiriques et traitent des quatre groupes cibles: sont présentés en premier lieu les résultats relatifs aux personnes intéressées n'ayant pas franchi le pas (chapitre 6), puis ceux qui concernent les personnes ayant interrompu leur formation (chapitre 7) et pour finir sont exposées les conclusions de l'enquête en ligne auprès des diplômés adultes ainsi que celles relatives aux changements après l'obtention de la certification (chapitre 8). Chacun de ces chapitres se conclut par un résumé et un bilan. Le rapport se termine par une conclusion générale (chapitre 9).

2. Etat de la recherche

Le chapitre qui suit présente l'état d'avancement de la recherche relative à la certification professionnelle des adultes. Il s'agit des principaux résultats concernant les motifs et les obstacles conduisant à effectuer ou non une formation professionnelle initiale, ainsi que les conclusions relatives aux interruptions de formations chez les jeunes. Nous avons d'abord examiné les résultats pour la Suisse, puis nous nous sommes penchés sur des études allemandes.

2.1 Motifs conduisant à entreprendre une formation professionnelle initiale

Développement personnel

La décision d'entreprendre une formation professionnelle initiale à l'âge adulte peut être motivée par des raisons liées au développement personnel ou à un objectif d'amélioration de l'employabilité individuelle. Dans les deux cas de figure, les motifs sous-jacents sont variés et parfois difficiles à distinguer: ainsi, la décision d'obtenir une (nouvelle) certification professionnelle peut reposer uniquement sur l'intérêt pour le métier concerné ou sur la volonté de réaliser un souhait ou une vocation. En outre, les personnes intéressées espèrent en retirer une plus grande satisfaction personnelle et professionnelle, acquérir de nouvelles connaissances ou élargir leur champ de compétences. Enfin, la volonté d'obtenir davantage de reconnaissance et d'être considéré comme une personne compétente peut également conduire à entreprendre une (nouvelle) certification professionnelle (Frings/Kuse 2011¹; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012).

Activité / carrière plus intéressante

Une formation professionnelle réussie permet d'obtenir une certification reconnue et d'accéder à des formations complémentaires ou supérieures. Grâce au certificat professionnel, les personnes intéressées espèrent pouvoir améliorer leur situation professionnelle au sein de l'entreprise ou sur le marché du travail dans son ensemble. En effet, une certification peut d'une part aider à répondre aux exigences professionnelles et d'autre part ouvrir la voie à de nouvelles tâches plus intéressantes et plus ambitieuses, ainsi qu'à de plus grandes responsabilités. Il est en outre nécessaire de posséder une qualification professionnelle pour poursuivre sa carrière ou accéder à des postes de cadre (Frings/Kuse 2011; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012).

Subsistance / salaire

Un certificat fédéral de capacité (CFC) ou une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) permet de se prémunir d'un licenciement et de bénéficier ainsi d'une plus grande sécurité de l'emploi. Pour les personnes au chômage, il est également plus facile d'accéder à un poste correspondant à leurs compétences. Outre les questions de subsistance, la volonté générale d'améliorer sa situation financière ou matérielle peut également constituer une raison de vouloir entreprendre une formation (Frings/Kuse 2011; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012).

¹ Ce rapport allemand présente les motifs de participation à la formation professionnelle initiale chez les adultes qualifiés et non-qualifiés. Les raisons évoquées sont une compilation des études de Festner et Huber (2010) et de Gutschow (2008).

Prise de décision tardive / réorientation

Scolarisation tardive, immigration à l'âge adulte ou redoublement scolaire sont autant de motifs susceptibles de repousser la poursuite d'une formation professionnelle. Celle-ci peut également être entreprise tardivement si le marché de l'apprentissage était tendu ou si la formation entreprise a été interrompue dans la jeunesse. La décision de se lancer dans une formation professionnelle sur le tard offre en outre une possibilité de donner une nouvelle direction à son cursus ou à sa carrière. Ce type de réorientation ou de reconversion peut avoir lieu via la formation professionnelle ou via un changement de type de formation, p. ex. en passant d'une maturité à une formation professionnelle (Wettstein/Neuhaus 2012).

2.2 Obstacles à la poursuite d'une formation professionnelle initiale

Ressources insuffisantes

Les obstacles à la poursuite d'une formation professionnelle évoqués dans la documentation concernent l'aspect financier: frais de formation d'une part, restrictions financières dans la vie personnelle imputables à une possible perte de salaire d'autre part. Outre ces facteurs, les difficultés de conciliation de la vie de famille et de la formation, ainsi que le manque de temps qui va de pair, constituent des obstacles supplémentaires à surmonter. Le manque de ressources personnelles ainsi qu'un manque de confiance en soi ou la peur de l'examen peuvent également freiner les candidats potentiels (Frings/Kuse 2011; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012).

Soutien insuffisant

Les adultes qui souhaitent entreprendre une formation professionnelle sont souvent tributaires d'un soutien économique, qu'il s'agisse d'allocations financières ou sociales de l'environnement personnel ou professionnel, ou d'aides d'institutions telles que l'ORP, l'AI ou encore les structures d'accueil de jour. L'absence de soutien constitue un obstacle de taille à la poursuite d'une formation (Gutschow 2008; Frings/Kuse 2011; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012).

Informations et offres lacunaires

Un autre facteur pouvant empêcher un adulte de se lancer dans une formation professionnelle est la mauvaise connaissance de l'offre de formation. Les personnes concernées sont parfois informées par hasard des possibilités ouvertes aux adultes qui souhaitent effectuer une formation professionnelle ou une deuxième formation. La documentation indique qu'il existe un manque d'informations relatives à l'accès, à l'organisation et aux conditions des offres. Souvent, le groupe cible n'est par conséquent pas atteint. En outre, il manque parfois, dans le cas de l'accès direct à la procédure de qualification, des offres de préparation adaptées (Frings/Kuse 2011; Gutschow 2008; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005).

2.3 Facteurs d'influence transversaux identifiés par la recherche appliquée à la formation initiale et continue

Les études empiriques portant sur les adultes dans la formation professionnelle initiale sont actuellement très rares. Par conséquent, les résultats disponibles et présentés jusqu'à présent sont complétés par de la documentation pertinente tirée de la recherche sur la formation continue. Cette démarche se justifie par le fait que les formations continues sont également souvent entreprises pour des raisons professionnelles. Les facteurs présentés ci-après ayant une influence sur la participation ou la non-

participation à une formation continue devraient par conséquent s'appliquer aussi aux adultes intéressés par la formation professionnelle initiale.

Niveau de formation

La décision de s'engager ou non dans une formation continue dépend étroitement du niveau de formation formel² de la personne concernée. La recherche appliquée à la formation continue a montré et montre constamment qu'une personne possédant une faible qualification a moins de chances d'entreprendre une formation continue qu'une personne titulaire d'un diplôme supérieur (Becker/Hecken 2011; Kaufmann/Widany 2013). Pour la Suisse, cette conclusion est confirmée statistiquement par le Microrecensement formation de base et formation continue de l'OFS (BFS 2013): la probabilité de participation à des activités de formation continue augmente sensiblement avec le niveau de formation dans notre pays également. Une explication potentielle réside peut-être dans le faible intérêt que portent les personnes peu qualifiées aux offres de formation (Gutschow 2008).

Parcours personnel

Les expériences de formation sont autant de facteurs d'influence du parcours personnel: bien que les études psychologiques consacrées à la motivation n'aient pas établi de lien de cause à effet évident entre les expériences d'apprentissage négatives et la probabilité d'entreprendre une formation continue (Asselmeyer 1996; Beder 1990; Wikelund et al. 1992; Reich-Claassen 2010), on peut supposer que ces événements négatifs sont susceptibles de constituer des obstacles (Barz/Tippelt 2007; Wettstein/Neuhaus 2012). A l'inverse, les expériences d'apprentissage positives ont tendance à favoriser la décision de poursuivre une formation (Schräder-Naef 1997).

Les événements personnels négatifs et les ruptures n'ont pas nécessairement un impact négatif sur le processus décisionnel. Si un passé de toxicomanie ou le manque de pratique professionnelle représentent souvent des barrières, les événements familiaux (p. ex. les divorces), les crises personnelles ou les maladies peuvent être le déclencheur d'une formation continue. Les grossesses précoces, les difficultés financières à des périodes antérieures ou, de manière générale, une plus grande importance accordée aux affaires privées constituent également des raisons d'opter pour la formation continue (Schräder-Naef 1997; Schräder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012).

Age

Les personnes plus âgées s'engagent moins souvent que les jeunes dans des activités de formation continue (OFS 2013). Cela peut s'expliquer par le fait que leur carrière est déjà en partie derrière elles (Ministère fédéral allemand de l'Education et de la Recherche 2014). Les chercheurs ne sont cependant pas d'accord sur le degré de causalité entre âge et participation à des activités de formation (voir Beicht et al. 2004; Schmidt 2007; Wilkens/Leber 2003). Les différences liées à l'âge doivent par conséquent être plutôt considérées du point de vue du niveau de formation: les personnes qui possèdent un plus haut niveau de formation suivent davantage de formations continues à l'âge adulte que les personnes moins qualifiées (Timmermann 2004). Un aspect qui vaut notamment pour la formation professionnelle des adultes et qui est susceptible d'entraîner des problèmes dans l'entreprise ou

² Selon la *Classification of learning activities (CLA)*, il convient de distinguer quatre types d'activités d'apprentissage: la formation formelle est une formation institutionnalisée, planifiée et reconnue au niveau national, sanctionnée par un diplôme également reconnu (p. ex. école de premier ou de second cycle et hautes écoles). On distingue également les activités d'apprentissage non-formelles, informelles et aléatoires (voir à ce sujet European Union 2016).

l'école professionnelle est la différence d'âge entre les Personnes en formation adultes et jeunes (Wettstein/Neuhaus 2012).

Sexe

Les différences liées au sexe ne sont plus considérées comme des facteurs d'influence significatifs dans la documentation actuellement, contrairement à ce qui était le cas dans les études de référence plus anciennes sur le comportement relatif à la formation continue (voir p. ex. Strzelewicz et al. 1966): la participation à la formation continue est aujourd'hui presque aussi élevée chez les femmes que chez les hommes (OFS 2013; Ministère fédéral allemand de l'Education et de la Recherche 2014). Une différence subsiste cependant quant à l'objectif de la formation. Pour les hommes, les activités de formation continue sont principalement en lien avec l'emploi, tandis que les femmes se forment de plus en plus dans le cadre extraprofessionnel (OFS 2013). En outre, les charges liées à une formation (continue) sont perçues différemment. La surcharge résultant du travail, de l'école, des obligations personnelles et de la famille sont davantage ressenties par les femmes (Schräder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012). Une autre différence entre les deux sexes réside dans les obstacles socioculturels, tels que les images de rôles genrés ancrées dans les esprits. L'interdiction d'apprendre un métier ou de quitter le domicile touche avant tout les femmes, car celle-ci est souvent imposée par l'homme (Wettstein/Neuhaus 2012).

Autres facteurs

Les autres facteurs empêchant la poursuite d'une formation sont les connaissances linguistiques insuffisantes, le statut d'immigré ou des exigences de formation trop élevées pour des personnes non qualifiées (Schräder-Naef/Jörg-Fromm 2005). Les chiffres relatifs à la situation professionnelle et à la nationalité livrent un constat clair dans la statistique de la formation continue (OFS 2013; Ministère fédéral allemand de l'Education et de la Recherche 2014): les personnes exerçant une activité peu ou pas qualifiée ainsi que les étrangers participent moins à la formation continue que les cadres ou les personnes de nationalité suisse ou allemande. Enfin, des facteurs spécifiques à l'offre, à la région et à la branche influencent le taux de participation (Schräder-Naef/Jörg-Fromm 2005).

2.4 Motifs de ruptures de contrats

On trouve en règle générale trois types de ruptures de contrats (Frey/Terhart 2010). Tout d'abord, un abandon «vers le bas» signifie que la personne quitte la formation professionnelle sans solution de remplacement. Ensuite, un abandon «horizontal» se réfère à un changement au sein du système dual ou à un changement de mesure, tel que le retour à la préparation professionnelle. Enfin, les abandons «vers le haut» incluent les voies de qualification complémentaires en dehors du système dual, comme les études universitaires. Dans la plupart des cas, une rupture de contrat d'apprentissage ne signifie donc pas un abandon définitif de la formation (Wettstein/Neuhaus 2011). Les raisons d'une interruption sont généralement nombreuses et multidimensionnelles, et elles se présentent souvent de façon combinée (Kriesi et al. 2016; Schöngen 2003; Uhly 2015). On remarque en outre que la documentation de recherche sur le sujet est principalement consacrée aux apprentis effectuant une première formation et traite beaucoup moins des adultes en situation d'apprentissage. Sauf mention contraire explicite, les motifs suivants sont tirés de la recherche générale consacrée aux interruptions.

Raisons personnelles

Les raisons personnelles susceptibles de conduire à un abandon incluent les difficultés dans l'environnement social ou les difficultés ou événements personnels, tels que la maladie, les problèmes psychiques, les comportements de dépendance, la criminalité ou un déménagement (WHKT 2001). La charge financière peut en outre empêcher la poursuite de la formation, du fait des coûts directs ou indirects (Gellhardt et al. 1995; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2011). Pour ce qui est des ressources temporelles, le domaine placé en priorité est décisif: si la sphère privée est privilégiée par rapport à la formation, il est possible que cela conduise à un abandon (Lamamra/Masdonati 2008).

Manque d'intérêt et attentes infondées

La décision de rompre le contrat d'apprentissage peut reposer sur un manque d'intérêt ou de motivation, ainsi que sur un mauvais choix ou un choix par défaut. Une image erronée du métier ou un manque de connaissances préalables sur la situation de la formation professionnelle constituent d'autres motifs d'abandon. Dans ce contexte, on peut également citer les attentes de revenus en inadéquation avec les fourchettes de salaires après le diplôme ou le manque d'aptitude professionnelle (Berweger et al. 2014; Bohlinger 2002; Greilinger 2013; Hunger et al. 2002; Schmid 2010; Lamamra et al. 2011; Masdonati/Lamamra 2009; Schöngen 2003; Stalder/Schmid 2006; 2012; 2016; Wettstein/Neuhaus 2011).

Problèmes à l'école professionnelle

Des difficultés excessives dans les cours spécialisés ou généraux, ainsi que des performances scolaires médiocres peuvent conduire à une rupture du contrat d'apprentissage (Berweger et al. 2014; Bohlinger 2002; Greilinger 2013; Theuer et al. 2016; Lamamra et al. 2011; Schmid 2010; Schöngen 2003; Stalder/Schmid 2016; Wettstein/Neuhaus 2011). De ce point de vue, le risque d'abandon est d'autant plus élevé pour les personnes ne maîtrisant pas suffisamment la langue, p. ex. à cause d'un manque de connaissances de base dans une langue étrangère utilisée à l'école, suite à une migration tardive (Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2011). A l'inverse, une sollicitation insuffisante ou des journées de cours longues et monotones peuvent aussi conduire à un abandon (Gellhardt et al. 1995; Lippitz 1995). On peut ajouter les conflits avec les enseignants, la peur de l'examen ou un manque d'organisation des cours par l'enseignant (Schöngen 2003).

Problèmes dans l'entreprise

Un abandon peut s'expliquer par les conditions générales au sein de l'entreprise, telles que la faillite de l'entreprise de formation (Theuer et al. 2016) ou par le type d'entreprise. La documentation fait état d'une probabilité d'abandon accrue dans les petites entreprises et dans le secteur privé (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Une mauvaise ambiance de travail, des conditions de travail ou de formation inadaptées, des conflits avec les collaborateurs et les supérieurs, des activités sans lien avec la formation, un manque de professionnalisation dans la formation en entreprise et un défaut de soutien de la part de l'employeur sont autant de motifs de rupture de contrats (Frey/Ertelt/Balzer 2012; Lamamra/Masdonati 2008; Schöngen 2003; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Stalder/Schmid 2006; Theuer et al. 2016; WHKT 2001). Pour les adultes, ces motifs d'abandons doivent être particulièrement déterminants, car ils attachent plus d'importance que les jeunes à la qualité de la formation (Wettstein/Neuhaus 2011).

2.5 Résumé et conclusions

Les études relatives aux motifs conduisant à entreprendre ou non une formation professionnelle initiale mettent en évidence des facteurs situés à plusieurs niveaux: les personnes intéressées poursuivent des objectifs personnels et/ou professionnels, veulent progresser au sein de l'entreprise selon une évolution horizontale, souhaitent gagner plus, espèrent avoir de meilleures chances sur le marché du travail ou considèrent le certificat comme un acquis bénéfique, qui leur permettra par exemple d'accéder à la formation continue.

Plusieurs études montrent que le manque de temps et de ressources financières ou personnelles constitue un obstacle. En matière de ressources, un soutien insuffisant ou inexistant constitue un frein dans la poursuite d'une formation professionnelle initiale. Les personnes potentiellement intéressées ne disposent en outre pas toujours des informations nécessaires ou ne savent pas où s'informer au sujet d'une formation, ni comment les différentes offres sont conçues.

A cela s'ajoutent des facteurs sociodémographiques transversaux, tels que l'âge, le sexe, le niveau de formation ou la nationalité. Seuls ou combinés, ces facteurs influencent le processus décisionnel en faveur ou à l'encontre d'un engagement dans une formation initiale ou continue. Le parcours personnel et les ruptures peuvent avoir un effet favorable ou défavorable, selon les cas.

Les études portant sur les interruptions de formations sont nombreuses mais se concentrent souvent sur les jeunes et les jeunes adultes. Les motifs d'abandon trouvent généralement leur origine dans des événements passés. Ils doivent par conséquent être considérés comme des processus à long terme, dont les causes sont inhérentes soit à la personne concernée, soit aux difficultés survenant dans les différents lieux de formation.

Parmi les raisons et les obstacles à l'engagement dans une formation professionnelle initiale, ainsi que les motifs d'abandon, on identifie des similarités transversales: il s'agit de facteurs multidimensionnels et ancrés dans un processus. La décision de se lancer ou non dans une formation, ou d'interrompre celle-ci, trouve son origine d'une part dans le parcours d'apprentissage, professionnel ou personnel, d'autre part dans des aspects structurels, institutionnels, (macro)économiques et liés aux ressources. Toute une série de facteurs individuels et externes exercent une influence, que ce soit de façon isolée ou combinée.

3. Les nouvelles exigences posées à la main-d'œuvre et le potentiel de qualification complémentaire

Le marché du travail suisse compte parmi les marchés européens qui offrent de nombreux emplois aux travailleurs qualifiés et hautement qualifiés, mais peu aux travailleurs faiblement qualifiés. A l'échelle suisse, le nombre d'emplois ne demandant qu'un faible niveau de qualification a diminué de 9 % depuis 2006. Pendant le même laps de temps, le nombre d'emplois requérant un haut niveau de qualification et concernant les actifs diplômés du degré tertiaire a quant à lui augmenté de 54 % (ESPA 2015). Alors que l'externalisation des emplois était le sujet majeur au tournant du millénaire (Ramsauer 2013), la numérisation et ses répercussions sur le marché du travail est récemment devenu le sujet brûlant des débats publics et scientifiques (Dobischat 2016; Botthof/Hartmann 2015; Jud Huwiler 2015). L'ampleur et les effets du changement structurel causé par la numérisation sur l'évolution des besoins en main-d'œuvre qualifiée ne peuvent pas encore être estimés avec fiabilité (Spöttli/Windelband 2016). Dans le débat scientifique actuel et dans les discussions en matière de politique de la formation, il ne fait toutefois aucun doute que le niveau de qualification exigé sera de plus en plus élevé et que les possibilités d'emploi pour la main-d'œuvre faiblement qualifiée vont continuer de diminuer du fait de la numérisation de l'industrie (Dobischat 2016; Spöttli/Windelband 2016; Botthof 2015). Dans ce processus, les perdants sont les personnes peu qualifiées car elles ne peuvent plus répondre aux exigences croissantes des entreprises et sont, de ce fait, toujours plus touchées par le chômage (Bogai et al. 2014).

Si l'on observe les possibilités d'accès au marché du travail des travailleurs, on constate que le déséquilibre des forces entre l'offre et la demande d'emploi dans le segment du travail non qualifié est particulièrement marqué, étant donné que ces emplois sont moins protégés et réglementés (Diezinger 2015, p. 51). Le marché du travail qualifié, qui est très structuré et réglementé par les professions, offre quant à lui des conditions de travail et de rémunération nettement plus sûres (ibid.). Face à ce constat, la question des adultes qui pourraient être pris en compte pour l'acquisition d'une qualification complémentaire ou d'une nouvelle qualification et son importance pour la politique économique et sociale doit être étudiée (SEFRI 2014).

Il est impossible de quantifier précisément le nombre d'adultes de 25 à 64 ans résidant en Suisse et ayant le potentiel pour acquérir une qualification complémentaire. Les statistiques officielles ne représentent pas de façon satisfaisante la structure et le nombre d'adultes qui pourraient être intéressés par une certification professionnelle pour adultes. Cela est dû au fait que ce groupe de personnes est très hétérogène: on y trouve des actifs et des chômeurs, des femmes et des hommes ayant plus ou moins d'expérience ainsi que des Suisses et des étrangers, jeunes ou moins jeunes. Ces personnes n'ont pas le même parcours de formation ni la même expérience professionnelle, et ne se trouvent pas dans la même situation. Ces différents éléments peuvent les inciter à acquérir une qualification complémentaire ou une nouvelle qualification, ou au contraire les en empêcher (p. ex. situation des parents isolés).

Les résultats de l'enquête suisse sur la population active³ (ESPA) fournissent toutefois un aperçu du nombre et de la structure des adultes n'ayant pas de certification professionnelle. Les données de

³ L'ESPA est une enquête par échantillon menée auprès d'environ 105 000 personnes. Les entretiens sont réalisés par téléphone. Les résultats sont ensuite pondérés et extrapolés en fonction de l'ensemble de la population.

l'ESPA couvrent la population résidante permanente à partir de l'âge de 15 ans. Les résultats présentés ci-dessous concernent des personnes âgées de 25 à 64 ans. Outre les personnes ayant tout juste terminé leur scolarité obligatoire, celles ne disposant d'aucune qualification (formation élémentaire, formation d'un an en économie familiale, formation commerciale d'un an) sont également prises en compte.

3.1 Personnes actives sans diplôme du degré secondaire II

Les personnes actives sont soit occupées, soit sans activité et à la recherche d'un emploi⁴. Une grande partie des personnes sans emploi sont inscrites à l'assurance-chômage ou prises en charge par l'aide sociale. Les personnes actives sont donc soit intégrées dans le monde du travail, soit en relation avec une institution qui les soutient. Un fait qui a son importance car elles sont ainsi plus facilement et plus directement joignables, et peuvent être encouragées à suivre une formation professionnelle. En outre, elles possèdent souvent une certaine expérience, ce qui les aide à réussir une formation professionnelle initiale (Scheuerle 2015).

Tableau 1: Statut sur le marché du travail et tranche d'âge de la population résidante permanente sans diplôme du degré secondaire II en 2015 (moyenne annuelle)

Tranche d'âge	Actifs sans diplôme du degré secondaire II			Part par rapport à l'ensemble des actifs		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Total	469 500	234 700	234 800	12 %	11 %	13 %
25–39 ans	144 200	83 600	60 600	9 %	10 %	8 %
40–54 ans	214 000	102 900	111 100	12 %	11 %	14 %
55–64 ans	111 300	48 100	63 100	15 %	12 %	18 %
Actifs occupés			Part par rapport à l'ensemble des actifs occupés			
Total	428 200	213 900	214 300	11 %	10 %	12 %
25–39 ans	127 200	74 700	52 500	9 %	9 %	8 %
40–54 ans	199 000	95 700	103 200	12 %	11 %	13 %
55–64 ans	102 100	43 500	58 600	14 %	11 %	17 %
Personnes au chômage			Part par rapport à l'ensemble des personnes au chômage			
Total	41 300	*	*	25 %	*	*
25–39 ans	17 000	*	*	24 %	*	*
40–54 ans	15 100	*	*	24 %	*	*
55–64 ans	9 200	*	*	30 %	*	*

Source: OFS, ESPA 2015 (*les résultats ne sont pas fiables du fait d'un manque d'observations ou ne sont pas publiés pour des raisons de protection des données)

⁴ Sont considérées comme actives les personnes actives occupées et les chômeurs au sens du BIT. Les actifs occupés comprennent les personnes qui, au cours de la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure contre rémunération ou qui, bien que temporairement absentes de leur travail (absence pour cause de maladie, de vacances, de congé de maternité, de service militaire, etc.), avaient un emploi en tant que salarié ou indépendant, ou qui ont travaillé dans l'entreprise familiale sans être rémunérées. Les chômeurs au sens du BIT sont les personnes âgées de 15 à 74 ans qui n'étaient pas actives occupées au cours de la semaine de référence, qui ont cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes et qui étaient disponibles pour travailler (OFS 2016a).

En Suisse, environ 470 000 personnes actives âgées de 25 à 64 ans ne disposaient d'aucun diplôme du degré secondaire II en 2015, ce qui correspond à 12 % de l'ensemble des personnes actives de cette fourchette d'âge (cf. tableau 1). Lorsqu'on observe les résultats des différentes tranches d'âge, on constate que 9 % des personnes actives âgées de 25 à 39 ans et 12 % des personnes actives âgées de 40 à 54 ans ne possèdent aucun diplôme de formation post-obligatoire. Le taux s'accroît pour les personnes actives de 55 à 64 ans (15 %). Cette tranche d'âge est en outre particulièrement touchée par le chômage. Près d'une personne de 55 à 64 ans au chômage sur trois ne possède pas de diplôme sanctionnant une formation post-obligatoire.

Le nombre de femmes et d'hommes sans diplôme du degré secondaire II est quasiment équivalent, même si les hommes sans diplôme de 25 à 39 ans (83 600) sont un peu plus nombreux que les femmes sans diplôme de la même tranche d'âge (60 600). Cette tendance s'inverse toutefois pour la tranche d'âge de 55 à 64 ans, dans laquelle les femmes sans diplôme sont plus nombreuses que les hommes dans le même cas (63 100 contre 48 100).

Les personnes actives de nationalité étrangère sont nettement surreprésentées parmi les personnes actives sans diplôme post-obligatoire. D'après les données de l'ESPA, 25 % des personnes actives de nationalité étrangère résidant en Suisse ne possèdent pas de diplôme du degré secondaire II, soit environ 273 000 personnes. Pour les personnes actives de nationalité suisse, ce taux tombe à 7 %. Les données par tranche d'âge montrent que plus d'un tiers (36 %) des personnes actives de nationalité étrangère âgées de 55 à 64 ans et 28 % de celles âgées de 40 à 54 ans n'ont pas de diplôme post-obligatoire. Parmi les personnes actives de nationalité étrangère de 25 à 39 ans, près d'une personne sur cinq n'est pas titulaire d'un diplôme du degré secondaire II. Ce taux est cinq fois plus bas pour les Suisses et les Suissesses de la même tranche d'âge (4 %).

Tableau 2: Tranche d'âge et nationalité des personnes actives sans diplôme du degré secondaire II en 2015 (population résidente permanente, moyenne annuelle)

Tranche d'âge	Actifs sans diplôme du degré secondaire II		Part par rapport à l'ensemble des actifs	
	Suisses	Etrangers	Suisses	Etrangers
Total	196 400	273 100	7 %	25 %
25–39 ans	42 300	101 900	4 %	19 %
40–54 ans	87 400	126 700	7 %	28 %
55–64 ans	66 700	44 600	10 %	36 %

Source: OFS, ESPA 2015

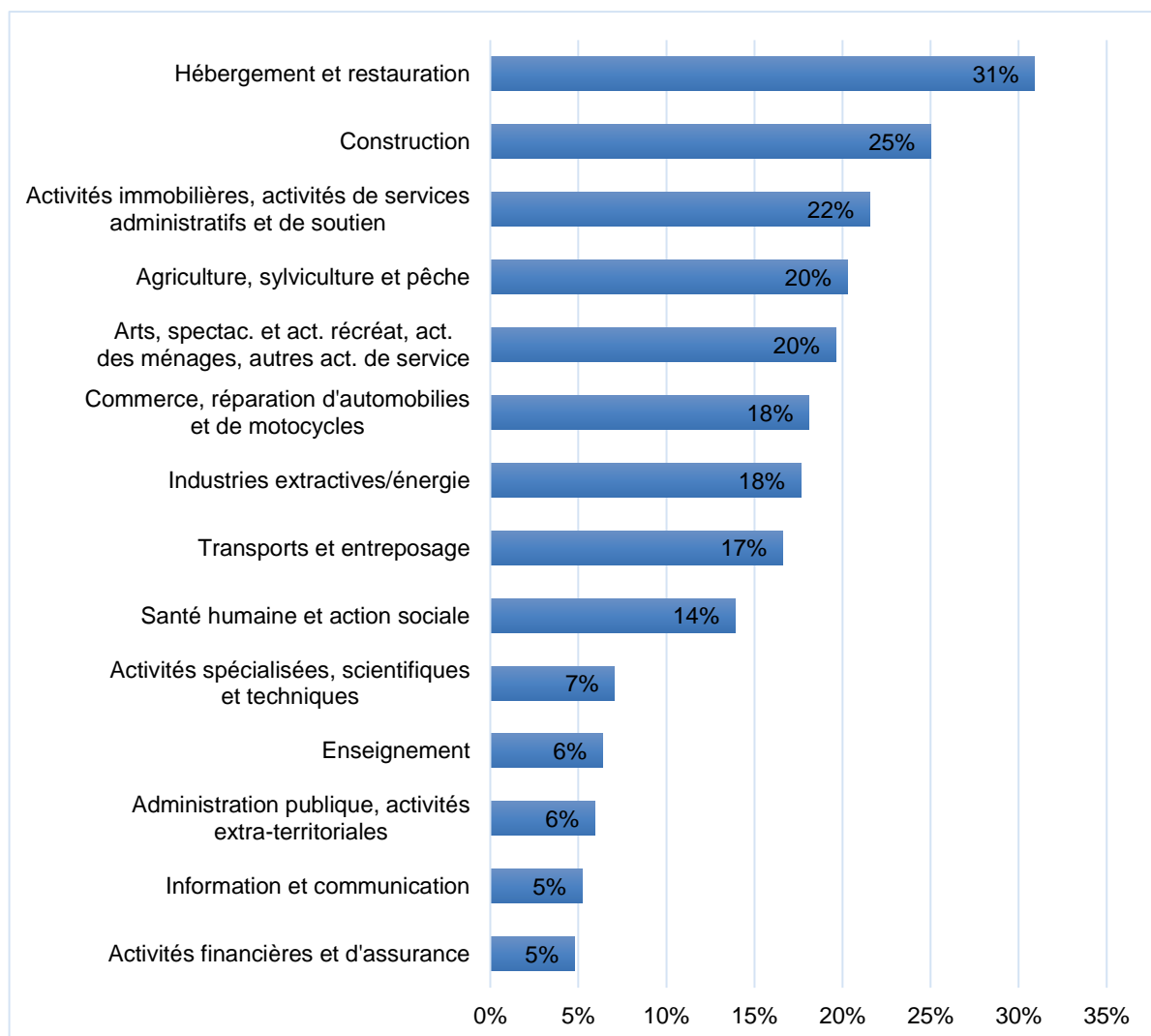
3.2 Personnes actives sans certification professionnelle par activité économique

Les personnes actives peu qualifiées exercent majoritairement des activités auxiliaires ou sont formées sur le terrain dans des branches à bas salaires comme l'hôtellerie-restauration, le secteur du nettoyage, l'industrie ou le bâtiment. D'après les données de l'ESPA 2013 ⁵, une personne sur trois

⁵ L'Office fédéral de la statistique a publié des données sur le niveau de formation par activité économique uniquement jusqu'en 2013.

travaillant dans l'hôtellerie-restauration ne possède pas de diplôme du degré secondaire II. Cette absence de certification concerne une personne active sur quatre dans le secteur du bâtiment et 22 % des personnes actives dans le domaine de l'immobilier et des autres services économiques. Ce dernier domaine d'activité est toutefois très large et englobe notamment tous les services de nettoyage. Les secteurs des crédits et assurances ainsi que de l'information et de la communication enregistrent la plus faible proportion de travailleurs sans certification professionnelle (5 %), suivis de l'administration publique et du secteur de l'éducation et de l'enseignement (6 %). Ces secteurs économiques nécessitent des connaissances relativement pointues et privilégient donc davantage l'embauche de travailleurs diplômés.

Figure 3: Actifs sans certification professionnelle, par activité économique (NOGA 2008), 2013 (population résidente permanente, moyenne annuelle)



Source: OFS, ESPA 2013

3.3 Résumé et conclusions

Face aux évolutions technologiques et à la numérisation du monde du travail, le nombre d'emplois ne demandant qu'un faible niveau de qualification ne cesse de diminuer, tandis que celui des emplois nécessitant un haut niveau de qualification continue d'augmenter. Ces changements risquent en outre d'accentuer davantage la pénurie de main-d'œuvre. Par conséquent, l'exploitation du potentiel de qualification des adultes doit passer au premier plan dans les discussions sur la politique de formation et du marché du travail (Baethge/Severing 2015, p. 8). Lors d'un sommet placé sous la direction du conseiller fédéral Johann N. Schneider-Ammann en 2014, les partenaires de la formation professionnelle ont décidé d'un commun accord que la promotion de la certification professionnelle des adultes devait être considérée comme un axe prioritaire.

Dans ce cadre, les personnes âgées de 25 à 54 ans présentent un intérêt particulier. En raison de l'hétérogénéité de ce groupe et du manque de données chiffrées, il est toutefois impossible de définir précisément combien de personnes de cette tranche d'âge possèdent le potentiel pour acquérir une qualification complémentaire. En Suisse, environ 358 000 personnes actives âgées de 25 à 54 ans ne disposaient d'aucun diplôme post-obligatoire en 2015. Cela représente près de 11 % de l'ensemble des actifs de cette tranche d'âge.

Les personnes actives de nationalité étrangère sont nettement surreprésentées parmi les personnes actives sans diplôme du degré secondaire II. Les actifs étrangers de la tranche d'âge des 25-39 ans sont particulièrement concernés puisqu'environ 20 % d'entre eux ne possèdent pas de diplôme professionnel. Ce taux s'élève à 4 % seulement pour les Suissesses et les Suisses de la même tranche d'âge.

Du fait de leur âge, les jeunes actifs de nationalité étrangère et suisse représentent un groupe important de personnes possédant le potentiel pour acquérir une qualification complémentaire. D'un point de vue économique, il est particulièrement avantageux d'aider les personnes de la tranche d'âge des 25-39 ans à obtenir une certification professionnelle. D'après une étude, un adulte sans diplôme post-obligatoire coûte à l'État entre 6000 et 18 000 francs par an⁶. Les coûts de formation oscillent quant à eux entre 25 000 et 50 000 francs par personne selon la formation (Fritschi et al. 2012; Fritschi et al. 2009).

⁶ Les calculs prennent en compte les coûts (par ex. les prestations des assurances sociales) et les revenus non perçus (par ex. les pertes fiscales ou le non versement de cotisations sociales).

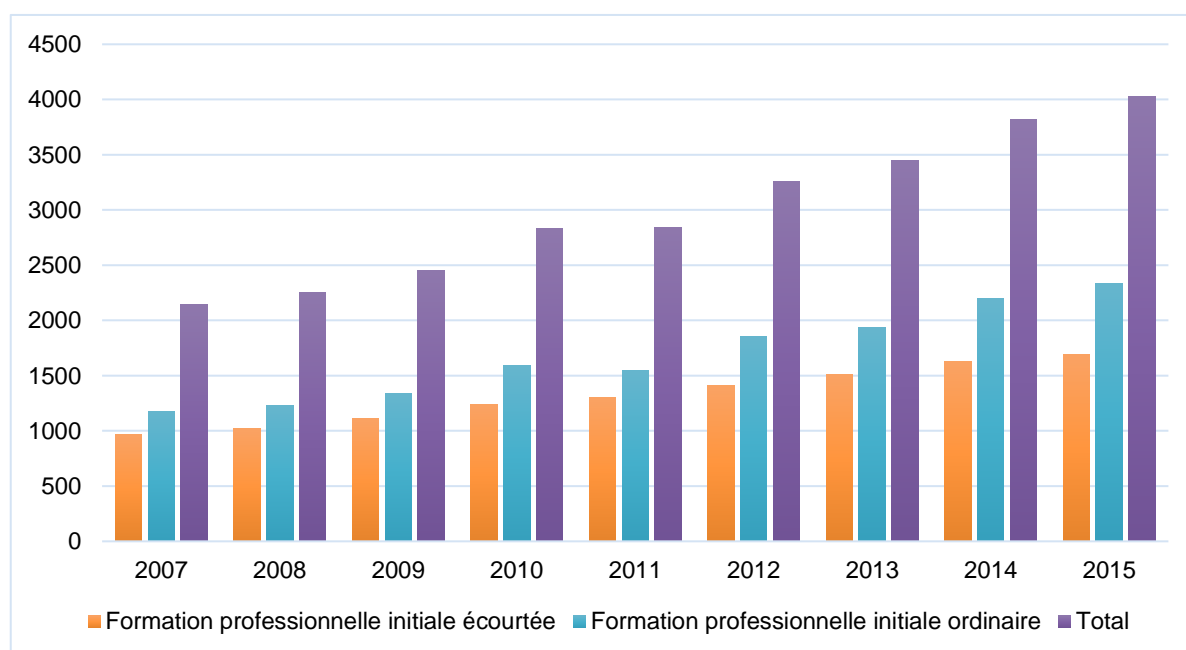
4. Les adultes dans la formation professionnelle initiale

Le point suivant s'emploie à quantifier le phénomène de «formation professionnelle initiale pour adultes» à l'aide des analyses secondaires relatives à la statistique de la formation professionnelle initiale (SFPI) de l'OFS. Seuls les adultes qui étaient âgés de 25 ans ou plus au début de leur formation sont pris en compte dans ces analyses. Les résultats présentés se rapportent aux personnes de cette tranche d'âge qui ont obtenu un CFC ou une AFP à l'issue d'une première ou d'une deuxième formation.

4.1 Participation des adultes à une formation professionnelle initiale

La première partie de ce point se penche sur l'évolution du nombre d'adultes ayant suivi une formation professionnelle initiale. Ce nombre n'inclut que les personnes qui ont conclu un contrat d'apprentissage et qui ont commencé une formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée. Les personnes qui ont entamé une procédure de validation des acquis de l'expérience ou qui souhaitent être admises directement à l'examen final ne sont pas comptabilisées car elles ne sont pas liées par un contrat d'apprentissage; en règle générale, elles possèdent un contrat de travail ordinaire et se servent de ce cadre pour se préparer à la procédure de qualification ou à la validation des acquis. Les données relatives à la participation à une formation professionnelle initiale montrent qu'un nombre croissant d'adultes a osé entamer une première formation professionnelle initiale ou en commencer une deuxième ces dernières années. Depuis 2007, le nombre d'adultes ayant entrepris une formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée après l'âge de 24 ans s'est accru de 87,9 %. Sur la période d'observation, le nombre de contrats d'apprentissage signés par des adultes appartenant aux deux tranches d'âge les plus jeunes (25-29 ans et 30-34 ans) a plus que doublé.

Figure 4: Evolution du nombre d'adultes âgés de 25 ans et plus au moment d'intégrer une formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée, par voie de formation, pour la période 2007-2015



Source: OFS, SFPI 2015

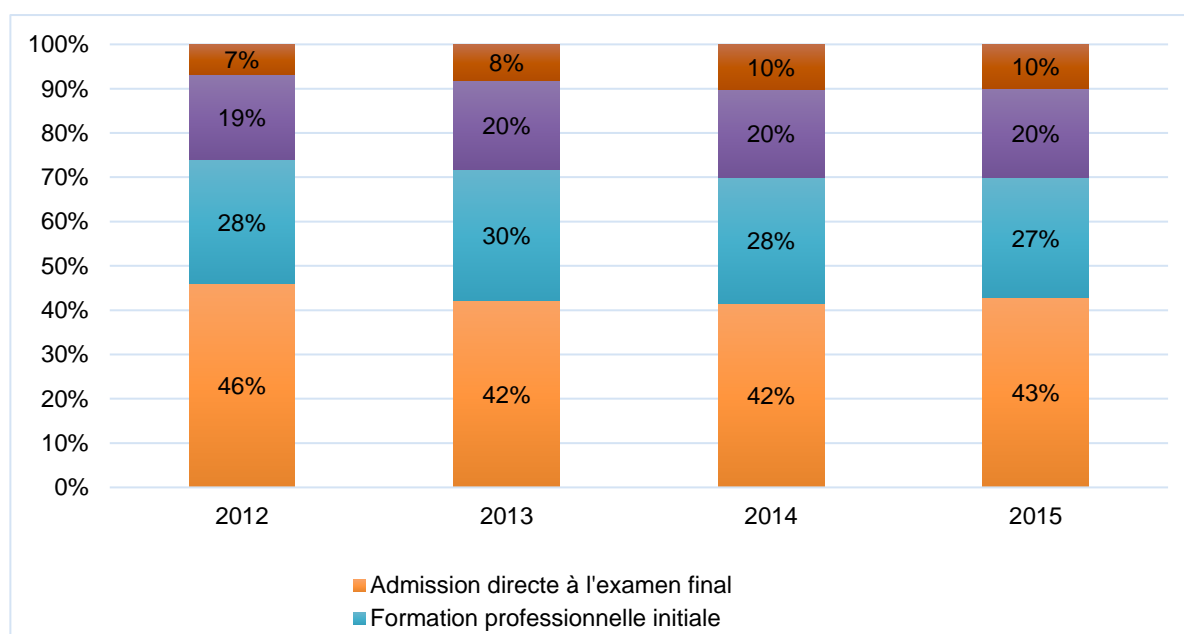
En 2015, 5,2 % des nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés par des personnes âgées de 25 ans ou plus, ce qui représente une hausse de 2,1 points de pourcentage par rapport à 2007. La part des adultes âgés de 25 ans ou plus est nettement plus élevée parmi l'ensemble des apprentis qui préparent une AFP (8,7 %) que parmi ceux qui suivent une formation sanctionnée par un CFC (4,8 %). La formation de deux ans menant à une attestation de formation professionnelle semble être tout à fait intéressante pour les adultes. En 2015, 15,8 % de l'ensemble des adultes âgés de 25 ans ou plus qui ont commencé une formation ont en effet opté pour une AFP. Cette part ne s'élève qu'à 9,1 % pour les apprentis âgés de moins de 25 ans.

4.2 Participation à la procédure de qualification selon la voie de formation

Les chiffres présentés ci-dessous se rapportent à tous les types de certification professionnelle des adultes, toutes procédures de qualification comprises. Seuls les adultes âgés de 25 ans ou plus au début de leur formation sont pris en compte dans les calculs. Pour identifier ces personnes, différentes variables telles que l'année de passage de l'examen final, l'âge, le type de contrat d'apprentissage, le diplôme visé (AFP ou CFC) ainsi que la durée standard de la formation ont été intégrées dans les calculs. En outre, les adultes ayant participé à une procédure de qualification ont tous été pris en compte, qu'ils aient réussi ou non l'examen final ou la validation des acquis de l'expérience.

Entre 2012 et 2015, le nombre d'adultes ayant passé un examen final ou demandé la validation des acquis de l'expérience a augmenté de 28,6 %. A l'échelle suisse, un total de 6061 adultes âgés de 25 ans ou plus au début de leur formation ont participé à une procédure de qualification de la formation professionnelle initiale en 2015. Parmi toutes les personnes ayant participé à une procédure de qualification en 2015, environ 8 % étaient des adultes âgés de 25 ans ou plus au moment de débiter leur formation.

Figure 5: Evolution des procédures de qualification choisies par les adultes de 25 ans et plus au début de leur formation, par voie de formation, de 2012 à 2015



Source: OFS, SFPI 2015

Pendant ces quatre dernières années, la part d'adultes ayant demandé la validation des acquis de l'expérience s'est nettement accrue. En 2015, 600 adultes ont opté pour la procédure de validation des acquis, ce qui correspond à une hausse de 86,3 % pendant la période d'observation de quatre ans. Parmi eux, seuls trois adultes n'ont pas rempli les conditions nécessaires à l'obtention d'une certification professionnelle.

La voie la plus souvent privilégiée par les adultes est l'admission directe à l'examen final (art. 34, al. 2, LFPr). Cette voie est intéressante pour les adultes qui souhaitent obtenir une première certification professionnelle, mais elle présente un taux d'échec supérieur à la moyenne (17,8 % contre 10,8 %). Parmi les 2593 adultes directement admis à l'examen final en 2015, 462 n'ont pas obtenu la certification visée.

Près d'un adulte sur cinq ayant été admis à une procédure de qualification en 2015 avait suivi une formation professionnelle initiale écourtée. Au sein de ce groupe, le taux de réussite s'élève à 97,0 %, soit le deuxième meilleur taux derrière la validation des acquis de l'expérience. Il est possible que ce bon résultat soit entre autres dû au fait que cette voie est souvent choisie par des personnes qui sont déjà titulaires d'un titre de la formation professionnelle. Enfin, 27 % des adultes de 25 ans ou plus, soit 1641 personnes, ont quant à eux opté pour une formation professionnelle initiale ordinaire. Dans ce groupe, le taux d'échec à l'examen final se monte à près de 10 % (cf. tableau 3).

4.3 Participation à la procédure de qualification selon différents critères

En 2015, quasiment autant d'hommes (49,2 %) que de femmes (50,9 %) ont participé à une procédure de qualification. Les femmes ont choisi la procédure de validation des acquis de l'expérience nettement plus souvent que les hommes pour obtenir une première ou une deuxième certification de la formation professionnelle initiale. Ce résultat découle du fait que la procédure de validation des acquis est principalement utilisée pour des professions liées aux domaines de la santé et du travail social, lesquels emploient une majorité de femmes. En outre, les femmes qui cherchent à obtenir une première ou une deuxième certification sont généralement plus âgées: en 2015, 29,0 % des femmes qui ont participé à une procédure de qualification étaient âgées de 45 ans ou plus. Chez les hommes, seuls 11,4 % appartenaient à cette tranche d'âge (cf. tableau A1 en annexe).

Les hommes privilégient plutôt les formations professionnelles initiales ordinaires et optent plus souvent que les femmes pour une formation CFC de quatre ans (19,3 % contre 4,0 %). Ils sont d'ailleurs nettement plus jeunes que les femmes: 28,9 % des hommes ayant participé à une procédure de qualification en 2015 étaient âgés de 26 à 29 ans, et un sur trois appartenait à la tranche d'âge des 30-34 ans (cf. figure A1 en annexe). Chez les hommes comme chez les femmes, l'âge a d'ailleurs une incidence essentielle⁷ sur le choix de la voie de certification: plus une personne est jeune, plus son choix va se porter vers une formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée (valeur-p < 0,001). A partir de l'âge de 35 ans, les adultes se tournent plutôt vers l'admission directe à l'examen final ou vers la validation des acquis (cf. figure A2 en annexe).

⁷ Les différences documentées ci-après sont statistiquement significatives. Des tests ont été effectués à l'aide du test du chi². Le test du chi² est un test statistique permettant d'étudier l'indépendance entre certaines combinaisons de variables. Pour ce faire, on compare les fréquences observées avec les fréquences attendues selon la loi du chi² (Bortz 1993). La signification statistique est indiquée avec la valeur-p, sachant qu'une valeur-p de 5 % est significative, une valeur-p de 1 % est très significative et une valeur-p de 0,1 % (=0,001) est hautement significative.

Un bon tiers (36,1 %) des adultes ayant participé à une procédure de qualification en 2015 étaient de nationalité étrangère. Parmi les adultes de nationalité étrangère, les hommes essaient plus souvent que les femmes d'obtenir une première ou un deuxième certification professionnelle, et ils sont en général un peu plus jeunes que les adultes de nationalité suisse. En outre, les adultes de nationalité étrangère optent plus fréquemment pour une formation de deux ans sanctionnée par une AFP (valeur- $p < 0,001$). En règle générale, ils obtiennent un titre de la formation professionnelle soit en suivant une formation professionnelle initiale ordinaire, soit en passant directement l'examen final. Leur taux de réussite à l'examen (86,2 %) est significativement inférieur (valeur- $p < 0,001$) à celui des adultes de nationalité suisse (90,9 %; cf. figure A3 en annexe). Cependant, la statistique de corrélation (V de Cramer = 0,073) montre un lien relativement faible entre la nationalité et la réussite aux examens. Cela signifie que d'autres facteurs en plus de la nationalité exercent une influence sur la réussite à un examen.

En 2015, la répartition des adultes ayant participé à une procédure de qualification dans les trois régions linguistiques suisses correspondait quasiment à la répartition de la population résidente permanente: 63,9 % provenaient de Suisse alémanique, 30,6 % de Suisse romande et 5,5 % de Suisse italienne (cf. tableau 3). En ce qui concerne les différentes voies choisies, on observe une différence significative (valeur- $p < 0,001$) entre les trois régions linguistiques. Ainsi en 2015, plus de la moitié des procédures de validation des acquis de l'expérience ont été effectuées en Suisse romande (53,1 %). La majorité des dossiers de demande de validation des acquis ont été traités dans les cantons de Genève (46,7 %) et de Zurich (23,8 %), tandis que les cantons de Lucerne et du Valais ont respectivement reçu 8,3 % et 8,0 % des dossiers. En Suisse italienne, les adultes choisissent principalement la voie de l'admission directe à l'examen final. La Suisse alémanique affiche quant à elle des résultats supérieurs à la moyenne pour la voie de la formation professionnelle initiale écourtée. Les différentes voies choisies par les adultes en fonction des régions linguistiques et des cantons reflètent la diversité structurelle de l'offre dans les régions, qui est influencée entre autres par la structure économique et par les professions recherchées.

La répartition des titres obtenus par les adultes en fonction des différents domaines de formation montre qu'un tiers des diplômes concernent le domaine de la santé et du travail social. Parmi ces titres, 17,3 % sont relatifs aux métiers traditionnels de la santé (soins infirmiers et formations de sages-femmes) et 12,5 % se rapportent aux métiers du travail social tels qu'assistant socio-éducatif. Plus d'un adulte sur cinq (22,7 %) a obtenu une certification professionnelle dans les domaines de l'industrie, de la construction et de l'électricité, parmi lesquels 9 % ont suivi leur formation dans le domaine principal de la construction ou dans un domaine annexe (bâtiment et génie civil), 3,9 % dans la mécanique et le travail du métal, et 2,9 % dans l'électricité et l'énergie. En 2015, une personne adulte sur dix ayant suivi une première ou une deuxième formation professionnelle a choisi le domaine de la vente en gros et au détail ou le domaine du commerce et de l'administration. Quant au domaine de l'hôtellerie-restauration, il concerne 6,7 % des adultes.

Tableau 3: Adultes participant à une procédure de qualification, par voie de formation, en 2015 (uniquement les personnes âgées de plus de 25 ans au moment où elles commencent leur formation)

Sexe	FPI ordinaire	FPI écourtée	Admission directe	Validation des acquis	Total	Part ensemble des certifications
Total	1641	1227	2593	600	6061	100 %
Hommes	962	585	1319	107	2973	49,1 %
Femmes	679	642	1274	493	3088	50,9 %
Résultat à l'examen						
Non réussi	152	37	461	3	653	10,8 %
Réussi	1489	1190	2132	597	5408	89,2 %
Nationalité						
Suisses	1017	958	1513	387	3875	63,9 %
Etrangers	624	269	1080	213	2186	36,1 %
Tranche d'âge						
26–29 ans	555	377	582	60	1574	26,0 %
30–34 ans	585	347	626	92	1650	27,2 %
35–39 ans	226	146	436	102	910	15,0 %
40–44 ans	137	123	337	96	693	11,4 %
45–49 ans	75	113	318	108	614	10,1 %
50–64 ans	63	121	294	142	620	10,2 %
Type de diplôme						
AFP de 2 ans	292	35	110	65	502	8,3 %
CFC de 3 ans	1058	957	2315	530	4860	80,2 %
CFC de 4 ans	291	235	168	5	699	11,5 %
Région linguistique						
Suisse alémanique	882	912	1579	244	3617	63,9 %
Suisse romande	584	250	619	276	1729	30,6 %
Suisse italienne	91	27	193	0	311	5,5 %
Domaine de formation CITE 2013/14						
Santé et protection sociale	345	602	607	476	2030	33,5 %
Industrie, construction, électricité	502	306	559	8	1375	22,7 %
Commerce et administration	315	60	793	105	1273	21,0 %
Services	235	109	463	6	813	13,4 %
Agriculture, sylviculture, sciences vétérinaires	120	117	142	0	379	6,3 %
Technologies de l'information et de la communication	72	11	5	5	93	1,5 %
Art et design	45	22	22	0	89	1,5 %
Journalisme et information	7	0	2	0	9	0,1 %

Source: OFS, SFPI 2015

Il a été prouvé de manière statistiquement significative (valeur-p < 0,001) que le choix de la voie de certification diffère selon le domaine de formation. Comme évoqué précédemment, les certifications professionnelles relatives aux métiers de la santé et du travail social sont très fréquemment obtenues par le biais de la validation des acquis ou d'une formation professionnelle initiale écourtée (cf. tableau

3). Dans le domaine du commerce et de l'administration en revanche, et particulièrement dans la vente en gros et au détail, l'obtention d'une certification professionnelle passe principalement par l'admission directe à l'examen final. Dans les domaines de l'industrie et de l'électricité ainsi que des technologies de l'information et de la communication, la formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée est la voie la plus souvent utilisée pour obtenir une certification professionnelle. Cela peut s'expliquer par le fait que la plupart des formations dans ces branches durent quatre ans et mènent à un CFC. Dans les domaines de la construction et de l'hôtellerie-restauration, c'est l'admission directe à l'examen final qui est privilégiée.

Figure 6: Adultes participant à une procédure de qualification, par domaine de formation (CITE 2013/3), en 2015 (uniquement les personnes âgées de plus de 25 ans au moment où elles commencent leur formation)



Source: OFS, SFPI 2015

4.4 Résumé et conclusions

Ces dernières années, le nombre d'adultes ayant suivi une formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée a fortement augmenté. Pendant la période d'observation allant de 2007 à 2015, le nombre de contrats d'apprentissage signés par des adultes appartenant aux tranches d'âge des 25-29 ans et 30-34 ans a plus que doublé. Ces résultats peuvent être interprétés de deux manières: soit les adultes, et en particulier les jeunes, ont été de plus en plus encouragés à obtenir une certification professionnelle pendant ces dernières années, soit les jeunes diplômés ont rapidement constaté au cours de leur carrière professionnelle qu'ils devaient accroître leur niveau de qualification pour garder de bonnes opportunités d'embauche sur le marché du travail. Les données disponibles sur les titres obtenus ne permettent pas de savoir dans quelle mesure il s'agit d'une première ou d'une deuxième certification. La même remarque s'applique au nombre d'adultes, en hausse depuis 2012, qui ont opté pour l'une des quatre voies de certification professionnelle et ont pu accéder à la procédure de qualification. En 2015, 6061 adultes ont passé un examen final ou déposé un dossier de demande de validation des acquis de l'expérience. Parmi eux, 89,2 % ont réussi leur procédure de qualification.

Les différences parfois hautement significatives sur le plan statistique dans les choix des voies de certification en fonction de critères comme le sexe, l'âge, la région linguistique ou le domaine de formation montrent que le groupe des adultes souhaitant obtenir une certification professionnelle est hétérogène. Dans le domaine de la santé et du travail social, les certifications professionnelles sont très souvent obtenues par le biais de la validation des acquis. La voie de l'admission directe à l'examen final est en revanche privilégiée dans les domaines de la construction et de l'hôtellerie-restauration, ce qui n'est pas le cas dans le domaine de l'industrie et de l'électricité, ni dans celui des technologies de l'information et de la communication, où la formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée est plébiscitée.

En outre, les femmes qui cherchent à acquérir une certification professionnelle sont généralement plus âgées que les hommes. Les adultes de nationalité étrangère optent plus souvent pour une formation de deux ans sanctionnée par une AFP que les adultes de nationalité suisse. Cela peut toutefois être lié au fait que les adultes de nationalité étrangère suivent souvent une première formation professionnelle tandis que les adultes de nationalité suisse entament plutôt une deuxième formation.

5. Réorientation et interruption de formation

Une rupture du contrat d'apprentissage s'explique souvent par différentes raisons cumulées, qui se renforcent les unes les autres (cf. section 2.4). Une rupture de contrat anticipée ne signifie toutefois pas nécessairement l'arrêt de la formation et, au contraire, correspond souvent à un changement d'entreprise de formation ou parfois à une orientation vers un nouveau domaine. Le présent chapitre traite des ruptures de contrats et des interruptions de formations anticipées chez les adultes qui étaient âgés de plus de 24 ans au début de leur première ou deuxième formation. Il se base sur les données des «Analyses longitudinales dans le domaine de la formation» (LABB) de l'OFS.

5.1 Réorientation et interruption de formation chez les apprentis adultes

Le programme de l'OFS «Analyses longitudinales dans le domaine de la formation» permet d'analyser les ruptures de contrats ou les abandons sans certification au niveau secondaire II, mais uniquement chez des personnes qui étaient engagées par un contrat d'apprentissage avant d'interrompre leur formation. L'OFS définit les interruptions comme des abandons temporaires. Cela concerne les personnes qui n'ont pas entamé de nouvelle formation du niveau secondaire II au moment où les données ont été recueillies (2014). Il est actuellement possible de formuler des affirmations sur les éventuelles reprises de formation jusqu'à deux ans maximum après un abandon. Le programme permet en outre de collecter des informations sur les réorientations. Celles-ci incluent les personnes qui ont changé de domaine professionnel au cours de leur formation ou qui sont passées d'une AFP à un CFC. Les analyses longitudinales de l'OFS ne livrent pas de renseignements sur les personnes ayant opté pour l'admission directe à la procédure de qualification ou entamé la procédure de validation des acquis avant de l'interrompre. Les résultats présentés ci-après se rapportent par conséquent uniquement aux adultes qui suivaient en 2013 une formation certifiante du niveau secondaire II, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, et qui résidaient en Suisse de manière permanente.

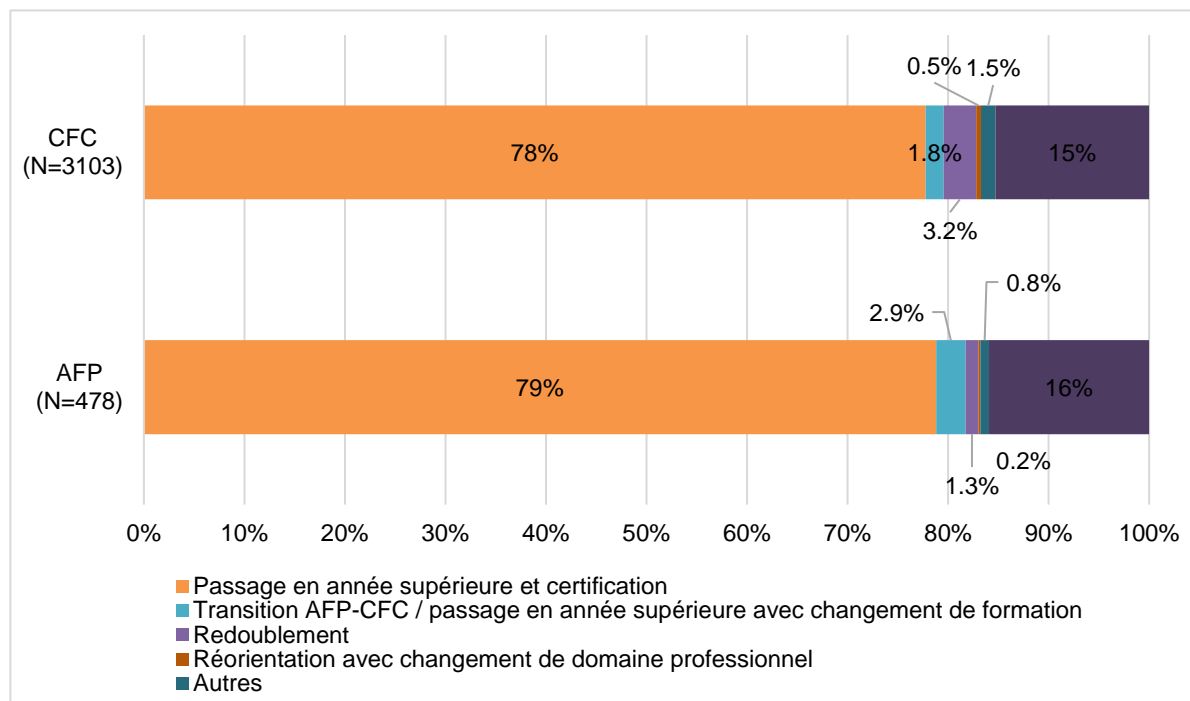
5.1.1 Passages en année supérieure, redoublements et réorientations après la première année d'apprentissage

Parmi les apprentis de plus de 24 ans ayant commencé une AFP, plus des trois quarts (78,6 %) ont pu accéder sans difficulté à la deuxième année de formation en 2013. La tendance est similaire pour les apprentis aspirant à l'obtention d'un CFC: 77,6 % d'entre eux ont poursuivi leur formation sans modifier leur parcours (fig. 7). Le pourcentage de réussite à l'issue de la première année d'apprentissage chez les adultes est nettement inférieur à celui de l'ensemble des apprentis. Ainsi, en 2013, 80,7 % des apprentis AFP ont accédé directement en deuxième année, tandis que ce chiffre se montait à 84,5 % dans les formations CFC en trois ans et à 86,7 % pour celles en quatre ans.

Une minorité d'adultes engagés dans une formation AFP en première année n'a pas suivi un parcours linéaire: 2,9 % sont revenus sur leur choix d'une AFP pour se réorienter vers un CFC, 1,3 % d'entre eux ont redoublé la première année et 0,2 % ont décidé d'entamer une formation dans un autre domaine professionnel.

Les adultes suivant une formation AFP sont légèrement plus nombreux que l'ensemble des apprentis à redoubler la première année (3,2 %). Une faible proportion (1,8 %) se tourne en outre vers une autre profession du même domaine et accède ainsi directement en deuxième année, et 0,5 % choisissent de se réorienter et entament une nouvelle formation dans un autre domaine. Concernant le taux de redoublement et de réorientation, il est possible de formuler des affirmations par domaine de formation pour les apprentis suivant une formation CFC⁸. Les taux de redoublement les plus élevés se trouvent parmi les adultes souhaitant obtenir une certification professionnelle en commerce et administration (8,9 %), suivis par les formations dans les domaines de l'ingénierie et des professions techniques (4,1 %), puis par les technologies de l'information et de la communication (3,9 %). Les taux de redoublement les plus bas apparaissent dans les domaines de l'agriculture (0,5 %), des services personnels (1,4 %) et au sein des formations CFC dans le domaine sanitaire (1,5 %) (cf. annexe, tableau A6).

Figure 7: Apprentis adultes en 1^{ère} année en 2013: transition 2013-2014 par type de formation



Source: OFS, LABB 2016

5.1.2 Abandon de la formation professionnelle initiale par les adultes

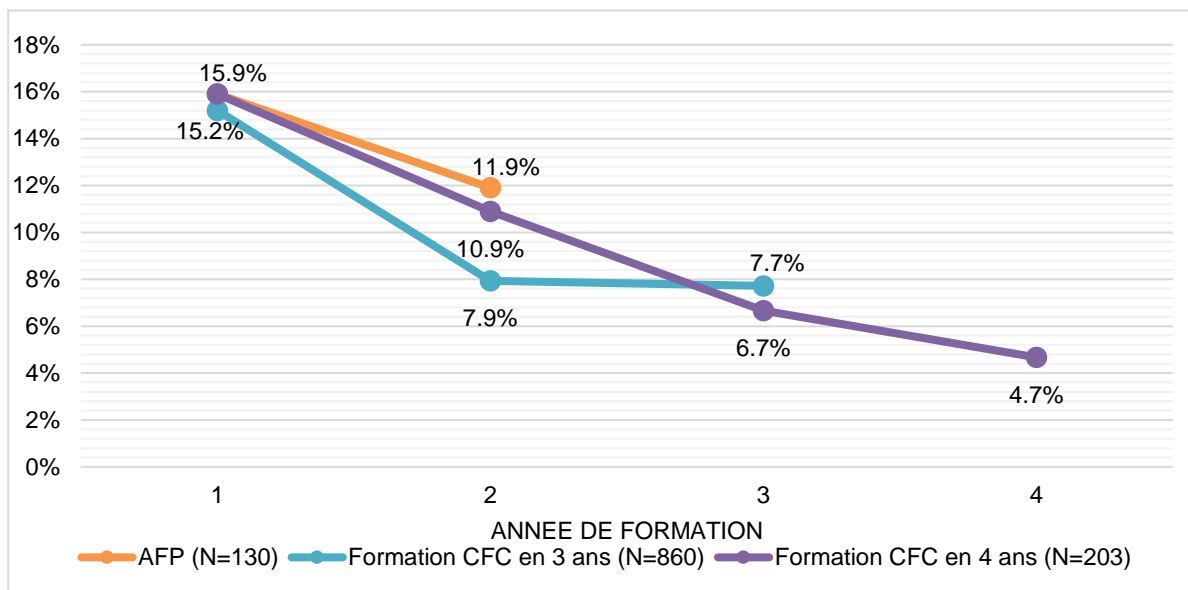
Au cours de la première année d'apprentissage (2013), 15,9 % des adultes ont abandonné la formation AFP, contre 15,2 % pour ceux qui avaient commencé un CFC. Ces apprentis ne se sont pas réengagés dans une formation professionnelle initiale avec contrat d'apprentissage avant 2014. Le taux d'interruption d'apprentissage chez les adultes est par conséquent nettement plus élevé que la moyenne des abandons (6,0 %) parmi tous les apprentis engagés dans un rapport d'apprentissage en 2013. Pour les formations CFC notamment, la probabilité d'interruption au cours de la première

⁸ Pour les apprentis suivant une formation AFP, il est impossible de formuler des conclusions par domaine de formation car le nombre de cas est insuffisant. Pour les apprentissages CFC, seuls les domaines de formation comptant plus de 50 apprentis sont pris en compte.

année de formation est deux fois plus élevée chez les adultes que pour l'ensemble des apprentis poursuivant une formation professionnelle initiale de ce type (OFS 2016b).

Une comparaison des domaines de formation montre que plus d'un adulte sur cinq qui commence un apprentissage CFC en technologie de l'information et de la communication abandonne sa formation au cours de la première année. La proportion est également supérieure à la moyenne dans les métiers de la santé (17,0 %), des services personnels (17,5 %) ainsi que de l'ingénierie et des professions techniques (16,8 %) (cf. annexe, tableau A6).

Figure 8: Transitions 2013-2014: taux d'abandon temporaire sans certification au niveau secondaire II par type et année de formation



Source: OFS, LABB 2016⁹

Bien que la plupart des adultes décident d'interrompre leur formation au cours de la première année, seuls 11,9 % des apprentis AFP en deuxième année quittent la formation professionnelle initiale sans certification. Pour ce qui est des formations CFC en trois ans, 7,9 % abandonnent en deuxième année et 7,7 % en troisième année, n'achevant pas leur procédure de qualification. Parmi les adultes engagés dans une formation CFC en quatre ans, plus d'une personne sur dix abandonne en deuxième année, 6,7 % en troisième année et 4,7 % en quatrième année. Malgré la diminution du taux d'abandon au fur et à mesure des années de formation, les adultes restent plus nombreux que la moyenne des apprentis à interrompre une formation professionnelle initiale.

⁹ Pour les apprentis qui ont continué à être pris en compte dans STATPOP en 2017, c'est-à-dire qui n'ont pas quitté la Suisse.

5.2 Résumé et conclusions

Dans ce chapitre, nous nous sommes penchés sur la question des interruptions de formations chez les adultes engagés dans une formation professionnelle initiale, en nous basant sur les «Analyses longitudinales dans le domaine de la formation». Ces données fournissent en outre des renseignements sur les personnes qui changent de type de formation et celles qui se réorientent en cours d'apprentissage pour changer de profession. Les adultes qui entreprennent une formation professionnelle initiale ou écourtée sont peu nombreux à passer d'une AFP à un CFC à l'issue de la première année (2,9 %) et les réorientations sont encore plus rares au sein de cette population. Ainsi, parmi les plus de 24 ans qui ont débuté une formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée CFC en 2013, seuls 0,5 % ont changé d'avis au bout d'une année d'apprentissage et entrepris une formation professionnelle initiale dans un autre domaine. Le nombre de cas étant très faible, ces deux groupes seront exclus des analyses de la présente étude dans les chapitres qui suivent.

Le risque d'interrompre un apprentissage à l'issue de la première année est nettement plus élevé chez les personnes de plus de 24 ans (15 %) que dans l'ensemble de la population d'apprentis suivant une formation professionnelle initiale (6 %). Cependant, les données statistiques permettent uniquement de formuler des affirmations relatives aux apprentis ayant commencé une formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée. Les voies de l'admission directe à la procédure de qualification et de la procédure de validation des acquis ont quant à elles été prises en compte dans le cadre d'entretiens téléphoniques portant sur les motifs d'interruption de l'apprentissage (cf. chap. 7).

6. Résultats empiriques relatifs à la population intéressée par une formation mais ayant renoncé

Les paragraphes suivants mettent en lumière les raisons pour lesquelles certains adultes se sont renseignés sur une formation professionnelle initiale, mais ne l'ont finalement pas entamée. Cette question est traitée selon une approche qualitative: des entretiens biographiques ont été menés avec 11 personnes, puis analysés et exploités à l'aide de la «théorie ancrée»¹⁰. Les parties suivantes visent à décrire tout d'abord le groupe cible en question et l'échantillon, puis les raisons qui poussent un adulte à s'intéresser à une formation professionnelle initiale, et enfin les barrières qui expliquent la non-participation à la formation. La dernière partie présente le résumé et les conclusions concernant le groupe cible concerné.

6.1 Goût du groupe cible pour la formation

Le premier point commun entre toutes les personnes de l'échantillon est leur attitude dans l'ensemble positive vis-à-vis de la formation et, pour la plupart d'entre elles, vis-à-vis du processus d'apprentissage. Cet état d'esprit se reflète déjà dans le fait qu'elles se soient déclarées prêtes à participer à une enquête en réponse à une demande par le biais des portails cantonaux et que la majorité d'entre elles ait pris directement contact avec l'équipe du projet. La majorité des personnes interrogées souhaitent raconter leur parcours de formation et décrire les difficultés et les obstacles qu'elles avaient rencontrés dans leur vécu personnel. Certaines d'entre elles étaient par ailleurs déçues et avaient besoin d'exprimer leur déception auprès d'une instance dont elles attendaient de la compréhension et des améliorations, qui ne pourraient peut-être plus leur profiter mais bénéficierait à la prochaine génération. Les personnes qui ont accepté de participer à l'enquête ne l'ont pas fait seulement dans leur intérêt, mais aussi par intérêt général pour la formation et le système de formation.

Le goût des personnes interrogées pour la formation transparait également dans leur vécu scolaire. Nombre d'études indiquent que les expériences subjectives vécues à l'école pendant l'enfance et l'adolescence peuvent influencer sur l'attitude des personnes vis-à-vis de la formation initiale et de la formation continue (Schröder-Naef 1997; Reich-Claassen 2010; Friebe/Schmidt-Hertha/Tippelt 2014; Tippelt/von Hippel 2011; Brüning 2002). Selon ces études, les expériences scolaires négatives et les déficiences en matière d'apprentissage autonome restreignent la participation à des formations alors que les expériences positives ont tendance à avoir l'effet inverse. Certes, neuf personnes sur les onze qui ont été interrogées ont également évoqué des expériences scolaires négatives, mais les propos qui suivent restent des exceptions: [Parce que c'est vrai que je n'étais pas une très scolaire on va dire, je détestais apprendre et tout ça¹¹ (11:34)¹².] Les expériences dites négatives portaient plutôt sur le milieu scolaire

¹⁰ L'échantillonnage, l'accès au champ de l'enquête ainsi que les méthodes d'enquête et d'analyse sont décrits en détail à l'annexe 1.

¹¹ Les citations reprises directement des interviews sont présentées entre crochets dans le corps du texte et avec une police de caractères différente. Elles sont insérées à titre d'exemples de réponses et sont également représentatives des réponses, identiques ou presque identiques, données dans d'autres interviews sur le même thème. Comme il s'agit de la transcription par écrit de choses qui ont été dites, il peut y avoir des fautes de grammaire. Celles-ci ont été laissées telles quelles afin de préserver le caractère authentique du langage parlé.

¹² Le premier chiffre renvoie au numéro de l'entretien, le second au passage/à la ligne du script de l'entretien attribué par le programme d'exploitation (ATLAS.ti).

comme le manque d'engagement de l'école, l'attitude malveillante et injuste des enseignants, les disputes avec les camarades de classe, l'absence de liens entre certaines matières et la pratique, le manque de reconnaissance des résultats scolaires et l'excès ou le défaut de stimulations. Reste que ce type d'évènements ne survient qu'à certains niveaux ou dans certaines classes et n'est pas représentatif du vécu scolaire global. Les situations ressenties comme difficiles changent d'ailleurs à l'issue d'un changement de classe, de niveau ou de domicile, si bien que ce sont les expériences positives qui dominent: [Alors pour moi l'école c'était un vrai bonheur, voilà. Ça a toujours été un lieu privilégié, euh, autant j'ai beaucoup apprécié l'école enfantine, primaire, secondaire, l'apprentissage était très bien, j'ai beaucoup apprécié, j'ai beaucoup aimé le cours prép, la suite à l'école d'ingénieur... (12:145).] Les personnes interrogées ont en outre dépeint en détail l'ambiance d'apprentissage stimulante, la composition des classes, les amitiés qu'elles ont nouées, les activités scolaires et les excursions, tout comme certaines matières ou différents enseignants qui les ont marquées.

Le goût pour la formation des personnes interrogées ressort également concernant les résultats scolaires. Aucune des personnes interrogées n'évoque de situations traumatisantes nées du fait d'avoir eu constamment des mauvaises notes ou des décisions qui en ont découlé malgré elles pour la suite de leur scolarité. Les personnes interrogées voient surtout leurs points faibles dans certaines matières ou en lien avec des circonstances particulières: [Il paraît que j'apprenais vite, mais mes parents se sont séparés à cette époque et ça m'a coupé l'envie de réussir à l'école. Alors j'ai intégré le secondaire (6.4).] Elles voient leurs points forts dans les notes suffisantes et bonnes qu'elles ont obtenues à force de travail dans le but d'avoir plus tard de meilleures chances de trouver une place d'apprentissage ou d'études. Les personnes interrogées parlent aussi de certaines matières dans lesquelles elles avaient d'excellentes notes. Contrairement à ce que l'on peut observer dans les parties qui portent sur les points faibles, la description des points forts fait ressortir dans le même temps la motivation et l'intérêt pour les contenus et les applications pratiques de la matière, signes d'un certain désir d'apprendre et de la volonté de poursuivre des objectifs de formation non seulement pour des raisons de sélection dans leur scolarité mais aussi par pur intérêt: [J'ai toujours eu de l'intérêt pour les mathématiques et la physique. Je ne rencontrais pas de problème particulier en cours (5:85).]

Le second point commun entre toutes les personnes de l'échantillon est qu'elles ont commencé une formation après l'école obligatoire, et l'ont terminée pour certaines d'entre elles, ou tout au moins qu'elles voulaient en faire une, mais que leur situation peu favorable à ce moment-là ne le leur a pas permis. Pour le second cas de figure, les raisons sont directement liées au moment inopportun de leur arrivée en Suisse, alors qu'elles avaient entre 14 et 16 ans. Les autres raisons qui font que ces personnes ne possèdent pas de diplôme de la formation professionnelle initiale sont l'interruption de l'apprentissage, l'échec à l'examen final, des diplômes étrangers qui ne sont pas reconnus en Suisse ou des titres de formation dépassés. Lors du choix de la formation, aucune des personnes interrogées n'avait de problème de motivation ou de réticences vis-à-vis de la formation initiale et continue, pas plus qu'elles n'avaient une attitude négative ou désintéressée face à ce type de formation. Toutes regrettent de ne pas avoir de diplôme (reconnu en Suisse) ou d'avoir opté pour la mauvaise formation.

Tableau 4: Caractéristiques personnelles des non-participants intégrés à l'échantillon

Caractéristiques de formation	Personne faisant partie de l'échantillon avec le numéro de l'interview
Personnes issues de la migration qui n'ont pas pu suivre de formation en raison du moment défavorable de leur arrivée en Suisse	Madame S. (3) Monsieur J. (7) Monsieur E. (9)
Personnes qui n'ont pas réussi l'examen final ou qui ont interrompu leur formation professionnelle initiale	Madame L. (4) Monsieur A. (8) Monsieur F. (10) Monsieur P. (12)
Personnes possédant un diplôme étranger qui n'est pas reconnu en Suisse	Madame I. (5) Madame D. (1, 14)
Personnes possédant un diplôme de formation suisse qui n'est actuellement pas recherché sur le marché du travail	Madame V. (6) Madame C. (11)

Source: entretiens qualitatifs de la population intéressée par une formation mais ayant renoncé, 2016

L'échantillon se compose donc de personnes qui ont un goût réel pour la formation, qui ont, pour la plupart, un vécu scolaire positif, qui n'ont pas connu de frustrations majeures à l'école, qui ont montré de l'intérêt pour certaines matières pendant leur scolarité et qui se sont très tôt concentrées sur des objectifs liés à la formation ou au domaine professionnel sans avoir pour autant les mêmes chances de les réaliser. Selon les études mentionnées, ces personnes pourraient en principe participer à une formation (continue). Les personnes ayant eu un vécu difficile, tant à l'école qu'en formation, ne font pas partie de cet échantillon. Il n'est par conséquent pas possible de faire des commentaires sur cette catégorie de personnes dans le cadre de cette enquête.

Cela étant, le goût pour la formation n'est pas aussi prononcé chez toutes les personnes de l'échantillon. Au vu des résultats avérés concernant le plaisir qu'ont les personnes à participer à des formations initiales et continues, le jeu de données a été analysé par rapport aux dimensions susceptibles de fournir des indications sur des comportements types. Le processus d'évaluation des différents segments dans les parcours formatifs et professionnels de même que les opinions et commentaires des personnes interrogées ont révélé, lors de l'analyse de ces données, trois catégories types, qui sont décrites ci-après en tant que catégories de personnes: les battants, les réactifs et les modestes. Ces catégories types définies de manière empirique constituent en soi des unités de sens complètes qui permettent de pointer les contrastes par rapport aux autres types, le but étant de mettre en évidence la structure réelle. Elles ne doivent pas obligatoirement ressortir sous cette forme détaillée dans la réalité (Weber 1980; Kelle/Kluge 2010). L'équipe du projet a néanmoins essayé de rattacher chacune des personnes interrogées à l'une de ces catégories en prenant en compte les parcours globaux et en analysant les éléments de ces parcours afin de les relier à la catégorie à laquelle elles correspondaient le mieux. Les recoupements avec d'autres catégories de l'échantillon sont à cet égard inévitables et résultent en toute logique du processus utilisé et du principe de la «catégorie type pure».

Tableau 5: Rattachement des personnes interrogées aux catégories types définies de manière empirique

Catégorie de personnes	Personne faisant partie de l'échantillon avec le numéro de l'interview
Les battants	Madame I. (5) Madame S. (3)
Les réactifs	Madame D. (1, 14) Madame L. (4) Monsieur J. (7) Madame C. (11)
Les modestes	Madame V. (6) Monsieur A. (8) Monsieur E. (9) Monsieur F. (10) Monsieur P. (12)

Source: entretiens qualitatifs de la population intéressée par une formation mais ayant renoncé, 2016

Ces catégories types sont brièvement décrites ci-après. La présentation des résultats de l'enquête s'y réfère régulièrement.

Les battants

Les battants se caractérisent par le fait qu'ils ont toujours en tête un objectif en matière de formation et qu'ils s'appliquent à le poursuivre. Ils affichent une forte motivation, ce qui est de bon augure, selon Schröder-Naef/Jörg-Fromm (2005), pour le lancement d'une certification professionnelle les concernant. Leurs objectifs en matière de formation et leur motivation se révèlent dès la scolarité obligatoire, période pendant laquelle ils définissent leurs aspirations professionnelles, auxquelles ils tiennent encore aujourd'hui mais qu'ils ne peuvent plus concrétiser compte tenu des circonstances. Leur parcours a été jalonné d'évènements malheureux (Rosenthal 1995) qui ont compromis la poursuite de leurs objectifs, mais ces personnes ont gardé cette envie d'apprendre sans cesse, de continuer à progresser et de ne pas stagner. Même dans des conditions défavorables, telles qu'une situation financière précaire ou le peu de soutien de la part de leur partenaire, il est important pour eux de se former et de poursuivre leurs objectifs. La formation continue joue à cet égard un rôle essentiel: [En 2010, j'ai suivi une formation. Le cours d'auxiliaires de santé CRS, la Croix-Rouge suisse. J'ai d'abord économisé, parce qu'il faut tout de même payer 1500 francs de sa poche. Bien entendu, mon mari ne savait pas que je payais moi-même. C'était inconcevable pour lui. Puis j'ai effectué la formation (3:47).] Le but de ces personnes est, d'une part, d'évoluer professionnellement et d'assumer des postes à responsabilités avec des activités intéressantes tout en recevant un meilleur salaire et en bénéficiant d'une meilleure qualité de vie. D'autre part, il y a chez ces personnes l'envie profonde d'apprendre beaucoup plus pour elles-mêmes et de donner la part belle à leurs centres d'intérêt et à leurs capacités personnelles: [Alors je me suis dit que je pouvais peut-être prendre des cours de langue, un cursus ou des cours ponctuels pendant mon temps libre, pour moi-même. C'est ce que j'ai fait. Je parlais déjà l'anglais et je débutais en allemand... (5:86).] Dans bien des cas, cette volonté d'apprendre, qui est en même temps une profession de foi, se dessine déjà à l'école, surtout dans l'intérêt nourri pour certaines matières, et s'illustre à l'adolescence lors du choix de l'orientation, qui est guidé par les centres d'intérêt personnel: [Et moi, c'était mon rêve, c'était de toujours travailler avec les animaux, donc il n'y avait pas

trente-six mille possibilités avec les animaux. Et puis par chance, j'ai trouvé une place d'apprentissage quoi (11:35).] Cette capacité à jongler avec plusieurs options s'observe également à l'âge adulte lorsque les battants passent d'un emploi à un autre après y avoir mûrement réfléchi. Exercer une activité professionnelle ne veut pas seulement dire gagner de l'argent pour vivre. C'est aussi s'identifier à son travail, s'investir, faire preuve d'ambition et de curiosité afin de se faire remarquer et d'augmenter ses chances de bénéficier d'une promotion verticale, voire horizontale, lors d'une rotation de personnel dans l'entreprise. Qui dit travail dit aussi plaisir. L'environnement et l'ambiance dans l'équipe sont deux éléments fondamentaux, au même titre que les marges de liberté, et les supérieurs doivent instaurer des relations harmonieuses et respectueuses. Pour les battants, le poste qu'ils occupent doit être à la fois exigeant et stimulant. Concrètement, ils veulent pouvoir travailler dans différents domaines d'activité et par là même avoir la possibilité de développer leurs compétences. Concernant la certification professionnelle pour adultes par le biais d'une formation professionnelle initiale, les battants s'intéressent aux contenus car ils ne veulent pas suivre une formation pour des raisons uniquement professionnelles, à savoir l'obtention d'un certificat fédéral de capacité, mais aussi pour ce qu'elle peut leur apporter en matière de développement personnel.

Dans l'échantillon, cette catégorie englobe pour l'essentiel deux personnes issues de la migration, dont Madame S., qui a eu une enfance difficile et n'a jamais été soutenue par ses parents dans le contexte de l'école et de la formation en général. Les publications sur ce sujet indiquent qu'un environnement familial éloigné de la formation et hostile au principe de la formation constitue un facteur d'empêchement à la participation à une formation continue ou à une formation professionnelle à l'âge adulte (cf. par ex. Becker 2010). Madame S. est l'exemple type d'une personne qui accorde beaucoup d'importance à la formation malgré des conditions de départ défavorables. La seconde personne appartenant à la catégorie des battants vient par contre d'une famille où les parents considéraient que leur fille devait se former et qui ont tout fait pour l'aider à réaliser ses ambitions en la matière.

Les réactifs

La différence entre les battants et les réactifs réside principalement dans le fait que les réactifs n'ont pas cette envie profonde d'apprendre et d'évoluer professionnellement. Leurs parcours sont ponctués de hasards et d'occasions que les réactifs saisissent avec reconnaissance. Ils réagissent principalement aux changements ou influences externes et s'adaptent aux nouveaux contextes. C'est le cas, par exemple, lorsqu'une occasion de changement de poste se présente dans le cadre d'une rotation de personnel dans l'entreprise et avec elle, dans le meilleur des cas, la possibilité d'apprendre de nouvelles choses. La recherche d'emploi échappe à toute planification et est plutôt due au hasard. Le parcours professionnel des réactifs se distingue, d'une part, surtout durant leur jeunesse, par différentes options liées à des perceptions subjectives de leur liberté et, d'autre part, par des expérimentations dans l'espoir de trouver une activité épanouissante. C'est par relations qu'ils trouvent un poste ou par un concours de circonstances lors de leur recherche d'emploi ou lors d'une procédure de recrutement. [Je me suis dit, tiens marchand de matériaux de construction, c'est quand même un peu ma branche. Et puis ma femme, mais oui postule tu verras bien, et peut-être qu'ils te disent non, mais vas-y tu verras bien, au pire ils disent non. Alors j'ai fait une petite lettre avec deux lignes, je ne sais pas qui vous êtes, moi je m'appelle comme ça, vous pouvez m'appeler à tel numéro, je suis dessinateur en bâtiment, si vous m'expliquez ce que vous voulez, peut-être voilà, on verra haha (12:79).] Dans le même temps, ces personnes aimeraient se former et ont certaines ambitions, même si ce n'est pas dans des proportions qui les amèneraient à agir de leur propre initiative. Elles ont plutôt

tendance à s'adapter à la situation et à se laisser influencer par différents facteurs tels que les collègues: [Alors j'ai pensé, ok je devrais peut-être rester dans l'entreprise et y progresser, parce que tout le monde autour de moi a évolué alors que moi je n'ai pas vraiment bougé (4:14).] Le risque de perdre son emploi peut aussi obliger ces personnes à s'adapter et à développer de nouvelles compétences professionnelles, tout comme la pression qu'elles s'imposent et des sentiments d'infériorité à l'égard de leur supérieur. [Bien sûr qu'il faut anticiper, aller de l'avant. Il ne faut pas faire de sur-place, sinon tu te fais dévorer par les gros poissons. Il faut impérativement avoir quelque chose en main. A l'époque, j'avais déjà commencé les examens de soudage et de maniement des chariots élévateurs. Je pensais alors tenir quelque chose de solide. Que l'employeur se dise: «Ah, cet homme est actif. Il veut réaliser des choses. Ici, il a fait ça, là, il a fait ça.» (7:50).] Ces désirs de changement, tels qu'ils ressortent parfois dans le jeu de données, ne sont pas concrétisés. Il manque à ces personnes la dose d'intérêt nécessaire et la volonté de prendre leur propre parcours en main et de l'orienter en fonction d'un objectif de carrière défini. Elles prennent néanmoins des initiatives, saisissent les occasions qui s'offrent à elles et réfléchissent à leur avenir. Les réactifs n'aspirent pas à «faire carrière» au sens strict, mais suivent le courant, se cherchent des niches et aimeraient même faire bouger les choses, mais ils n'en ont pas les moyens. Le travail est un élément important pour les réactifs. Il doit être à la fois épanouissant et gratifiant, et ils veulent pouvoir l'exercer avec plaisir. S'ils espèrent en outre se voir proposer la possibilité de se former à des fins professionnelles, ils ne poursuivent pas pour autant un objectif concret mais attendent les occasions favorables. Les cours de formation continue proposés dans les entreprises et sanctionnés par différents certificats leur donnent notamment l'impression, dans l'éventualité d'une perte de leur emploi, d'avoir entre les mains quelque chose qui pourrait les aider à se réinsérer.

Les modestes

La modestie des attentes de cette catégorie transparaît déjà dans les réponses concernant la scolarité. Certaines personnes expliquent qu'elles n'ont jamais cherché à avoir de bonnes notes et qu'elles ont toujours considéré qu'une note moyenne était tout à fait suffisante: [Je n'ai jamais été du genre à réviser pendant des heures pour obtenir un 6. Je me satisfaisais d'un 4 (4:51).] Cet état d'esprit se retrouve aussi dans les autres étapes des parcours des personnes interrogées, qui indiquent qu'elles privilégient un mode d'acquisition de nouvelles connaissances qui soit le plus simple possible. Cela peut être le cas, par exemple, dans le cadre de leur travail, lorsqu'elles peuvent exploiter des acquis d'expérience et s'épargner ainsi l'étape théorique de l'assimilation des contenus d'une formation. Ce type d'apprentissage leur évite également d'avoir à emmagasiner des contenus qu'elles ne jugent pas importants, qui ne les intéressent pas et qui, selon elles, ne leur apportent rien à ce moment-là et ne leur apporteront rien à long terme. Les modestes souhaitent pouvoir apprendre de manière sélective et se concentrer uniquement sur ce qui les intéresse, a un sens à leurs yeux et est utile et au plus près du terrain: [Et c'est peut-être le risque des écoles, c'est qu'on peut essayer d'apprendre quelque chose qui n'a pas trop une utilité dans la pratique et puis que, apprendre quelque chose pour apprendre, ben je sais pas moi personnellement, ça ne m'intéresse pas. Après on a aussi peut-être une limite dans notre espace du cerveau, donc est-ce qu'il faut apprendre des choses qui ne servent à rien et griller l'espace qu'on a, je ne sais si ça fonctionne comme ça (10:67).] Les formations et les activités professionnelles ont été choisies pour des raisons pratiques et pragmatiques et reliées à des objectifs plutôt à court terme. Elles constituaient pour l'essentiel une réponse passable et satisfaisante à une situation de chômage. Cela dit, cette vision à court terme est également présentée comme un atout pratique, car les personnes ne sont pas obligées de se concentrer sur des activités déterminées et elles jouissent ainsi d'espaces de liberté qu'elles peuvent consacrer à leurs centres d'intérêt personnel: [En fait je ne me suis jamais vraiment fixé d'objectifs professionnels, euh je pense que si j'avais voulu me fixer des objectifs avec le boulot que j'ai, je l'aurais pas fait, je pense pas, en fait j'ai une certaine liberté et ça m'a permis

en fait de petit à petit créer un peu le boulot que j'ai (10:64).] Les modestes décrivent leur vie professionnelle comme étant agréable et sont dans l'ensemble satisfaits de leur situation. Une certaine marge de liberté leur est toutefois indispensable pour qu'ils puissent s'épanouir et que leur vie professionnelle ne se réduise pas à des activités répétitives. Leur conception du travail est par ailleurs étroitement liée à la notion de temps libre, ces deux aspects devant cohabiter dans un rapport équilibré. Tout compte fait, les modestes ne voient aucune raison de changer quelque chose à leur situation, que ce soit en changeant d'emploi ou en acquérant de nouvelles qualifications. L'expérience leur a montré qu'il leur a été possible, dans certains cas pendant des décennies, d'exercer, sans avoir d'objectifs de carrière concrets et sans posséder de titres spécifiques, une activité qui les a toujours comblés jusque-là, et qu'ils n'avaient jamais de problèmes pour trouver un nouvel emploi: [J'ai toujours rencontré des personnes qui m'accompagnaient, me favorisaient. Tu es fait pour cela, tu t'en sortiras très bien, on te met là – tu apprends vite, tu as un bon contact avec les gens et tu es doué pour le service. On t'offre des cours, voilà (9:35).]

6.2 Raisons motivant une certification professionnelle à l'âge adulte

Indépendamment des quatre voies ouvertes aux adultes pour rattraper une formation professionnelle initiale, les personnes interrogées ont évoqué différentes raisons qui les ont amenées à attacher de l'importance à l'accomplissement ultérieur d'une certification professionnelle, parfois même après de nombreuses années de vie active, et à l'obtention du titre correspondant. Cette diversité des raisons s'explique si l'on considère des facteurs tels que la socialisation individuelle ainsi que les parcours de formation et les parcours professionnels propres à chacun. Ainsi, la situation n'était pas la même si la personne interrogée s'intéressait à une première ou une deuxième formation ou si elle avait suivi l'école primaire en Suisse ou à l'étranger. En général, ce n'est d'ailleurs pas un seul motif mais plutôt une panoplie de motifs qui mène les personnes interrogées à envisager une formation professionnelle pour adultes. Ci-après est exposée une sélection de motifs communs aux personnes interrogées.

Assurer sa subsistance

Les personnes interrogées ayant le souhait d'accomplir une certification professionnelle ont été régulièrement confrontées au cours de leur vie professionnelle à des situations où l'absence d'un titre ou l'existence d'un titre inadéquat ou non reconnu en Suisse a suscité des angoisses et une insécurité concernant leur capacité à assurer leur subsistance. Ainsi, une personne interrogée s'était crue en sécurité pendant des années avec son diplôme étranger, jusqu'à ce que surviennent des difficultés au travail qui ont finalement abouti, faute de qualifications suisses, à une résiliation des rapports de travail. Il s'est avéré que sa formation ne correspondait pas à une formation spécialisée reconnue en Suisse, mais devait plutôt être située au niveau du secondaire I. La personne avait à l'époque plus de 50 ans, disposait d'une expérience professionnelle de plusieurs années, mais ne pouvait plus être placée faute de qualifications reconnues. Outre le chômage et la dépendance de l'aide sociale, cette expérience a également engendré des problèmes psychiques. [Mon univers s'est écroulé (...) car j'avais toujours pensé avoir une formation (1:26).] Des expériences similaires sont rapportées par deux personnes interrogées plus jeunes: l'une n'a pas osé franchir le pas vers le marché du travail avec son diplôme universitaire étranger dans le domaine technique. Elle était en effet au courant des difficultés liées à la reconnaissance des diplômes, et, de plus, ne se sentait pas capable de s'imposer dans le milieu spécialisé avec ses connaissances de l'allemand. L'autre a obtenu il y a quelques années son CFC dans une école de commerce. Ce titre semble cependant avoir moins de valeur sur le marché du travail que le CFC délivré à l'issue d'une formation en entreprise, de telle sorte que ses candidatures

n'ont jamais été retenues. [J'éprouve de la déception: j'ai fréquenté une école de commerce qui n'est reconnue nulle part. C'est vraiment comme si j'avais simplement passé trois ans dans une filière à exigences élémentaires (rires). C'est ça qui me déçoit et qui me freine un peu parce que je me dis que j'ai perdu mon temps (4:50).] Les titres de formation non reconnus font apparaître particulièrement crûment aux personnes concernées à quel point leur marge de manœuvre sur le marché du travail est étroite: bien que ces personnes disposent en partie d'un titre formel et puissent attester de compétences, elles ont des difficultés à trouver une activité professionnelle épanouissante.

Des personnes sans aucun titre professionnel formulent des problèmes similaires. Certaines se retrouvent régulièrement dans des situations dans lesquelles elles doivent postuler sans savoir si elles ont une chance de succès puisqu'elles n'ont pas de titres à faire valoir: [Parce que sans diplôme, sans rien, c'est difficile actuellement. Pourtant j'ai beaucoup d'expérience: cela fait 20, 25 ans que je suis dans le métier. J'ai fait beaucoup de montage, à l'étranger et de nuit. Mais si tu n'as rien à présenter à l'employeur, tu n'es pas très crédible. Bien sûr, j'ai mes certificats de travail, etc. "Mais vous n'avez pas de diplôme de serrurier, vous n'y connaissez rien ou pas grand chose." Alors avec ça, j'entrevois une chance (7:19).] C'est cette précarité liée au fait de n'avoir aucun titre à présenter, ou du moins aucun titre reconnu, qui motive les personnes interrogées à s'intéresser à une certification professionnelle. Elles craignent de ne plus pouvoir prendre pied dans le monde du travail après une éventuelle période de chômage, même si elles se sentent pour l'instant à l'aise dans l'entreprise et ont le sentiment d'être presque irremplaçables. Plus ces personnes vieillissent, plus la crainte augmente que dans le cas d'une perte d'emploi, le chômage puisse devenir un état permanent, faute des titres nécessaires. [Je pense que je vais m'en mordre les doigts le jour où je devrai vraiment chercher et que ce sera difficile. Surtout avec l'âge. Quand on approche de la cinquantaine, on ne fait plus partie des premiers choix. Lorsque ce type de considérations entrent justement en jeu (rires). On n'a pas de formation, pas de justificatif, de telle sorte qu'il est difficile de retrouver un travail (8:59).] Cette peur de perdre sa base de subsistance peut mener les personnes concernées à s'engager davantage que la moyenne pour l'entreprise et à fournir des prestations supplémentaires afin de convaincre leurs supérieurs de leurs connaissances et de leurs compétences. Fait également partie de cet engagement la participation à des formations continues liées à la profession, tout en sachant que ces certificats ne peuvent remplacer une formation professionnelle initiale et que cet investissement aura été presque inutile en cas de perte d'emploi. Mais ces personnes peuvent montrer par-là à leur employeur qu'elles sont engagées et motivées pour évoluer et qu'elles ne veulent pas stagner. Pour ces personnes, c'est bien cette angoisse liée à une perte possible de la place de travail et la quasi-impossibilité de se réintégrer dans la vie professionnelle qui constitue l'amorce de l'intérêt pour une formation professionnelle initiale. Le désir d'assurer leur subsistance sur le long terme et d'avoir quelque chose en main qui les aide à s'affirmer sur le marché du travail a été souligné par neuf des onze personnes interrogées. Cet aspect était particulièrement important pour les «réactifs». Dans les études sur la participation à la formation continue, cet aspect n'apparaît bien sûr pas, puisqu'un certificat de formation continue ne garantit généralement pas une recherche d'emploi couronnée de succès, ni le maintien à long terme à sa place de travail. Ces résultats laissent supposer qu'une grande partie des 470 000 personnes actives entre 25 et 64 ans vivant en Suisse et ne disposant d'aucune formation professionnelle initiale menée à terme et d'aucun autre diplôme du secondaire II est confrontée en permanence à ce type d'angoisses.

La satisfaction par le travail

Pour les personnes intéressées par une certification professionnelle, le désir d'exercer un travail épanouissant n'est de loin pas aussi important que de se créer une base solide de subsistance en accomplissant une formation professionnelle initiale. Cela s'explique peut-être par le fait que pour la plupart des personnes interrogées, il est primordial de s'assurer que la base de subsistance est garantie sur le long terme. Dans un deuxième temps seulement, elles disposeront de la latitude nécessaire pour réfléchir au contenu et au secteur opérationnel du travail. Trois personnes de l'échantillon se sont prononcées à ce sujet – significativement, deux de ces personnes s'intéressent à une formation secondaire et la troisième dispose déjà d'un titre universitaire étranger. Ces personnes souhaitent exercer une activité variée, travailler dans un environnement stimulant avec une équipe sympathique et ouverte, de telle sorte que ce soit un plaisir de passer la journée avec ces collègues. Elles espèrent de plus pouvoir travailler dans des champs d'activités élargis, dans lesquels elles pourraient notamment assumer davantage de responsabilités et prendre des décisions de manière autonome. Elles formulent par ailleurs des souhaits concernant des conditions de travail les plus idéales possible, telles que des temps de travail réglementés sans services de week-end afin d'avoir suffisamment de temps pour la famille. Le lieu de travail ainsi que le taux d'activité jouent également un rôle: [...mais c'est vrai que si une fois j'ai la possibilité de peut-être retrouver dans le domaine vétérinaire, mais la place de rêve quoi. J'aimerais pas que ce soit à Lausanne, il faut vraiment que ce soit dans la région à cinquante pourcent, peut-être que je reprendrai la voie des animaux quoi (11:37).] Ce désir d'exercer une activité épanouissante peut naître chez ces personnes grâce au fait qu'elles n'ont pas à craindre pour leur subsistance, soit parce qu'elles disposent déjà d'une formation, soit parce que leur partenaire leur donne la sécurité financière nécessaire, soit parce qu'elles ont confiance en leurs propres facultés, aptitudes et compétences. Pour des personnes qui n'ont pas ce type d'assurances, d'autres motifs d'intérêts pour une formation professionnelle initiale sont prépondérants.

Le salaire

Pour des adultes arrivés au milieu de leur vie professionnelle, le salaire est un aspect décisif. C'est d'ailleurs ce qu'expriment cinq personnes interrogées, bien que dans des contextes différents. Trois participants à l'enquête font part de leur malaise vis-à-vis de la stratégie salariale de l'entreprise qui les emploie. En tant que collaborateurs de longue date, ils gagnent moins pour le même travail que des personnes disposant d'une formation professionnelle reconnue mais ayant moins d'expérience. [Et avec le temps, c'est peut-être méchant, mais ce n'est pas bon sur le plan financier. Regardez, je mérite 100 % et je sais que je gagne 500 francs de moins que les jeunes fraîchement diplômés. Je n'ai certes pas de diplôme, mais j'ai plus d'expérience que ces gens. C'est comme ça. Franchement, ce n'est pas acceptable non plus financièrement (7:33).] De telles situations suscitent l'incompréhension, les personnes interrogées se sentent victimes d'injustice et aimeraient changer quelque chose à leur situation. Cet état de choses a contribué à l'intérêt de ces personnes pour la possibilité d'accomplir une formation professionnelle à l'âge adulte. Trois personnes expriment le besoin de gagner fondamentalement davantage que dans leur profession actuelle. Pour deux personnes, le problème ne réside pas dans le fait qu'elles ont le sentiment de gagner trop peu et qu'elles ont de la peine à subvenir à leurs besoins. Un salaire plus élevé leur procurerait cependant davantage de satisfaction au travail, des ressources plus importantes dans leur situation de vie actuelle et la possibilité d'épargner en vue d'un investissement plus conséquent. Elles savent toutefois que ce ne sera pas possible sans une formation professionnelle initiale. Même les négociations portant sur une éventuelle augmentation salariale sont vaines sans titre reconnu. Une personne qui a de la peine à subvenir à ses besoins exprime le vœu de gagner un jour davantage, afin de

pouvoir s'offrir davantage à elle-même ainsi qu'à ses enfants. Le salaire est un facteur particulièrement important pour les «modestes» lorsqu'ils s'intéressent à une formation professionnelle initiale.

Les perspectives d'avancement

De même que pour le salaire, un participant à l'enquête exprime le sentiment d'être défavorisé en ce qui concerne ses possibilités de carrière, sentiment récurrent à chaque fois que des rotations ont lieu au sein de l'entreprise et qu'un changement d'échelon de fonction serait envisageable. Sans certificat fédéral de capacité, il n'a rien à faire valoir, même s'il travaille déjà depuis de nombreuses années avec grand engagement pour l'entreprise et accomplit les mêmes tâches que ses collègues disposant d'un diplôme de la formation professionnelle. Tandis que ceux-ci progressent en termes de carrière, la personne interrogée stagne à l'échelon de fonction de départ dans la hiérarchie de l'entreprise. Le témoignage d'une autre personne participant à l'enquête et qui n'a pas réussi l'examen final du CFC va dans le même sens. Elle observe comment ses amies, qui ont accompli leur formation en même temps qu'elle, progressent et passent rapidement d'un échelon de carrière au suivant. Sans formation professionnelle initiale, ceci est presque impossible pour elle ou alors cela prend, selon elle, beaucoup plus de temps que si elle disposait d'un diplôme professionnel. [C'est le moment où peu à peu, on se rend compte qu'on a raté quelque chose. Qu'on ne s'est pas fixé les bonnes priorités. J'observe mes amies qui ont évolué, qui ont réussi l'examen: elles gravissent les échelons beaucoup plus facilement que moi. Ce pour quoi il m'a fallu cinq ans, elles l'ont fait en six mois. Tout ça parce qu'elles ont un certificat (4:47).] L'avancement professionnel est aussi lié à la possibilité de participer à des cours de formation continue, restreinte sans formation professionnelle initiale. Une progression n'est dès lors pas réalisable. Une personne interrogée évoque cet aspect tandis qu'une autre espère accéder à la formation professionnelle supérieure par le biais d'une certification professionnelle. Au total, sept participants à l'enquête estiment qu'il est important d'avoir des perspectives d'avancement réelles et égales et de ne pas devoir assister à l'avancement de ses collègues sans progresser soi-même.

La reconnaissance

Trois personnes interrogées font part de leur insatisfaction concernant leur statut professionnel. Pour deux personnes, ce statut, lié à l'absence d'un titre reconnu, mène à un sentiment d'infériorité. A cela s'ajoutent leurs origines étrangères, ce qui suscite chez ces deux personnes le sentiment d'être stigmatisées en tant qu'étrangères incultes, tout juste capables d'effectuer des tâches ménagères élémentaires. Ces personnes interrogées désirent prouver aux autres et à elles-mêmes qu'elles peuvent atteindre quelque chose, même s'il leur faut un peu plus de temps à cause de leurs différences linguistiques et culturelles. Elles estiment que cela les rendrait plus fières et sûres d'elles et qu'une formation professionnelle initiale contribuerait grandement à leur stabilité psychique. Une autre personne voudrait que ses compétences soient reconnues, notamment lors des procédures d'embauche, tout en sachant que ce n'est généralement pas le cas. Enfin, une dernière personne interrogée souhaiterait obtenir une reconnaissance formelle de son activité, étant donné qu'elle est considérée au sein de l'équipe comme collègue de même valeur et qu'elle est très appréciée des patients. [...parce que je voulais, ben je voulais que mon titre soit un petit peu reconnu, parce que ben mes collègues me considèrent comme une des leurs quoi, assistante médicale euh. Euh, les patients aussi, ils me demandent comme moi, parce que soi-disant que je suis la meilleure qui pique, euh, et je voulais avoir en fait ce fameux diplôme (11:19).]

6.3 Raisons de la non-participation à une formation professionnelle initiale

Les personnes interrogées avaient, chacune, plusieurs raisons décisives les ayant conduites à renoncer en fin de compte à commencer une formation professionnelle initiale. Ces raisons tiennent en partie à leur situation individuelle à l'époque, mais ce sont les conditions cadres empêchant la participation à une formation professionnelle initiale à ce moment précis qui se sont avérées déterminantes. Ces diverses barrières à une participation se rencontrent dans les trois catégories de personnes et il n'y a que peu d'obstacles qui se rapportent explicitement à l'une des catégories. Les facteurs individuels (niveau micro) et structurels (niveau méso) ayant conduit à ne pas participer à une formation professionnelle initiale sont décrits ci-dessous et rattachés dans la mesure du possible à l'une des catégories. Il n'est pas toujours possible d'établir une séparation stricte entre les niveaux micro et méso. Il peut donc y avoir des recouvrements entre ces deux niveaux dans la description ci-dessous.

6.3.1 Niveau micro

Les pertes de salaire

Lors des interviews, les charges financières qui peuvent grever les adultes suivant une formation professionnelle initiale ont avant tout été abordées par rapport aux options d'une formation initiale ordinaire ou écourtée ou encore d'une admission directe à l'examen final. Dans ce contexte, neuf des onze personnes interrogées ont évoqué les charges financières. En outre, les personnes qui s'étaient intéressées à une première formation leur accordent nettement plus d'importance que celles qui sont déjà en possession d'un diplôme professionnel. En revanche, les personnes intéressées par une procédure de validation des acquis ne mentionnent pas de difficultés financières. Ainsi, les trois autres voies menant à une certification professionnelle s'avèrent problématiques pour les personnes interrogées car elles entraînent des pertes de salaire qui peuvent menacer l'assise financière de leur existence, même lorsqu'elles ne sont que minimales. Une réduction du temps de travail de 20 % seulement, comme variante en vue de l'admission directe à l'examen final, est très difficile pour les personnes interrogées, une réduction plus élevée simplement impossible. [Il y a d'une part l'aspect financier. C'est un manque à gagner, d'une manière ou d'une autre. Et on a une famille dont il faut en plus s'occuper à la maison. Alors c'est vite vu: c'est tout simplement quasi impossible. On ne peut pas sérieusement réduire ses revenus de 50 %... (8:53).] Un salaire d'apprenti n'est pas envisageable pour les personnes interrogées, car il ne pourrait assurer leur subsistance: l'option d'un contrat d'apprentissage est donc exclue. [...mais 1200 francs par mois environ (rires), ça ne suffit pas, il faudrait tout de même des aides. Comment est-ce que je fais pour payer mon logement, la caisse maladie, etc.? (4:66)] Ce ne sont donc pas tant les coûts directs pouvant découler, le cas échéant, d'une formation professionnelle initiale mais bien la réduction du revenu ou, autrement dit, les coûts indirects qui posent problème et peuvent former, pour mineurs qu'ils soient, un obstacle à l'accomplissement d'une formation de rattrapage. Les coûts directs ne sont thématiques que lorsqu'ils sont réellement élevés, comme les offres des écoles privées. Les personnes interrogées ne leur accordent cependant que peu d'importance par rapport aux pertes de salaire.

L'environnement social

L'environnement social se compose du noyau familial comprenant le ou la partenaire et les enfants. Dans l'échantillon de la présente enquête, les parents jouent un rôle mineur: les personnes interrogées ne les ont pas mentionnés dans le contexte de leur intérêt pour une certification professionnelle.

Le noyau familial peut s'opposer activement à une formation professionnelle initiale, mais aussi simplement ne pas s'y prêter. Dans un ménage qui se partage, souvent pour des raisons culturelles, le travail de manière traditionnelle (la femme assume le ménage et l'homme exerce une activité lucrative), les comportements patriarcaux tendent à l'emporter. Ainsi la femme dépend du soutien de l'homme, qu'il s'agisse des aspects financiers ou de l'assouplissement des rôles traditionnels. Si l'homme, en sa qualité de soutien de famille, n'y est pas disposé, une formation professionnelle de la femme (notamment sous forme d'un contrat d'apprentissage) n'est possible que dans des conditions des plus précaires. [Mon mari (inaudible) répétait sans cesse: "Comment pourrait-on financer une formation, ta formation? OUBLIE, c'est IMPOSSIBLE. Tu dois rester avec ton fils." Et j'ai fini par le croire (14:41).] Outre le ou la partenaire, d'autres personnes de l'environnement social peuvent empêcher les possibilités de formation: elles ne s'y opposent pas activement mais réclament une attention qui pourrait être compromise par des absences plus fréquentes de leur personne de référence, soumise à des contraintes plus élevées. C'est typiquement le cas des enfants, en particulier dans les ménages monoparentaux: les enfants ou des moyens de garde insuffisants de ces derniers empêchent la personne de suivre une formation professionnelle initiale. L'absence d'un réseau social fait obstacle à la certification professionnelle. Mais les enfants jouent aussi un rôle déterminant pour ou contre une certification professionnelle dans les ménages de deux parents, bien que leur garde n'en soit pas la raison majeure. Les obligations sociales viennent s'ajouter ici, dans la mesure où le couple entend assumer ses tâches parentales et soutenir ses enfants dans leurs différentes situations de vie. En fin de compte, la situation familiale dans sa globalité requiert l'attention de ces personnes et peut s'avérer prioritaire par rapport à une formation. Une des personnes interrogées a, enfin, indiqué une grossesse comme obstacle au commencement d'une formation. Au total, six personnes interrogées ont mentionné des obstacles liés à l'environnement social, les «modestes» insistant sur cet aspect.

Faibles bénéfices attendus

Selon le principe du choix raisonné, une personne choisit «dans un éventail de possibilités d'action, celle qui correspond le mieux aux objectifs qu'elle s'est donnés en considération des circonstances rencontrées» (Esser 1991, p. 54). Les décisions quant à la formation reposent aussi sur un bilan coûts-bénéfices qui soupèse les avantages attendus de l'obtention d'un diplôme de formation, les ressources à y consacrer et la probabilité de réaliser cet objectif. Le résultat de cette pesée est une appréciation subjective du bénéfice global escompté, ou comme le formule une des personnes interrogées: [En outre, il fallait que je réfléchisse au bénéfice que j'en tirerais, au bout du compte (8:52)]. Le coût d'opportunité résultant du renoncement à une certification professionnelle est sciemment accepté (Brunetti 2013). Les «modestes», qui sont les seuls à mener cette réflexion, mettent en relation leur situation actuelle, les dépenses à envisager et les bénéfices que pourrait apporter une certification pour en conclure que leur situation professionnelle actuelle est satisfaisante et qu'une formation ne viendrait pas l'améliorer. Ils réalisent certes qu'ils prennent des risques, tout particulièrement en cas de réorganisation de l'entreprise, et pourraient au pire se retrouver au chômage, mais ils se sentent suffisamment certains que le statu quo est une meilleure alternative à une formation professionnelle initiale leur demandant un effort. Ils n'ont pas non plus l'intention de changer de poste de leur propre gré bien qu'ils sachent qu'une recherche d'emploi sans certificat fédéral de capacité pourrait présenter des difficultés. Un des participants à l'enquête est en outre d'avis que l'expérience professionnelle a un certain poids sur le marché du travail et qu'elle lui a toujours permis de trouver un emploi jusqu'à présent. [Mais après, maintenant de toute façon, je suis déjà dans le milieu, s'il y a des postes qui sont disponibles un moment

donné, je crois pas que ça m'empêcherait forcément d'y accéder (10:94).] Deux des personnes interrogées se demandent d'ailleurs, indépendamment des avantages que l'obtention d'un diplôme de la formation professionnelle initiale pourrait apporter sur le marché du travail, quelle plus-value elle apporterait pour leur activité actuelle. Elles se sont à ce point spécialisées dans leur activité professionnelle actuelle qu'elles ne se sentent plus concernées par de nombreux contenus de la formation professionnelle initiale et que des connaissances dans ces domaines sans signification à leurs yeux ne leur apporteraient aucun bénéfice dans l'exercice de leur activité professionnelle actuelle.

Seule une personne interrogée a réfléchi aux différentes filières de formation qui s'offrent à elle et s'est finalement décidée contre une formation professionnelle initiale, car une formation dispensée par une institution privée lui permet d'atteindre son objectif professionnel par une voie plus directe.

Les peurs face à la formation

Trois des personnes interrogées ont exprimé les peurs qu'elles ont développées face à la perspective de suivre une formation professionnelle initiale. Les peurs de la première personne, qui s'était intéressée à une deuxième formation, sont plutôt des réserves liées à sa qualité de vie actuelle: une formation compromettrait sa qualité de vie, en particulier son équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle craint donc pour son équilibre psychique. Les peurs des deux autres personnes, qui s'étaient intéressées à une première formation, sont existentielles et forment donc une barrière fondamentale à leur participation. Ces peurs sont très concrètes à plus d'un égard: les pertes de salaire liées à une formation professionnelle initiale leur pèsent et font surgir la peur de ne pas recevoir de soutien ou de garanties financières, la peur de s'endetter et la peur de la maladie ou du burnout. Ces facteurs expliquent largement que ces personnes ne se lancent pas dans une formation professionnelle initiale, car elles ont actuellement organisé leur vie de sorte à trouver un équilibre. Une charge supplémentaire ou un imprévu pourraient faire chavirer ce système. Une maladie risquerait par exemple d'entraîner des pertes de salaire ou des difficultés liées à la garde des enfants. Ces personnes en ont peur et se gardent donc de toute mise en danger. [Ma plus grande peur, c'est de ne pas joindre les deux bouts, de ne pas recevoir de soutien. Des peurs d'ordre financier, donc. Ou de surmenage, de maladie. C'est mon principal souci (3:121).] A ces peurs d'être dépassé ou surchargé vient s'ajouter une peur directement liée à la formation, à savoir la peur de l'échec, qui contient elle-même d'autres peurs: d'une part, la peur d'avoir beaucoup investi pour se retrouver les mains vides en cas d'échec à l'examen final ou dans la procédure de qualification, ou encore si la procédure de validation des acquis devait mettre à jour des lacunes très importantes. On retrouve ici un bilan coûts-bénéfices opposant le bien-être subjectif à la perspective d'un important effort dont l'issue est incertaine. D'autre part, la peur de l'échec contient aussi la peur face à des disciplines spécifiques. Ainsi, une des personnes interrogées signale que certaines matières lui posent de grosses difficultés et qu'elle craint de ne pas recevoir assez de soutien pendant la formation pour réussir à l'examen final. Cette peur est une des raisons qui l'ont conduite à ne pas commencer une formation professionnelle initiale.

L'âge

L'âge forme une barrière, de manière absolue comme de manière relative. C'est une barrière absolue au sens où une formation initiale n'est plus appropriée pour une personne en raison de son âge avancé: [J'ai déjà 55 ans. Si je vais à l'école pendant quatre ans, j'en aurai presque 60 en sortant. (...). Quatre ans avant la retraite. Je ne trouverai certainement plus de travail. Et j'aurai dépensé une montagne d'argent pour rien. Je ne peux pas faire ça (1:37).] L'âge est aussi une barrière relative fixée individuellement par les personnes interrogées. Pour l'une d'entre elles, cette barrière est placée à 30 ans, âge à partir duquel elle souhaite avoir des

enfants et ne se voit donc plus suivre une formation. Une autre personne avait 40 ans au moment de l'interview. A cet âge, elle se ressent déjà trop loin de l'école et de l'apprentissage pour pouvoir y retourner. Il lui manque la routine d'apprentissage et l'insouciance de la jeune génération. Cet homme est convaincu qu'il devrait consacrer à la formation un effort bien plus important que les jeunes en apprentissage, simplement du fait qu'en raison de son expérience professionnelle et de son âge, il aimerait tout faire parfaitement. Enfin, une troisième personne interrogée est d'avis que l'évolution technologique est si rapide, notamment dans le domaine des TIC, qu'à partir d'un certain âge la flexibilité nécessaire fait défaut pour appréhender ces nouveaux contenus professionnels dans le contexte d'un apprentissage.

Deux autres aspects

Les personnes interrogées mentionnent, outre les obstacles individuels cruciaux déjà décrits, également leur temps libre, qui n'aurait plus assez de place si elles suivaient une formation et qui est actuellement plus important à leurs yeux qu'une certification professionnelle. Enfin une des personnes de la catégorie des «modestes» signale un manque de motivation, car elle est satisfaite du travail qu'elle exerce et ne voit pas d'indices présageant que cette situation pourrait changer.

6.3.2 Niveau méso

L'effort à fournir

Parmi les personnes interrogées, les neuf personnes qui se sont intéressées à la validation des acquis ont signalé l'effort considérable qu'il faut fournir dans cette voie de formation, tandis que cet aspect est sans importance pour les personnes qui se sont uniquement informées sur l'accès direct à la procédure de qualification ou sur la formation professionnelle initiale écourtée. Parmi les personnes intéressées par la procédure de validation des acquis, l'effort à fournir dans cette variante est un obstacle majeur à la participation pour les «modestes» avant tout. Pour ces derniers, le fait que la procédure puisse durer jusqu'à cinq ans est une raison suffisante pour la rejeter, et le temps à investir dans la procédure est gigantesque. [Un dossier dans lequel tu dois noter tout ce que tu fais, faire des recherches, écrire, écrire 150 heures, même plus de 150 heures. Puis, de temps en temps, on t'appelle pour examiner ton dossier (9:74).] Cet investissement de temps considérable résultant de l'établissement des dossiers peut entrer en collision avec d'autres intérêts et obligations, pour lesquels le temps risque de manquer alors qu'ils ont la priorité par rapport à la procédure de validation. Sont mentionnées ici, à titre d'exemple, la garde des enfants, mais aussi la famille, en qualité de contexte social clé qui ne saurait être négligé. D'autres arguments viennent s'ajouter contre la validation des acquis, comme la durée de la procédure, l'incertitude quant à son résultat, les cinq années d'expérience professionnelle exigées avant de pouvoir la commencer, et l'éventualité qu'il faille suivre des cours supplémentaires. [Donc si moi par exemple j'aurais continué cette validation, j'aurais dû faire ces cours et après encore faire encore d'autres cours. Donc je trouve que c'est un peu long quoi. Pour moi, ils devraient aussi réduire, pour faire cette validation, on doit faire cinq ans de pratique dans un cabinet, euh, moi il me semble qu'au bout de deux trois ans, on est quand même assez formé, moi en ce qui me concerne en six mois c'était bon quoi (11:82).] Enfin, la complexité de la procédure et les difficultés liées à la contrainte de formuler fidèlement par écrit les compétences individuelles pèsent également. A ce sujet, deux personnes ne conçoivent pas pourquoi le dossier de validation doit être si détaillé. A leur avis, cette procédure est trop exigeante, et, partant, elle n'est pas efficace et trop méticuleuse. [Je trouve que comme je disais en fait, j'ai fait beaucoup de choses et j'ai pas forcément en fait la motivation de devoir expliquer en détail comment j'ai fait ces choses-là, parce qu'en fait, quand on fait des choses et puis qu'on les fait, ça paraît logique en fait, donc après, devoir réexpliquer en détail et puis sortir chaque truc comment faire, pour démontrer c'est un peu en fait on a l'impression qu'on

met deux fois plus de temps pour reproduire ce qu'on a déjà créé (10:72).] Plusieurs personnes interrogées n'avaient pas encore saisi l'ampleur de l'effort au début de la procédure et n'en ont pris conscience qu'au moment de s'investir dans les différents modules. Ce n'est qu'alors qu'elles ont réalisé quelles compétences elles possédaient déjà et où elles avaient des lacunes par rapport au profil des exigences. Ces personnes sont convaincues qu'elles sont très compétentes dans certains domaines partiels de leur branche en raison de leur expérience professionnelle, mais elles savent tout aussi pertinemment que leurs connaissances sont très superficielles dans d'autres domaines, où leur profession ne les pas ou peu amenées à travailler. La procédure de validation exige cependant d'apporter la preuve de son savoir et de ses compétences dans l'ensemble des domaines spécialisés, ce qui dépasse l'entendement de ces personnes interviewées, notamment lorsqu'elles doivent suivre certains modules de cours en sus de l'établissement du dossier de validation. Devoir apprendre quelque chose dont elles n'auront pas besoin dans la pratique représente un effort trop important pour elles. Enfin, pour deux des personnes interrogées, la distance géographique par rapport aux offres d'information et de soutien est trop grande, car elles sont domiciliées dans des cantons qui n'offrent pas de procédure de validation des acquis et devraient de ce fait effectuer de longs trajets vers un autre canton.

Le soutien financier

Trois personnes interrogées ont mentionné le manque de soutien financier, car elles se trouvaient dans une situation de vie financièrement précaire et ne pouvaient pas envisager de formation professionnelle initiale de ce fait. Elles trouvent difficile d'obtenir une vue d'ensemble des offres d'assistance financière. Les personnes concernées essuient en outre des refus souvent difficiles à comprendre à leurs yeux, p. ex. parce qu'elles gagnent trop, parce que l'office de l'emploi ne paie pas le stage nécessaire pour pouvoir commencer une formation professionnelle initiale ou parce que les enfants sont déjà trop âgés. [Aucune aide. J'ai entendu dire qu'il existait une prestation complémentaire cantonale pour les familles, les familles monoparentales. J'ai demandé, j'ai appelé. Ils m'ont répondu: «Non, vous n'y avez droit que jusqu'aux six ans de votre enfant. Vos enfants sont grands, débrouillez-vous.» (3:104)] Pour d'autres personnes interrogées, une aide financière n'entre tout simplement pas en ligne de compte, d'une part parce qu'elles craignent de s'endetter et d'autre part, parce qu'elles tiennent à mener leur vie de manière autonome et responsable et entendent tracer leur voie indépendamment d'aides financières. [Une fois par semaine à l'école, je ne sais pas. Je manquerais d'argent. Et je ne peux pas aller demander des aides sociales. Ça, non. Je ne peux pas, je ne veux pas, c'est hors de question. Aller toquer à la porte des services municipaux, très peu pour moi (7:93).]

La langue

Les langues ne posent pas de problèmes aux «battants». Ni la langue de l'enseignement, qui est une langue étrangère pour les «battants» de l'enquête, ni la seconde langue ne leur posent problème. Ils savent certes que leurs connaissances de la langue de l'enseignement sont perfectibles, mais ils sont convaincus de gagner en sécurité et faire moins d'erreurs à force d'entraînement permanent. La langue étrangère n'est pas plus un obstacle pour eux, car il est possible de l'apprendre, en étude individuelle, au gré d'une formation continue ou en cours privé. Il est permis de conclure que la langue ne pose pas de problèmes aux deux autres catégories de personnes, car elles n'ont mentionné dans les interviews ni la langue de l'enseignement ni la langue étrangère à apprendre en sus. Seule une personne a parlé d'une barrière au sujet de la langue étrangère, car elle ne parle que français et n'a aucune connaissance d'une autre langue. Cet aspect a notamment formé pour elle une raison de ne pas entamer une formation professionnelle initiale.

L'entreprise

Les entreprises jouent un rôle déterminant avant tout dans le cadre de l'admission directe à la procédure de qualification ainsi que des contrats de formation, notamment des contrats d'apprentissage. Une des personnes interrogées a certes exprimé le vœu que, dans le contexte de la validation des acquis, l'entreprise la soutienne lors de l'établissement du dossier et qu'en principe des ressources doivent y être affectées, mais qu'actuellement ces fonds sont liés ailleurs et ne peuvent être aisément débloqués. Toutes les autres personnes sont conscientes de dépendre d'elles-mêmes dans la procédure de validation et de n'avoir aucun droit à une aide ou un soutien de l'entreprise. L'entreprise peut en revanche jouer un rôle déterminant dans les trois autres voies de la formation des adultes. La réduction du taux d'activité à 80 % pose de sérieuses difficultés. Dans certaines entreprises, cette possibilité n'existe pas, ce qui exclut en fait l'admission directe à la procédure de qualification. De l'avis des personnes interrogées, dans d'autres entreprises, le simple fait de thématiser une réduction du taux d'activité pourrait déjà s'avérer difficile, et notamment si l'employé faisait valoir un droit à un salaire complet. [Parce que je n'ai trouvé aucune entreprise qui dise: «D'accord. Vous pouvez travailler à 80 %. Vous effectuez une formation continue et nous payons peut-être 100 %.» Ça n'existe pas. Voilà le problème (7:17).] Suivant le domaine d'activité, soit l'absence pendant un jour déterminé de la semaine pour se former à l'école professionnelle peut poser problème, soit l'employeur ne voit pas l'utilité de la formation. Une des personnes interrogées craint de ne pas pouvoir mettre en pratique dans l'entreprise ce qu'elle a appris à l'école professionnelle et de ne pas recevoir de soutien, ce qui lui poserait des problèmes majeurs lors de l'examen professionnel. [Je ne peux pas appliquer ce que j'apprends. Il n'y a personne d'autre que moi la nuit. Je ne peux pas faire de prise de sang, je ne peux rien faire. Personne ne me contrôle, ne m'aide, ne m'enseigne, rien. Je dois tout apprendre par cœur et réussir l'examen d'une manière ou d'une autre, après les deux ans (3:108).]

Le conseil

Dans l'ensemble, les personnes interrogées sont informées de manière lacunaire sur le système de formation en général et sur les possibilités de la certification professionnelle pour adultes en particulier. Aucune d'entre elles ne savait qu'il y a en principe quatre voies de certification professionnelle. La moitié d'entre elles se montrent plutôt critiques par rapport au soutien et l'une va même jusqu'à accuser le manque de conseil d'être responsable de son destin. [J'estime n'avoir vraiment pas eu de chance dans cette histoire. Des personnes qui n'ont pas pu me conseiller, des renseignements que je n'ai pas obtenus, des éléments dont je n'avais pas connaissance et que je n'ai pas pu trouver (14:46).] Une autre personne interrogée mentionne également des manques dans son cas et indique que le service de conseil ne disposait de toute évidence pas des informations essentielles. [L'ORP devait le savoir, il y a cinq ans déjà. Mon conseiller ne connaissait pas cette école, ce cursus, cette journée d'information. Il n'en avait jamais entendu parler. Ce sont pourtant des choses importantes, de mon point de vue (9:112).] Mais les personnes interrogées déplorent aussi l'opacité des voies de formation auxquelles elles se sont intéressées et certaines d'entre elles sont d'avis d'avoir été mal informées. Une personne n'a pas pu entrer en négociation avec son supérieur parce qu'elle n'a pas pu obtenir d'informations sur les répercussions financières et logistiques de l'admission directe à la procédure de qualification pour son entreprise. Trois personnes se sont plaintes de la validation des acquis, trop peu structurée, dotée de trop peu d'objectifs, trop vague quant à la durée de l'ensemble de la procédure et comprenant trop d'incertitudes quant au résultat final. Elles auraient aussi souhaité qu'il y ait au total plus d'encadrement. Ce vœu de se faire conseiller de manière plus compétente est exprimé avant tout par la catégorie des «réactifs».

Constats divers

Deux personnes sont sceptiques quant à l'hétérogénéité des classes dans les écoles professionnelles et ne peuvent guère s'imaginer se retrouver en classe avec des adolescents. [Moi je pense que c'est une erreur de mélanger les apprentis avec les gens comme ça. Les gens qui ont un certain âge (12:139).] Une troisième personne, qui était sans travail à l'époque où elle s'intéressait à une procédure de validation des acquis, ne se sentait pas à même d'établir un bilan de ses compétences sans voir l'entreprise de l'intérieur et sans appui par les spécialistes des différents secteurs de l'entreprise: [C'est pourquoi, lorsqu'on est en entreprise, on peut aller voir le service de comptabilité, y poser des questions, consulter les documents. On est alors davantage en mesure de constituer un dossier tel que demandé. Mais comme je ne travaille pas, je ne peux pas faire établir de processus par la comptabilité (4:71).] Quant à la dernière, il faut qu'elle vive deux ans dans son canton de domicile avant de pouvoir commencer une procédure de validation des acquis. En outre, s'il n'y avait pas d'autres intéressés à cette date, elle devrait attendre une année de plus. On ne lui a garanti le lancement de la procédure de la validation des acquis qu'à ce moment-là, indépendamment du nombre de participants.

6.4 Résumé et conclusions

L'échantillon se compose de onze personnes caractérisées, à leurs dires, par une scolarité essentiellement positive, par une attitude constructive face à la formation et à la formation continue, par leur engagement constant au sein de leurs activités professionnelles et par leur propension à développer leurs compétences durant le processus de travail. C'est pourquoi elles sont à la recherche de champs d'activités d'une riche diversité et ne se satisfont pas de tâches répétitives. Elles ont toutes contacté un office cantonal de formation professionnelle pour s'informer sur une formation professionnelle initiale. Le matériel empirique récolté lors des interviews avec ces personnes a permis de dégager trois catégories de comportements: les «battants», «les réactifs» et les «modestes». Les raisons de suivre une formation professionnelle initiale et, inversement, celles qui y font obstacle ont été analysées d'abord indépendamment de ces catégories puis en relation avec ces dernières. Les lignes qui suivent donnent un aperçu succinct des arguments pour ou contre une formation professionnelle initiale. Ces arguments sont ensuite mis en corrélation avec les trois catégories.

Plus de la moitié des personnes interrogées ont évoqué plusieurs raisons les ayant poussées à s'intéresser à une certification professionnelle. La motivation la plus urgente est d'avoir en main de quoi pouvoir garder son emploi actuel et améliorer sensiblement les chances d'une réintégration professionnelle rapide dans l'éventualité de la perte de cet emploi. De ce fait, un diplôme reconnu sur le plan fédéral constitue, aux yeux des personnes interrogées, non seulement une porte d'accès au monde du travail mais aussi un apport à leur stabilité psychique – tel est tout au moins leur espoir – en contrebalançant les incertitudes et les peurs qui ont constamment accompagné leur parcours professionnel. L'obtention d'un titre fédéral contient aussi l'espoir d'obtenir un salaire correspondant à leur emploi et de ne plus être moins bien traitées sur ce point par rapport à leurs collègues. Enfin, elle ouvre la porte vers la formation continue et la formation professionnelle supérieure. Aux yeux des personnes interrogées, l'attestation fédérale de formation professionnelle ou le certificat fédéral de capacité ouvrent des possibilités de promotion horizontales ou verticales. En apportant la preuve de leur propre compétitivité, l'obtention d'un tel titre pourrait améliorer leur estime de soi et contrecarrer les mécanismes de stigmatisation dont elles souffrent. Par contre, le vœu d'une activité gratifiante ou d'un meilleur équilibre entre famille et travail n'apparaît que marginalement, alors qu'il pourrait être plus aisément comblé avec un certificat fédéral que sans qualification équivalente.

Comme les raisons d'un intérêt pour la formation professionnelle initiale, les barrières faisant obstacle à une formation à l'âge adulte sont multiples. En règle générale, les personnes interrogées ne signalent pas un obstacle déterminant, mais en comptent plusieurs. Au niveau micro, ces obstacles sont les pertes de salaire, l'environnement social, le manque d'attentes en matière de bénéfices, la peur d'être dépassé ou surchargé (psychiquement ou physiquement), la peur de l'échec, l'âge et la valeur accordée au temps libre ainsi que le manque de motivation face à la charge de travail escomptée. Au niveau méso, les personnes interrogées thématisent l'effort élevé, le manque de soutien financier, la faible disposition à coopérer des entreprises, l'absence d'offres de soutien et de conseil ou leur qualité lacunaire, la mixité des classes d'âge dans les écoles professionnelles, le chômage durant la procédure de validation, la longueur des délais et, marginalement, la contrainte d'apprendre une langue étrangère.

Tableau 6: Arguments pour ou contre le suivi d'une formation professionnelle initiale

Arguments en faveur d'une certification professionnelle	Arguments contre une formation professionnelle initiale	
<ul style="list-style-type: none"> - Salaire plus élevé (MO) - Reconnaissance (RE) - Garantie des conditions d'existence (RE) - Motivation intrinsèque (BA) - Vœu d'une activité gratifiante - Perspectives d'avancement - Possibilités de formation continue 	<ul style="list-style-type: none"> - Pertes de salaire (MO) - Manque de motivation (MO) - Effort trop important (MO) - Faibles bénéfices attendus (MO) - Conseil lacunaire (RE) - Longs délais d'attente (BA) - Contraintes de l'environnement social - Age trop avancé - Manque de temps libre 	<ul style="list-style-type: none"> - Manque de soutien financier - Difficultés linguistiques - Manque de flexibilité de l'entreprise - Mixité des âges en classe - Chômage - Peur d'être dépassé ou surchargé et peur de l'échec

MO: «modestes»; RE: «réactifs»; BA: «battants»

Les arguments avancés par les trois catégories de personnes pour ou contre une formation professionnelle initiale se recoupent sur certains points et divergent sur d'autres. Ainsi il n'y a guère de barrières qui ne seraient avancées que par les «battants». Pour les personnes de cette catégorie, les obstacles individuels sont marginaux et peuvent être surmontés. Seules les conditions cadres les dérangent, quand elles les empêchent de réaliser les objectifs qui les motivent. Les «modestes» trouvent par contre de nombreuses raisons qui ne permettent pas, à leurs yeux, d'entamer une formation professionnelle initiale. Parmi ces arguments figurent aussi des «échappatoires» («Fluchtkategorien», Reich-Claassen, 2010) avancées pour ne pas devoir quitter la forme de vie qu'ils ont choisie et qui les satisfait largement. Les «réactifs» aimeraient avant tout suivre une formation professionnelle initiale pour assurer les bases matérielles de leur existence: il est permis d'imaginer qu'un conseil de qualité leur permettrait de définir plus précisément, ou, idéalement, de lever les barrières.

En fin de compte, ce sont en particulier les «battants» qui ont le potentiel de suivre une formation professionnelle initiale. Les «réactifs» sont sous forte pression en raison de leur aspiration à assurer leur existence. Ils ont un grand besoin d'être conseillés pour parvenir à concrétiser leurs intentions de formation. Les «modestes», enfin, resteront difficiles à convaincre de se lancer dans une formation, car il y a pour eux trop d'arguments en défaveur.

7. Résultats empiriques relatifs aux interruptions de formation des adultes

Entre début septembre 2016 et fin janvier 2017, 37 entretiens téléphoniques ont été menés auprès de personnes adultes ayant interrompu une procédure de validation, une formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée, ou l'admission directe à l'examen final. Les participants sélectionnés devaient avoir interrompu une certification professionnelle au cours de l'année 2015 et être âgés d'au moins 25 ans au début de la formation. L'échantillon comprend également quelques personnes ayant changé d'entreprise durant leur formation en 2015, autrement dit ayant interrompu leur formation professionnelle initiale avant de la poursuivre dans une autre entreprise avec un nouveau contrat d'apprentissage. Lors de l'entretien, ces personnes accomplissaient les derniers mois de leur formation ou l'avaient achevée peu de temps auparavant. Les participants interrogés proviennent des cantons du Tessin, de Vaud, Genève, Saint-Gall, Berne et Zoug, et leur moyenne d'âge s'élève à 38,3 ans. La rupture la plus tardive a eu lieu après 30 mois, la plus rapide peu après la signature du contrat d'apprentissage, avant même le début de la formation proprement dite. Quatre personnes sont restées plus de 12 mois en formation, six personnes exactement un an, 26 personnes quelques mois, et une personne pendant une durée inconnue. La durée de formation moyenne jusqu'à l'interruption est de 7,5 mois.

Ci-après sont détaillées la situation de formation en entreprise et à l'école professionnelle ainsi que les raisons de l'interruption. D'autres champs thématiques tels que les motifs de formation et le choix de la voie ad hoc sont traités dans les parties consacrées au questionnaire en ligne (cf. chapitre 8). Contrairement aux résultats des entretiens narratifs, les résultats ci-après sont présentés sans citations originales: la transcription ayant été effectuée par un procédé simplifié, l'authenticité des citations ne saurait être garantie¹³.

¹³ L'échantillonnage, l'accès au champ de l'enquête ainsi que les méthodes d'enquête et d'analyse sont décrits en détail à l'annexe 1.

Tableau 7: Echantillon des entretiens téléphoniques semi-directifs avec des personnes ayant interrompu leur formation

Caractéristiques	Entretiens réalisés
<i>Total</i>	37
Région linguistique	
Suisse alémanique	25
Suisse romande	8
Tessin	4
Voie de formation	
Formation ordinaire	6
Formation écourtée	12
Admission directe à l'examen final	10
Validation	9
Formation	
Première formation	20
Deuxième formation	17
Sexe	
Masculin	23
Féminin	14
Nationalité	
Suisse	23
Etrangère	13
Double nationalité	1
Diplôme visé	
Certificat fédéral de capacité (CFC)	35
Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)	2
Interruption	
Au cours de la première année (d'apprentissage)	32
Après plus de 12 mois	4
Renseignement non fourni	1

Source: Entretiens téléphoniques avec des personnes ayant interrompu leur formation, 2016.

7.1 Situation de formation

Les personnes interrogées ont été priées de décrire leur situation professionnelle et privée pendant la formation, ce qui a permis de dégager de premières tendances quant aux raisons des interruptions (cf. section 7.6). Les informations fournies par les participants sont présentées ci-après par voie de formation.

- *Personnes ayant interrompu une formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée:* Plusieurs des participants ont apprécié la collaboration avec leurs collègues au sein de l'entreprise, se sont sentis à l'aise et avaient l'impression de pouvoir effectuer des tâches diversifiées et intéressantes. D'autres ont évoqué des difficultés relationnelles avec le reste du personnel, principalement liées au statut particulier de l'adulte en formation au sein de l'entreprise. Ainsi, certains collègues d'une participante n'auraient pas compris qu'une personne de leur âge effectue un apprentissage professionnel, ce qui aurait entraîné jalousie et différends au sein de l'équipe. Selon

d'autres personnes interrogées, de nombreux collaborateurs n'auraient par ailleurs pas considéré les adultes en formation comme des adultes, les traitant comme des adolescents qu'il conviendrait d'éduquer et leur déléguant des tâches ingrates ou urgentes. Enfin, l'autonomie des personnes ayant interrompu leur formation s'est parfois révélée problématique dans la mesure où ces dernières ont remis en question des processus de travail, émis des suggestions et posé de nombreuses questions, ce qui n'a pas toujours été bien accueilli dans l'entreprise. Il en a été de même pour les relations avec les supérieurs hiérarchiques. Si de nombreux participants ont rapporté des relations agréables avec leurs supérieurs, les responsables exécutifs et formateurs n'ont pas tous été en mesure de traiter les personnes en formation comme des adultes. Sur le plan humain comme dans le cadre de l'attribution du travail, ils n'ont pas su faire la différence entre adolescents et adultes possédant déjà des compétences professionnelles. Les adultes étaient comparés aux adolescents en formation éventuellement présents dans l'entreprise, dont l'attitude comparative plus conformiste, malléable, docile et scolaire était appréciée – contrairement à celle de certains participants. Ce problème semble avoir été amplifié dans les petites structures où les supérieurs étaient plus proches de la personne en formation. Les personnes interrogées citent également d'autres difficultés en entreprise telles qu'une vague de licenciements, la longueur des trajets pour se rendre sur le lieu de travail ou l'important volume de travail débordant parfois sur les fins de semaine et ramenant les personnes en formation au rang de main-d'œuvre bon marché sans transmission de savoir. En revanche, les participants ont aisément concilié formation et vie privée après avoir pris les mesures nécessaires en amont afin de dégager suffisamment de temps pour tout ce qu'ils jugeaient important et indispensable. Ils ont cependant évoqué une situation financière précaire, qu'ils n'ont souvent pu surmonter que grâce au soutien de l'AI, à des mesures de réinsertion consécutives à l'exécution d'une peine ou à des personnes de leur entourage. Les participants ont en outre fortement réduit leur niveau de vie ou surveillé leurs dépenses. Certaines des personnes interrogées ont également rencontré des problèmes liés au rythme de travail soutenu, au retard d'apprentissage dû au cursus écourté, aux difficultés linguistiques ainsi qu'à l'adaptation à une structure de formation réglementée.

- *Personnes ayant interrompu l'admission directe à l'examen final:* Le style de vie des personnes interrogées ayant opté pour l'admission directe à l'examen final a été largement affecté par le temps consacré à la fois au travail en entreprise et à la préparation à l'examen. Les participants ne pouvant se préparer à l'examen sur leur lieu de travail, ils ont dû y consacrer leur temps libre. Parallèlement, ils sont restés employés dans leur entreprise, considérés par leurs équipes et supérieurs non pas comme des personnes en formation, mais comme des collaborateurs à part entière. La formation et le travail en entreprise étant donc dissociés, les personnes interrogées ont été contraintes de combler leurs lacunes par elles-mêmes, sans formateur à leurs côtés pour les guider.
- *Personnes ayant interrompu la procédure de validation:* Les participants ont jugé que la procédure de validation requérait beaucoup de temps. La plupart d'entre eux ont travaillé à leur dossier pendant leurs temps libre ou leurs congés, renonçant à d'autres loisirs. Outre le facteur temps, les personnes interrogées ont évoqué la complexité de la procédure: la seule collecte de tous les documents pertinents s'est avérée difficile et chronophage. Si toutes ont estimé que les renseignements relatifs à la procédure et les réunions d'information étaient utiles et que les fonctionnaires compétents avaient fait preuve de suffisamment de disponibilité et de flexibilité pour le conseil en groupe et individuel, elles ont déploré l'absence d'exemples pratiques applicables à

leur situation personnelle. Ainsi, certains participants n'ont pas réussi à se repérer dans l'ensemble des modules ou dans les différents modules qui n'étaient pas directement liés à l'activité professionnelle. D'autres ignoraient comment aborder la mise par écrit des compétences opérationnelles, en partie parce qu'ils avaient quitté l'école depuis quelques années et n'avaient pas l'habitude de rédiger des textes, et en partie parce qu'ils n'étaient pas coutumiers du travail sur ordinateur. Enfin, les personnes interrogées estiment avoir été livrées à elles-mêmes et contraintes d'effectuer la procédure seules, sauf lorsqu'elles avaient la possibilité de demander de l'aide dans l'entreprise, ce qui n'a pas toujours été le cas. Dans ce contexte, un participant a suggéré l'organisation de rencontres régulières avec d'autres personnes suivant la procédure de validation afin d'encourager les échanges et le partage des vécus.

7.2 Situation au sein de l'école professionnelle

L'enseignement à l'école professionnelle a été perçu de manières très différentes. 15 personnes se sont exprimées de manière globalement positive à ce sujet, 10 personnes de manière négative. Parmi les points positifs, les participants ont cité la motivation à apprendre et l'intérêt pour les contenus didactiques, qu'ils n'auraient pas ressenti à l'adolescence. Par ailleurs, ils ont apprécié le changement offert par la fréquentation de l'école professionnelle et avaient le sentiment de se trouver dans une classe agréable encadrée par des enseignants et des directeurs d'école compréhensifs et bienveillants. Les jugements négatifs portent sur la difficulté de réintégrer une structure scolaire organisée, sur les différents contenus et les contraintes scolaires en termes de temps ainsi que sur certains processus scolaires tels que l'organisation des remplacements en cas de maladie d'un enseignant. Une participante ayant interrompu un apprentissage professionnel écourté a évoqué des difficultés à s'intégrer dans une classe déjà formée depuis un an car composée de personnes suivant une formation ordinaire. Deux autres ont déploré l'incapacité des enseignants à gérer une classe d'école professionnelle très hétérogène non seulement en termes d'âge, mais aussi et surtout au niveau des parcours de formation et d'expérience. Enfin, une dernière personne a eu l'impression de ne pas être prise au sérieux en raison du statut particulier qui lui était attribué en tant qu'adulte: elle pouvait par exemple choisir les examens qu'elle passait et pour lesquels elle était notée. Ce statut particulier a ici été perçu comme une dévalorisation et un mépris de l'enseignant à l'égard de son processus d'apprentissage.

Les participants n'ont pas su indiquer avec précision la voie de formation choisie par les membres de leur classe, autrement dit s'ils faisaient partie d'une classe exclusivement composée de personnes se préparant à l'examen final ou accueillant également des personnes suivant une formation ordinaire ou écourtée. En revanche, ils ont parfaitement apprécié la différence d'âge entre eux et les autres personnes en formation. Toutes les personnes interrogées se sont classées parmi les plus âgées, bien que certaines aient indiqué la présence d'autres adultes dans leur classe, parfois plus âgés. Certaines classes auraient pu être formées spécialement pour la préparation d'adultes à l'examen final. Globalement, l'hétérogénéité des classes en termes d'âge n'a posé de problème à aucune personne de l'échantillon. Une quinzaine de déclarations évoquent la mixité générationnelle de la classe de l'école professionnelle comme un facteur précieux et enrichissant. Les personnes interrogées ont indiqué se sentir un peu rajeunir les jours d'école et avoir été perçues par les adolescents comme des grands frères et sœurs, voire comme des pères ou mères. Ils ont également rapporté avoir souvent profité du savoir scolaire des jeunes, eux-mêmes ayant oublié un certain nombre de choses depuis leur scolarité. Dans l'ensemble, les exigences scolaires n'ont toutefois globalement pas semblé poser

de problèmes. Ainsi, 18 personnes affirment ne pas avoir rencontré de difficultés scolaires, grâce à leur intérêt pour la formation et à leur motivation, mais aussi grâce aux connaissances acquises lors d'une première formation. 10 personnes ont évoqué des problèmes dans certaines matières, notamment en langues étrangères et en mathématiques. D'autres participants dont la langue maternelle n'était pas l'allemand, le français ou l'italien ont également fait face à des écueils spécifiques. Dans un cas, la formation initiale écourtée s'est accompagnée de difficultés à se maintenir au niveau scolaire exigé, tandis qu'une autre personne, consciente de ses faiblesses scolaires, a opté pour la voie directe avec des cours de préparation à l'examen final.

7.3 Motifs d'interruption

26 personnes ont cité plusieurs motifs à l'interruption de leur formation ou de la procédure de validation, deux personnes ayant même indiqué quatre raisons pour leur décision. Les recherches relatives à l'interruption d'une formation par les adolescents parviennent à des conclusions similaires qui soulignent le caractère progressif et multidimensionnel de l'abandon ainsi que la présence, en général, de diverses raisons imbriquées (cf. section 2.4). Les observations exposées dans les chapitres précédents laissent entrevoir comment les processus d'interruption peuvent se développer et quels facteurs peuvent finalement se révéler déterminants. Le présent chapitre décrit les éléments déclencheurs concrets désignés par les personnes interrogées lors des entretiens téléphoniques. On peut distinguer les raisons citées dans le contexte scolaire et professionnel des raisons privées et personnelles. On constate alors que les motifs d'ordre privé sont plus souvent avancés par les ressortissants étrangers de sexe masculin, tandis que les motifs relevant de l'école et de l'entreprise sont plus généralement nommés par les personnes suisses de sexe féminin. Par ailleurs, on observe que les raisons privées et personnelles sont davantage invoquées dans le cadre de l'admission directe à l'examen final et de la procédure de validation, alors que les raisons professionnelles et scolaires interviennent plus fréquemment dans le cadre d'une formation professionnelle écourtée. En dehors de cela, quasiment aucune particularité n'est relevée. La description ci-après est donc structurée par motif d'interruption et non, comme on aurait pu s'y attendre, par voie de formation. Les motifs d'interruption sont listés par voie de formation dans le graphique à la section 7.6.

Motifs d'interruption d'ordre professionnel et scolaire

«...et je ne peux pas tout laisser passer.» (5:66).

21 personnes ont justifié l'interruption de leur formation par des raisons liées au cadre professionnel et scolaire. Après pondération à l'aune du nombre de mots prononcés pendant les entretiens, ces raisons semblent légèrement plus importantes que les raisons personnelles. Les motifs d'interruption d'ordre professionnel et scolaire font apparaître une accumulation d'événements et d'incidents – de conditions cadres défavorables à un processus d'apprentissage inadapté jusqu'à des conflits au sein de l'entreprise ou de l'école. Cependant, cette escalade n'est pas systématique. De nombreux participants ont cité les conditions cadres défavorables comme élément déclencheur de l'interruption. Une différence notable apparaît par rapport aux motifs d'interruption à l'adolescence: les adultes attachent de l'importance à la manière dont les adultes en formation sont traités, tant concernant la qualité de la formation que l'intégration dans des processus de travail pertinents pour les apprentis.

Conditions cadres au sein de l'entreprise

De nombreux participants imputent l'interruption de leur formation principalement à des conditions cadres internes à l'entreprise. Ainsi, deux personnes ont dû renoncer à l'admission directe à l'examen final parce qu'elles ont soudainement été contraintes de travailler dans leur entreprise aux dates de formation convenues et n'ont plus été en mesure de suivre les cours de préparation. Trois personnes ayant entamé une formation écourtée ont évoqué la très importante charge de travail au sein de l'entreprise, pour laquelle elles ont été mises à contribution au même titre que le reste du personnel. Elles ont ainsi dû travailler de nuit et en fin de semaine, de sorte qu'il ne leur restait plus de temps pour le processus d'apprentissage en entreprise. Dans un cas, le changement du responsable de la formation a rendu impossible la poursuite de la procédure de validation, le nouveau collaborateur ne pouvant ou ne souhaitant plus encadrer la personne interrogée pour l'établissement de son dossier. Dans deux cas, l'équipe et les supérieurs hiérarchiques ont également joué un rôle dans l'interruption de la formation. Les personnes interrogées ont évoqué des sentiments de jalousie et d'envie ayant instauré un climat délétère et rendu impossible la poursuite de la formation. Dans les deux cas, les participants avaient auparavant changé de service ou d'équipe. Une personne s'est vue contrainte de se battre chaque mois pour obtenir son salaire: elle aurait eu à peine de quoi se nourrir et payer les trajets vers son lieu de travail. Dans un cas, suite à une dissolution de l'entreprise, la personne interrogée a interrompu sa formation sans retrouver la motivation nécessaire à la recherche d'une nouvelle place de formation. Enfin, une participante a dû renoncer à la formation en raison de son activité indépendante au sein d'une entreprise individuelle, l'inévitable suspension de son activité pendant son absence entraînant des répercussions financières défavorables.

Aide insuffisante à l'apprentissage

Deux personnes ont interrompu la procédure de validation en raison de l'absence d'aide. Il convient de distinguer deux motifs d'interruption: une personne a indiqué avoir été sans emploi à l'époque de la validation. Sans contact avec l'activité ni accès aux documents et informations utiles pour la procédure, elle n'a pas été en mesure d'attester suffisamment ses compétences. D'après elle, la procédure aurait connu une issue positive si elle avait été employée au sein d'une entreprise et y avait reçu de l'aide pour l'établissement du dossier. L'autre personne a évoqué son isolement face à cette tâche et son incapacité à constituer le dossier sans aide. Trois participants en contrat d'apprentissage ont également déploré le trop faible soutien de leur entreprise. Ils ont indiqué devoir constamment réaliser des tâches identiques ne leur permettant pas de progresser et avoir constaté, dans ces conditions, l'impossibilité de réunir les compétences nécessaires à la réussite de l'examen final. L'entreprise n'aurait pas attaché d'importance à l'apprentissage, un déficit qui s'est également manifesté par l'accompagnement non structuré des personnes en formation. Une autre personne interrogée a dû financer elle-même les cours de préparation à l'examen final, son entreprise ne voyant pas les bénéfices qu'elle pourrait tirer de cet enseignement. Enfin, la personne précédemment citée menant une activité indépendante dans le cadre de son entreprise individuelle ne disposait d'aucun interlocuteur susceptible de lui enseigner dans un contexte professionnel les tâches pratiques qui, outre le savoir théorique transmis dans les cours de préparation, sont indispensables à la réussite de l'examen final.

Conflits

Cinq personnes ont interrompu leur rapport de formation ou de travail en raison de différends relationnels au sein de l'entreprise, qui se sont aggravés pendant plusieurs semaines ou mois jusqu'à la

rupture. Cette rupture n'a pas été sereine, mais a donné lieu à des négociations dominées par l'émotion impliquant plusieurs collaborateurs et lors desquelles, selon les personnes interrogées, l'asymétrie de pouvoir entre l'entreprise et les personnes en formation est clairement apparue. Seule une personne interrogée a pu rétablir l'équilibre en situation en se faisant accompagner par un avocat aux pourparlers. Les personnes interrogées ont émis les reproches suivants à l'encontre des responsables de formation: deux d'entre elles se sont senties exploitées, l'une sur le plan financier, l'autre en tant que main-d'œuvre bon marché. Toutes deux n'ont pas voulu «laisser passer» de sorte qu'un conflit s'est avéré inévitable. Deux autres participants ont évoqué des raisons obscures à l'origine du conflit, supposant des inimitiés ayant poussé les responsables de formation à émettre des doutes quant aux compétences des personnes en formation et à mettre en question leur réussite à l'examen. Une dernière personne n'a pas accepté les notes qui lui ont été attribuées, qu'elle a jugées bien trop basses par rapport à celles des deux adolescents en formation, qui, de son point de vue, travaillaient de manière beaucoup moins autonome – l'auto-évaluation de la personne interrogée divergeait ainsi de son évaluation par l'entreprise. Les pourparlers, difficiles, ont abouti à la rupture du contrat d'apprentissage. Dans tous ces cas, les conflits ont largement affecté les personnes concernées, entraînant parfois de graves problèmes physiques et psychiques. Les personnes concernées par ces ruptures conflictuelles ont dû, dès le durcissement du conflit, pendant les négociations comme après l'interruption, rechercher l'aide de professionnels ou des soutiens dans leur entourage pour résister au stress.

Six personnes ont abandonné la formation pour des raisons liées à l'école professionnelle. Les facteurs déterminants cités sont d'une part le personnel enseignant qui, d'après deux personnes interrogées, a cherché le conflit et y a mêlé l'entreprise afin de provoquer l'interruption de la formation. Les participants déplorent que les entreprises aient adopté la version des enseignants de l'école professionnelle au détriment de la leur. Une personne a reproché à ses professeurs d'avoir dispensé leur enseignement exclusivement en dialecte, l'empêchant ainsi de suivre les cours. Par ailleurs, des problèmes de résultat scolaire ont été évoqués, les mauvaises notes ayant toutefois posé problème non à l'école mais dans l'entreprise exerçant une pression à laquelle les personnes interrogées n'ont pas été en mesure de résister. Enfin, les participants ont remis en question l'utilité de l'école professionnelle pour des personnes fortes de 20 ans d'expérience, et en particulier l'enseignement de culture générale. Les deux jours par semaine de présence à l'école professionnelle représentaient une telle charge qu'ils ont interrompu la formation.

Motifs d'interruption d'ordre personnel

«J'ai passé avec succès un entretien de période d'essai, puis ma mère est tombée gravement malade. Ma sœur s'en remet toujours à moi, et ça m'a fait un peu trop à gérer (...).» (21:14)

16 personnes ont justifié l'interruption de leur formation ou de la procédure de validation par des motifs exclusivement personnels, principalement liés à la famille et à des problèmes de santé. Si ces deux aspects jouent un rôle mineur dans l'abandon de la formation par les adolescents, ils constituent des raisons majeures de rupture de la formation chez les adultes. Seul un type de raison semble spécifique à une voie de formation, décrit immédiatement ci-dessous.

Manque de temps

Le manque de temps est principalement cité par les personnes ayant interrompu la procédure de validation, qui n'ont pas pu se dégager un espace nécessaire à la rédaction du dossier en sus de leurs vies professionnelle et privée. Ces quatre participants ont également évoqué la difficulté de

trouver le calme et la motivation nécessaires pour se pencher sur leur dossier après leur journée de travail. Trois personnes ayant opté pour l'admission directe ou une formation écourtée ont également mentionné un manque de temps: sans disponibilité pendant la journée, elles devaient réviser tard le soir après le travail. A long terme, elles n'ont pu maintenir ce rythme et obtenir des résultats satisfaisants à cause de la fatigue. Face au stress provoqué par cette situation, ces personnes ont préféré interrompre la formation.

Famille

Des personnes ayant opté pour l'admission directe ainsi que pour la formation écourtée ont cité la famille comme motif d'interruption, sous différents aspects: d'une part, la charge que représente la formation professionnelle les a privées de temps pour leur famille et la vie de famille, ce qu'elles ont perçu comme une baisse de leur qualité de vie. Par ailleurs, l'éloignement de leur famille a posé des problèmes de garde des enfants impossibles à résoudre. Dans deux cas, une grossesse a également motivé l'interruption de la formation. Trois participants ont invoqué des situations familiales problématiques: contraints de s'occuper de proches tombés malades, ils ne disposaient plus du temps nécessaire à la poursuite de la formation. Enfin, une personne interrogée a évoqué des problèmes financiers ne lui permettant pas de poursuivre son travail dans l'entreprise, sa rémunération ne suffisant pas à assurer la subsistance de sa famille.

Maladie

10 personnes ont interrompu leur formation ou la procédure de validation pour cause de maladie de longue durée. Dans un seul cas, le problème de santé trouvait son origine dans l'entreprise: un participant a ainsi mis en cause la situation tendue au sein de l'entreprise, qui aurait provoqué des accès de migraines sans précédent l'empêchant de travailler. Dans tous les autres cas, la formation professionnelle n'était pas liée ou représentait une cause parmi d'autres. Les personnes interrogées ont évoqué des pathologies physiques comme psychiques ayant entraîné leur licenciement par l'employeur suite à des absences prolongées ou dont les séquelles ont rendu impossible la poursuite de la formation. Parmi ces dernières, on peut citer de soudaines douleurs articulaires et dorsales interdisant toute tâche physique. Les participants ont également mentionné des situations de surmenage provoquées par de multiples sources de stress et nécessitant une pause. Enfin, dans un cas, une complication survenue pendant la grossesse a entraîné l'interruption de la formation professionnelle initiale.

Mauvais choix de formation

Une personne interrogée s'est rendu compte après le début de la formation que la voie qu'elle avait empruntée ne lui convenait pas et que les matières enseignées comme l'activité professionnelle ne l'intéressaient pas. Une autre personne active depuis longtemps dans un domaine professionnel et souhaitant simplement faire certifier ses acquis a soudain douté de sa volonté de continuer à exercer son métier. Cette réflexion l'a conduite à interrompre, pour un temps du moins, la procédure de validation qu'elle avait entamée. Enfin, une troisième personne avait pris conscience pendant les cours de préparation à l'examen final que la procédure de validation constituait une solution plus simple et plus compatible avec sa vie: elle a par conséquent renoncé à l'admission directe à l'examen final pour entamer une procédure de validation de ses acquis.

Connaissances insuffisantes

Dans le cas de deux personnes de langue maternelle autre que l'allemand, la langue d'enseignement à l'école professionnelle a motivé l'interruption de leur formation. Deux autres participants ont invoqué des difficultés lors de la rédaction du dossier: le métier pour lequel ils souhaitaient faire valider leurs acquis ayant fondamentalement changé, ils ne possédaient pas les connaissances et compétences suffisantes pour établir le dossier. D'après eux, l'activité qu'ils exerçaient alors ne correspondait pas au profil d'exigences et, par conséquent, ils manquaient d'exemples à intégrer au dossier pour justifier de leurs compétences.

7.4 Situation après l'interruption

L'interruption de la formation n'a pas entraîné les mêmes conséquences pour tout l'échantillon. Huit personnes ont poursuivi leur activité au sein de l'entreprise dans laquelle elles étaient déjà employées. La plupart d'entre elles avaient interrompu une procédure de validation; quelques-unes avaient tenté l'admission directe à l'examen final, sans succès. La situation professionnelle de ce groupe est demeurée identique à celle précédant la formation. Parmi les personnes interrogées ayant renoncé à la formation pour raisons de santé, certaines sont encore en phase de guérison ou prises en charge dans le cadre d'un dispositif thérapeutique avec l'aide duquel elles entendent réintégrer le marché du travail ou rechercher une nouvelle place d'apprentissage. D'autres participants se sont professionnellement reconvertis, ont changé de poste ou se sont mis à leur compte. Quatre étaient sans emploi à l'époque de l'entretien. Plusieurs personnes multiplient désormais les formations continues internes ou externes à l'entreprise afin de maintenir leur employabilité. Les personnes vivent et interprètent l'interruption de leur formation de manières très diverses. Certaines éprouvent des difficultés à accepter le fait qu'elles n'ont pas pu réaliser la formation, sont déçues ou perçoivent leur situation comme un échec personnel. D'autres se sont accommodées de ce revers et travaillent, parfois avec déjà de bons résultats, à d'autres postes sans projet de certificat fédéral de capacité, cherchent un moyen d'obtenir un diplôme ou se sont résignées et envisagent l'avenir sans diplôme avec un certain scepticisme. Très peu de personnes interrogées sont en mesure de formuler des effets positifs résultant directement de l'interruption de leur formation. Elles citent le temps libéré pour la garde des enfants, l'occasion de reconsidérer fondamentalement leur parcours de formation et d'emprunter de nouvelles voies, le gain de temps dégagé pour une autre formation plus adaptée ainsi que le développement personnel positif induit par le processus d'interruption. Au total, 17 personnes peuvent s'imaginer reprendre un jour une formation professionnelle initiale ou une procédure de validation à condition que les obstacles soient supprimés. Quelques-unes ont d'ores et déjà entamé des démarches concrètes en ce sens. Pour 12 personnes, le sujet de la formation professionnelle initiale est clos, du moins à moyen terme, et huit personnes sont encore indécises quant à une éventuelle reprise de formation.

7.5 Soutiens souhaités

A la fin de l'entretien, les participants ont été interrogés sur les aides qui leur auraient été utiles et sur la forme que ce soutien aurait dû prendre pour que la formation puisse être menée à bien. 14 personnes n'ont pas pu formuler de souhaits en la matière, arguant qu'elles bénéficiaient déjà d'un soutien suffisant (par exemple, AI, mesures de réadaptation), que les conflits relationnels pouvaient apparaître à tout moment et en tout endroit et qu'elles portaient la responsabilité de l'interruption dans la mesure où elles étaient tombées malades ou s'étaient trop peu investies. Les autres personnes interrogées ont exprimé des suggestions parfois très concrètes sur la manière dont leur formation

aurait dû être organisée. Leurs souhaits visent avant tout l'entreprise: elles auraient apprécié que cette dernière puisse davantage tenir compte de leur situation personnelle en réduisant leurs points de pourcentage de manière à ce qu'en cas d'admission directe, il leur reste du temps pour la famille en marge de leur activité professionnelle et de leur formation. Elles estiment également qu'il convient d'éviter, dans la mesure du possible, les heures supplémentaires et le travail en fin de semaine, de même que la pression permanente sur leur productivité. En revanche, elles appellent de leurs vœux un soutien technique accru et davantage de temps pour l'acquisition des connaissances. Les participants peuvent ainsi envisager l'aménagement pendant le travail, et éventuellement avec la participation du formateur, de plages horaires consacrées à l'étude individuelle de savoirs théoriques et pratiques. Une participante aurait souhaité recevoir une aide plus importante d'un formateur plus disponible et disposé à lui réexpliquer certaines choses. Les personnes interrogées auraient voulu et s'attendaient à ce que le personnel enseignant de l'école professionnelle fasse preuve de plus de tact quant à leur âge et sache faire la différence entre adolescents et adultes dans la conception des unités d'apprentissage, la notation et les relations interpersonnelles. Ce point s'applique également aux cours interentreprises: les participants pensaient y acquérir et approfondir des compétences pratiques relevant d'un domaine qu'ils ne maîtrisaient pas encore. Au lieu de cela, les cours sont demeurés superficiels, sans lien avec leur situation de formation individuelle ni avec leur âge. D'après une personne interrogée, la validation de compétences techniques et de savoirs déjà acquis est encore imparfaite, notamment à l'école professionnelle: elle a dû suivre des enseignements qu'elle était convaincue de maîtriser suffisamment et pendant lesquels elle aurait pu combler des lacunes personnelles. Indépendamment de l'entreprise de formation et de l'école professionnelle, quatre personnes ont émis le souhait d'un meilleur soutien financier et trois personnes ayant interrompu une procédure de validation auraient voulu être accompagnées par un encadrant expérimenté pour l'établissement de leur dossier: cela les aurait mises en confiance et aurait idéalement complété les informations fournies au début de la procédure, qui n'ont pas toujours été jugées suffisantes. Des activités de groupe à la journée ou à la demi-journée seraient également envisageables, pendant lesquelles les candidats pourraient échanger et se renseigner auprès de personnes compétentes. De manière générale, les participants peuvent s'imaginer recevoir des informations plus claires. Concrètement, l'un d'entre eux a suggéré l'établissement et la communication claire d'une liste d'entreprises ayant déjà formé des adultes et disposant donc d'une expérience en la matière afin de faciliter la recherche de places de formation adaptées aux adultes et de réduire le risque d'interruption.

7.6 Résumé et conclusions

De la description de la situation de formation se dégagent déjà quelques difficultés susceptibles, dans certaines conditions, de s'aggraver jusqu'à entraîner l'interruption de la formation. Les personnes ayant abandonné une formation professionnelle ordinaire ou écourtée ont souvent eu l'impression de ne pas être considérées par leurs collaborateurs et supérieurs comme des adultes réfléchissant et agissant de manière autonome, mais davantage comme une main-d'œuvre bon marché ou comme des adolescents en formation à qui confier des tâches ingrates. Les entreprises semblent avoir des difficultés à établir des relations adaptées avec les adultes en formation et mesurent leurs performances de la même façon que celles des jeunes en formation. Les participants ayant opté pour une admission directe à l'examen final ont principalement rencontré des problèmes dans la gestion de leur temps entre activité professionnelle et acquisition des connaissances: l'importante charge supplémentaire nécessaire à la préparation aux examens doit être assurée pendant le temps libre. Or, en raison

du volume de travail considérable, les employeurs ne sont pas toujours en mesure d'apporter leur soutien. La procédure de validation, jugée très laborieuse et complexe, nécessite un travail qui est effectué pendant le temps libre. Les lacunes en informatique et en rédaction compliquent notablement la constitution du dossier.

Dans l'ensemble, l'école professionnelle engendre peu de difficultés. La composition hétérogène des classes et le changement par rapport au quotidien professionnel sont appréciés. Les problèmes rencontrés par les adultes sont généralement liés à l'intégration dans une structure scolaire et à l'incapacité de certains enseignants à faire la différence entre adultes et adolescents. Les difficultés éprouvées dans certaines matières jouent un rôle relativement mineur.

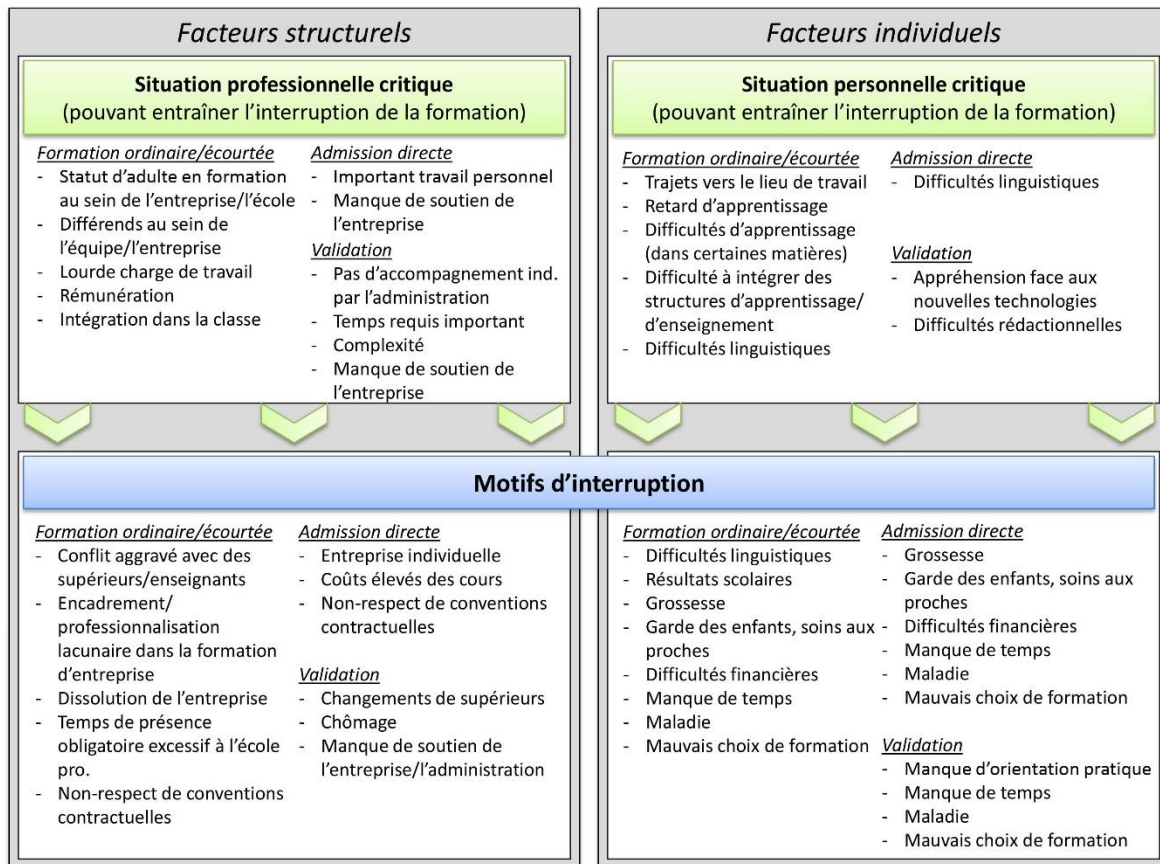
Des conditions cadres défavorables telles que la surcharge de travail, le changement de responsables de formation ou encore les sentiments de jalousie au sein de l'équipe ou de l'entreprise sont déterminantes entre autres pour la rupture du contrat. De même, la faible importance accordée à l'enseignement et à l'apprentissage par les entreprises, qui restent focalisées sur la rentabilité au détriment de la formation et attribuent des tâches répétitives et non stimulantes, est un facteur décisif d'interruption de formation. Les lacunes pédagogiques des formateurs face à un public adulte ont également joué. Ces conditions peuvent engendrer des conflits qui s'enveniment, affectent lourdement les personnes concernées et rendent impossible la poursuite de la formation. Des différends au sein de l'école professionnelle dus à des divergences d'opinion avec des enseignants ou, de manière générale, la remise en question de l'utilité notamment des matières de culture générale, conduisent à des interruptions de formation. Globalement, les adultes nourrissent des attentes élevées vis-à-vis de la formation et se montrent pointilleux face aux injustices et aux lacunes qualitatives subjectivement perçues.

A ces motifs d'interruption résultant d'une escalade et en principe prévisibles s'ajoute toute une série de raisons supplémentaires: dissolution de l'entreprise, non-respect des conventions contractuelles, par exemple concernant le versement du salaire, coûts élevés des cours de préparation et réorganisations sur le lieu de travail. L'interruption de la procédure de validation a résulté du soutien lacunaire de la part de l'administration et de l'entreprise: les personnes interrogées déplorent, du côté de l'administration, l'absence d'aide individuelle sur la *manière* d'établir le dossier et, du côté de l'entreprise, l'absence d'aide technique. En outre, il paraît quasiment impossible aux personnes sans emploi de mener à bien la procédure de validation en raison du manque d'orientation pratique. Les indépendants devant obtenir le CFC par voie directe constituent un cas à part: il leur manque d'une part une aide au développement des compétences pratiques en entreprise; d'autre part, ils doivent suspendre leur activité pendant les cours de préparation, ce qui peut entraîner des pertes de gain et, au bout du compte, l'interruption de la formation.

Outre les facteurs entrepreneuriaux et structurels, des raisons personnelles peuvent conduire à l'abandon de la formation ou de la procédure de validation. Les participants concernés citent très fréquemment des problèmes de santé de longue durée empêchant la poursuite de la formation ou motivant une résiliation des rapports de travail. La famille constitue un autre motif majeur d'interruption de la formation: elle requiert la présence des personnes interrogées pour la garde des enfants ou les soins de proches, de même qu'une rémunération permettant de subvenir à tous les besoins familiaux. Enfin, des grossesses ont également motivé des interruptions de formation. Par ailleurs, le manque de temps, de calme et de motivation pour rédiger le dossier après une journée de travail est aussi un facteur d'arrêt de la procédure de validation. Enfin, on peut citer de mauvais choix de formation relatifs à la voie empruntée et, de manière générale au projet de formation individuel ainsi que des difficultés

linguistiques. Dans le cadre de la procédure de validation sont évoqués les éventuels changements importants intervenus dans le métier exercé ainsi que la faible correspondance entre l'activité actuelle et le profil d'exigences, qui rend difficile la représentation plausible de toutes les compétences.

Figure 9: Facteurs individuels et structurels de l'interruption d'une formation



Source: illustration des auteurs, 2017

Les personnes interrogées auraient souhaité recevoir plus d'aide de la part des entreprises (de formation), qui auraient pu davantage tenir compte de leur situation individuelle, mieux les accompagner dans le processus d'apprentissage et leur accorder plus de temps à cet effet. Elles adressent les mêmes demandes à l'école professionnelle: de manière générale, elles constatent que le traitement différencié des adultes et des adolescents en formation est encore insuffisant et qu'il existe une marge de progression dans les entreprises comme dans les écoles. Les personnes sous contrat d'apprentissage affrontent souvent une situation financière précaire et appellent à un meilleur soutien en la matière. Les participants ayant mis fin à une procédure de validation espéraient bénéficier d'un meilleur encadrement individuel pour la constitution de leur dossier.

Globalement, l'interruption de la formation professionnelle initiale engendre des situations de vie critiques, d'une part concernant le parcours professionnel personnel, qui doit être reconsidéré en particulier après une rupture du contrat d'apprentissage; d'autre part au niveau de l'interprétation subjective de l'interruption, vécue comme un échec personnel et une occasion ratée de relancer sa carrière. Presque la moitié des personnes interrogées peut toutefois imaginer reprendre un jour une formation.

8. Résultats empiriques relatifs aux diplômés adultes

Une enquête en ligne a été effectuée auprès des diplômés adultes afin de recueillir des informations sur les conditions individuelles et les facteurs structurels qui influencent ou favorisent le déroulement d'une formation professionnelle initiale et l'obtention d'une certification professionnelle à l'âge adulte. Parallèlement, ce sondage a permis de tirer des enseignements quant à la nature de la formation (première ou deuxième) suivie par les adultes. Les personnes interrogées étaient âgées d'au moins 25 ans au début de la formation en 2015, avaient achevé la procédure de qualification ou de validation d'une formation professionnelle initiale et résidaient en permanence en Suisse. L'enquête en ligne a eu lieu en février/mars 2017¹⁴. 41,6 % des personnes contactées par courrier, soit 2314 personnes (taux de réponse net) ont pris part à l'enquête. Si l'on compare des distributions sélectionnées entre l'échantillon réalisé et la population, il apparaît que les femmes sont quelque peu surreprésentées dans le premier. En ce qui concerne la voie choisie, on observe au sein de l'échantillon une surreprésentation des personnes ayant opté pour la procédure de validation ou pour la formation écourtée. Les diplômés plus jeunes y sont en revanche sous-représentés, tandis que les plus âgés y sont légèrement surreprésentés.

Les données ont été analysées et présentées principalement de manière bivariable et descriptive suivant les questions posées dans le cadre de l'étude et selon différentes dimensions (sexe, voie choisie, première/deuxième formation, etc.). Ces renseignements ont été pondérés afin de réduire au maximum les erreurs systématiques dues à certains comportements en matière de réponse et de refléter au mieux la population. Des informations issues de la statistique de la formation professionnelle initiale (SFPI) ont été utilisées pour calculer les coefficients de pondération. Les illustrations des différentes estimations (pourcentages) sont de surcroît représentées avec des intervalles de confiance de 95 %. Ceux-ci indiquent quels paramètres sont compatibles avec les observations existantes (Stahel 2000).

Le questionnaire en ligne était subdivisé en cinq parties: questions introductives, raisons de l'engagement dans une formation, voie choisie, soutien durant la formation, situation professionnelle actuelle et données sociodémographiques. Pour répondre aux questions, les sondés disposaient majoritairement de catégories de réponses fermées. Souvent, ils pouvaient fournir des informations supplémentaires dans la rubrique «Autre». A la fin du questionnaire, les participants avaient en outre la possibilité d'effectuer d'autres commentaires ou ajouts dans un champ – une possibilité exploitée par 773 personnes, soit un tiers des sondés. Les commentaires saisis ont été analysés et sont partiellement présentés dans les graphiques ci-dessous afin d'étayer le contenu de certains résultats. Le fruit des enquêtes téléphoniques est intégré en plus de ces données quantitatives et qualitatives provenant du questionnaire (cf. chap. 7). Il s'agit en premier lieu de déclarations concernant les motivations à la formation et le choix de la voie.

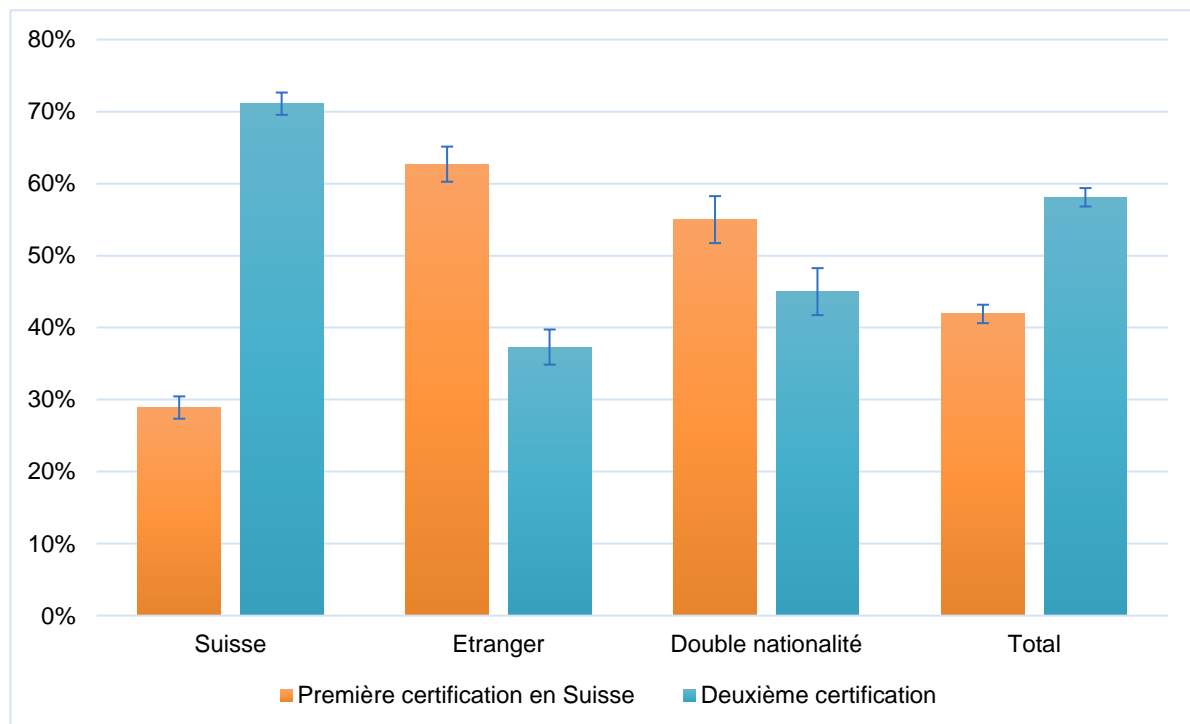
8.1 Première formation en Suisse

Jusqu'à présent, on manquait d'informations sur le nombre d'adultes accomplissant une certification professionnelle qui obtiennent, par le biais d'une formation de rattrapage, un certificat professionnel fédéral comme premier diplôme et sur le nombre de personnes qui suivent une deuxième formation. Les résultats de l'enquête menée auprès des diplômés fournissent à cet égard pour la première fois

¹⁴ Des explications méthodologiques détaillées concernant l'enquête en ligne, la phase de terrain et le taux d'exploitation figurent à l'annexe 1.

des connaissances différenciées. Quelques explications succinctes relatives à la distinction entre les deux variantes de formation sont nécessaires afin de mieux comprendre les résultats ci-après: sauf indication contraire, il s'agit d'une première formation si, avant le début de la formation professionnelle initiale, une personne est titulaire d'un certificat de fin de scolarité obligatoire (il est également possible qu'elle n'ait *pas* terminé sa scolarité) ou dispose d'une attestation de formation élémentaire ou d'un diplôme sectoriel antérieur. Les titres du degré secondaire II ou du degré tertiaire décrochés à l'étranger sont eux aussi considérés comme une formation préalable à un premier diplôme en Suisse. Si ces personnes n'ont à ce jour pas encore obtenu de titre du degré secondaire II reconnu en Suisse, il s'agit par conséquent de premiers diplômes reconnus par la Confédération. La notion de deuxième formation regroupe les personnes ayant au moins décroché une attestation fédérale de formation professionnelle avant le début de la formation. Selon cette définition, 42 % des adultes interrogés ayant suivi la procédure de qualification ou de validation en 2015 ont effectué pour la première fois une formation professionnelle initiale sanctionnée par un diplôme fédéral (→ fig. 10). 58 % des sondés ont quant à eux achevé une deuxième formation, c'est-à-dire qu'ils avaient déjà suivi auparavant en Suisse une formation professionnelle initiale débouchant sur un CFC ou une AFP. Les personnes de nationalité helvétique présentent un taux de première formation nettement inférieur (29 %) à celui des diplômés de nationalité étrangère (63 %) ou binationaux (55 %).

Figure 10: Proportions de 1^{ère} et de 2^e certification dans le cadre d'une formation professionnelle initiale CFC ou AFP



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Un examen plus approfondi des diplômés d'une première ou deuxième formation professionnelle permet de dresser un tableau plus nuancé des adultes en formation professionnelle initiale en ce qui

concerne le diplôme le plus élevé obtenu avant la formation, ainsi que la date d'entrée en Suisse des étrangers¹⁵:

- Un quart des personnes ayant décroché en 2015 un premier diplôme de formation professionnelle initiale reconnu par la Confédération possèdent un titre du degré secondaire II ou du degré tertiaire obtenu à l'étranger. 12 % sont en outre titulaires d'un diplôme sectoriel décroché avant l'entrée en vigueur de la LFPr (→ fig. A4 en annexe).
- De manière générale, on constate que les étrangers et les binationaux ayant obtenu un diplôme à l'étranger affichent des qualifications supérieures à la moyenne: plus d'une personne sur quatre (26 %) est titulaire d'une maturité gymnasiale ou professionnelle (→ tab. A7 en annexe). 47 % ont décroché un diplôme professionnel à l'étranger. Plus d'un cinquième (23 %) possède même un titre du degré tertiaire délivré par une haute école étrangère.
- Les étrangers et les binationaux entrés en Suisse à l'issue de leur scolarité obligatoire sont nettement plus nombreux à ne pas y avoir obtenu de diplôme professionnel du degré secondaire II (65 %) que les étrangers qui sont nés en Suisse ou y sont arrivés durant leur scolarité obligatoire (49 %; → fig. A5 en annexe).
- Près de la moitié (49 %) des Suisses ayant passé en 2015 un premier diplôme professionnel reconnu par la Confédération avaient seulement achevé leur scolarité obligatoire (→ tab. A7 en annexe). 26 % ont obtenu un certificat sectoriel ou un autre diplôme à une date antérieure, et 8 % sont titulaires d'une attestation de formation élémentaire. Les diplômes sectoriels les plus nombreux sont ceux délivrés par la CRS (10 %), suivis des titres sanctionnant les formations de la Poste ou des CFF (4 %), des diplômes en aide familiale et en soins à domicile (2 %) et du diplôme d'assistante médicale de la SVA/ASAM (2 %).
- Parmi les Suisses de 24 ans et plus qui suivent une formation professionnelle initiale comme deuxième formation, 70 % ont effectué une première formation professionnelle initiale sanctionnée par un certificat fédéral de capacité et 5% par une attestation de formation professionnelle. Environ une personne sur dix (11 %) est en outre titulaire d'une maturité gymnasiale et 15 % d'un diplôme du degré tertiaire, qu'il s'agisse du degré tertiaire B (10 %) ou A (5 %).

En résumé, on peut dire que les adultes en formation professionnelle initiale disposent d'un bagage éducatif très hétérogène. Cette situation pourrait constituer un défi, notamment pour les cours et les enseignants des écoles professionnelles, comme le montrent certaines remarques formulées dans les commentaires que les participants étaient libres de faire à la fin du questionnaire en ligne. [Parfois nous avons eu quelques accrochages avec les enseignants, sur la façon de donner les cours. Quand on est un adulte qui possède une ou plusieurs formations CFC, brevet, ou autres, on n'a pas peur de dire les choses, contrairement aux apprentis, ce qui a causé des tensions (P: 1681531)]. [La structure du programme d'enseignement était plutôt chaotique durant la formation, d'où ma difficulté à identifier le fil rouge dans certaines branches. Cela a nui à l'apprentissage de certains élèves (P: 1648226).]

¹⁵ Les figures et tableaux correspondants se trouvent en annexe (fig. A4, tab. A7).

8.2 Adultes en première ou deuxième formation professionnelle

Cette section décrit les adultes en première ou deuxième formation professionnelle au regard de la voie choisie, du champ professionnel ou du type de diplôme. Les caractéristiques sociodémographiques des participants sont en outre examinées. Les critères analysés mettent tous en évidence des différences statistiquement significatives entre les participants à une première formation et ceux à une deuxième formation – sauf lorsque l'on compare les hommes et les femmes.

Caractéristiques sociodémographiques

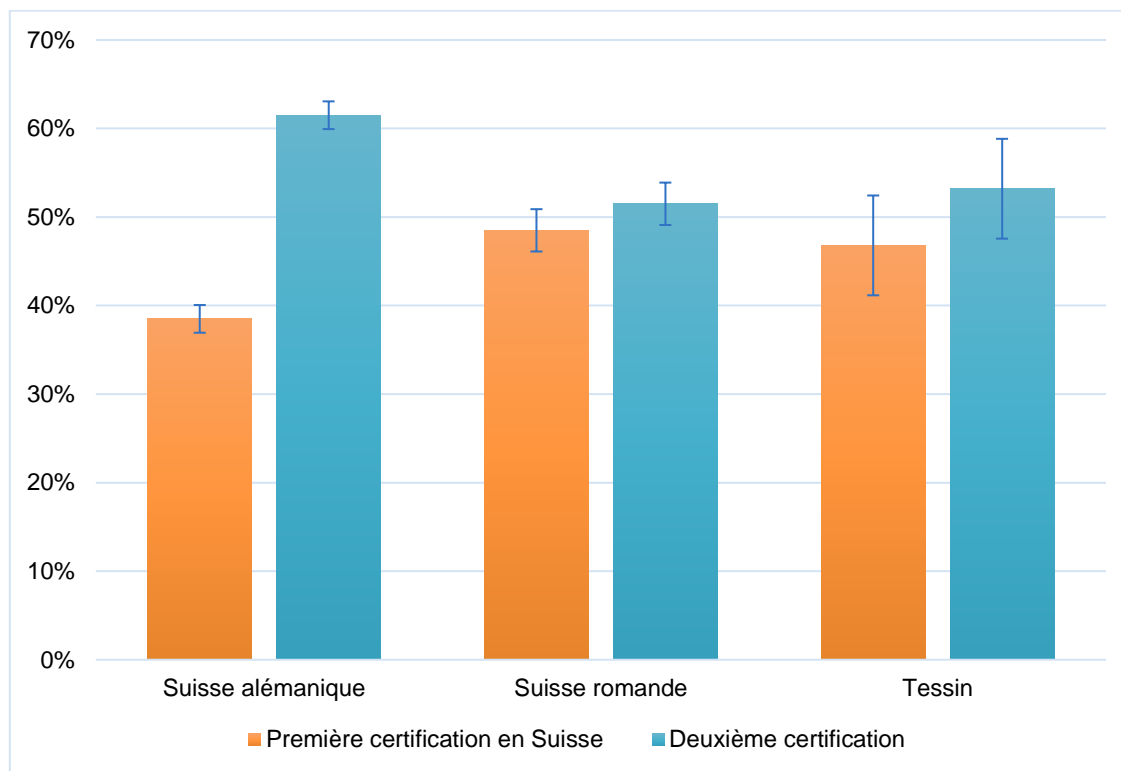
Les hommes sont aussi nombreux que les femmes à suivre une première ou une deuxième formation à l'âge adulte: plus de 42 % des femmes et des hommes interrogés effectuaient une première formation, et près de 58 % visaient l'obtention d'un deuxième diplôme dans le cadre d'une formation professionnelle initiale. Les participants âgés de 25 à 29 ans et ceux de plus de 44 ans sont plus nombreux à suivre une deuxième formation. Il n'est d'ailleurs pas rare que les personnes plus jeunes effectuent un apprentissage supplémentaire à l'issue du CFC, p. ex. pour passer de cuisinier à cuisinier en diététique, ou qu'elles optent pour une qualification supérieure débouchant sur un CFC après l'obtention d'une AFP. Ainsi, près des trois quarts (74 %) des formations écourtées suivies à l'âge adulte sont des deuxièmes formations. Avant de commencer leur formation, 44 % des sondés entre 30 et 34 ans ne possédaient pas encore de diplôme du degré secondaire II reconnu par la Confédération. Quant aux personnes entre 35 et 39 ans et à celles entre 40 et 44 ans, elles sont 49 % à décrocher un premier diplôme certifié en Suisse. La présence au sein du foyer d'enfants de moins de 5 ans ou en âge d'être scolarisés est étroitement liée à l'âge des participants. Comme l'ont montré les recherches bibliographiques, une grossesse précoce peut pousser les femmes à reporter leur formation postobligatoire, ce qui transparaît dans les présents résultats: deux tiers des personnes sans enfant ou dont les enfants ont plus de 20 ans passent un deuxième diplôme. Ces adultes ont en général moins de 30 ans ou plus de 50 ans. En revanche, si des enfants de moins de 5 ans ou entre 5 et 10 ans vivent au sein du foyer, la proportion de sondées ayant obtenu un premier diplôme professionnel en Suisse s'établit respectivement à 58 % et à 48 %. Ces femmes ont généralement entre 30 et 40 ans lorsqu'elles achèvent leur formation. A l'âge adulte aussi, l'obtention d'une certification professionnelle par le biais d'une formation de rattrapage demeure un défi de taille pour les femmes qui ont des enfants. Ainsi, ce sont surtout des femmes qui soulignent que la formation était une période difficile et exigeante, car elles devaient supporter le poids de la famille, du ménage, du travail et de l'apprentissage.

La proportion d'adultes romands interrogés qui suivent une première formation professionnelle en Suisse est supérieure à la moyenne et s'établit à 49 %, tandis que le taux de participation des adultes à ce type de formation atteint 39 % en Suisse alémanique, un chiffre inférieur à la moyenne (→ fig. 11). Les cantons de Genève et de Vaud, en particulier, affichent une part nettement plus élevée de premières formations. Ces dernières années, tous deux ont créé des offres¹⁶ qui doivent inciter avant tout les adultes peu qualifiés à obtenir une certification professionnelle reconnue par la Confédération, et qui les aident à atteindre cet objectif. En outre, en Suisse romande, plus des deux tiers (68 %) des personnes effectuant une première formation sont de nationalité étrangère ou possèdent

¹⁶ Il s'agit p. ex. des filières modularisées de formation professionnelle ou du dispositif Qualifications+ dans le canton de Genève (cf. OFPC de Genève 2007). Dans le canton de Vaud, ce sont les offres FORJAD ou FORMAD qui aident les adultes à obtenir une certification professionnelle par le biais d'une formation de rattrapage.

une double nationalité, contre 54 % en Suisse alémanique. Pour le Tessin en revanche, il est impossible de formuler des affirmations claires sur les taux de participation aux premières et deuxièmes formations en raison du faible nombre de cas et de l'intervalle de confiance relativement étendu.

Figure 11: Proportions de 1^{ère} et de 2^e certifications par région linguistique



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Type de diplôme, champ professionnel et taille de l'entreprise

57 % des adultes ayant effectué en 2015 une formation professionnelle initiale débouchant sur une AFP ont obtenu un diplôme reconnu en Suisse par le biais d'une formation de rattrapage. Pour 41 % des diplômés d'une formation CFC, il s'agissait d'une première formation en Suisse, 23 % possédant au moins un titre du degré secondaire II décroché à l'étranger. 11 % sont titulaires d'un diplôme sectoriel obtenu avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la formation professionnelle. Au total, 8 % des diplômés CFC ont en poche un titre de la CRS, tel que celui d'auxiliaire de santé ou d'infirmier/infirmière, et 4 % sont en possession d'un diplôme sectoriel des CFF, de la Poste ou ont suivi un apprentissage d'employé-e de bureau auparavant. Pour 59 % des diplômés CFC adultes, il s'agit toutefois déjà de la deuxième formation professionnelle en Suisse.

11 % des diplômés adultes de Suisse alémanique ont choisi l'AFP comme première formation, contre 13 % en Suisse romande. Cette proportion s'établit à 11 % chez les hommes comme chez les femmes. Parmi les participants à une formation CFC, le pourcentage d'hommes (42 %) à obtenir un premier diplôme professionnel certifié en Suisse est légèrement supérieur à celui des femmes (40 %), bien que cette différence ne soit pas significative.

Pour ce qui est du champ professionnel, c'est dans les métiers du commerce et des transports que la proportion de premières formations est la plus élevée (59 %). Il s'agit principalement de formations

dans le domaine du commerce de détail (56 % des diplômés). Dans les professions de cette branche, les adultes peuvent rattraper une formation professionnelle initiale par les quatre voies existantes. Un éventail relativement large de classes conçues spécifiquement pour eux est par ailleurs disponible. Certains cantons paient également les frais de cours aux participants d'une formation de commerce de détail (Wettstein 2014). 39 % des adultes ayant décroché un premier diplôme dans le champ professionnel du commerce et des transports sont en outre des logisticiens/logisticiennes CFC.

Les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des services personnels arrivent en deuxième position quant au pourcentage de premiers diplômés (51 %). Environ un cinquième (22 %) des titres délivrés dans ce champ professionnel concernent des premières formations de cuisinier/cuisinière CFC. Plus d'une personne sur dix (11 %) a suivi la formation d'employé-e en cuisine AFP et 14 % celle de spécialiste en restauration CFC. Dans ces trois professions de la restauration, les adultes peuvent effectuer une formation initiale écourtée et modulaire pour autant qu'ils aient suivi au préalable Progresso, une formation continue de cinq semaines proposée par Hotel & Gastro formation (Wettstein/Neuhaus s. d.). Parmi les autres premiers diplômés rencontrés fréquemment dans le champ professionnel de l'hôtellerie, de la restauration et des services personnels, citons ceux d'agent-e d'exploitation CFC (11 %), d'agent-e de propreté CFC (14 %) ou de gestionnaire en intendance CFC (8 %).

Les professions de la santé (48 %), de la construction (44 %) ou du management et de l'administration, de la banque et des assurances et les professions judiciaires (38 %) présentent également une proportion de premiers diplômés supérieure à la moyenne. Ces trois branches soutiennent la certification professionnelle pour adultes par le biais d'initiatives spécifiques. 94 % des titres du domaine de la santé concernent des premières formations d'assistant-e en soins et santé communautaire CFC. Près d'un quart (24 %) des diplômés interrogés ont opté pour la procédure de validation, 26% ayant choisi la voie de l'admission directe à la procédure de qualification avec examen final.

Dans le domaine de la construction, les premières formations suivies le plus souvent par les adultes sont celles de maçon-ne CFC (40 %), de peintre CFC (14 %) ou de constructeur/constructrice de routes CFC (12 %). Les maçons/maçonnes (82 %) et les constructeurs/constructrices de routes adultes (86 %) optent en priorité pour l'admission directe à la procédure de qualification. Ces dernières années, différentes offres soutenant la certification professionnelle pour adultes ont été lancées dans ces deux métiers. Ainsi, dans le canton de Genève, les adultes peuvent se préparer pendant deux ans à l'admission directe à la procédure de qualification de maçon-ne CFC ou de constructeur/constructrice de routes CF, la procédure de validation n'étant plus proposée. Mais dans d'autres cantons aussi, les sections de la Société suisse des entrepreneurs organisent des cours préparatoires spécifiques pour les adultes désireux d'obtenir un CFC ou une AFP par le biais d'une formation de rattrapage (Neuhaus 2017).

La formation professionnelle pour adultes jouit d'une longue tradition dans le domaine commercial, l'admission directe et la validation des acquis de l'expérience y étant notamment très répandus. Plusieurs cantons proposent des cours préparatoires à l'examen final d'employé-e de commerce (Wettstein 2015). 86 % des diplômés interrogés ayant suivi une formation commerciale ont choisi celle d'employé-e de commerce CFC et 14 % celle d'assistant-e de bureau AFP. Une personne sur dix (11 %) a pu s'appuyer sur un diplôme sectoriel des CFF ou de la Poste ou sur un apprentissage d'employé-e de bureau. Par ailleurs, 30 % de ces diplômés ont opté pour la voie de formation ordinaire, 49 % pour l'admission directe à la procédure de qualification et 15 % pour la procédure de validation.

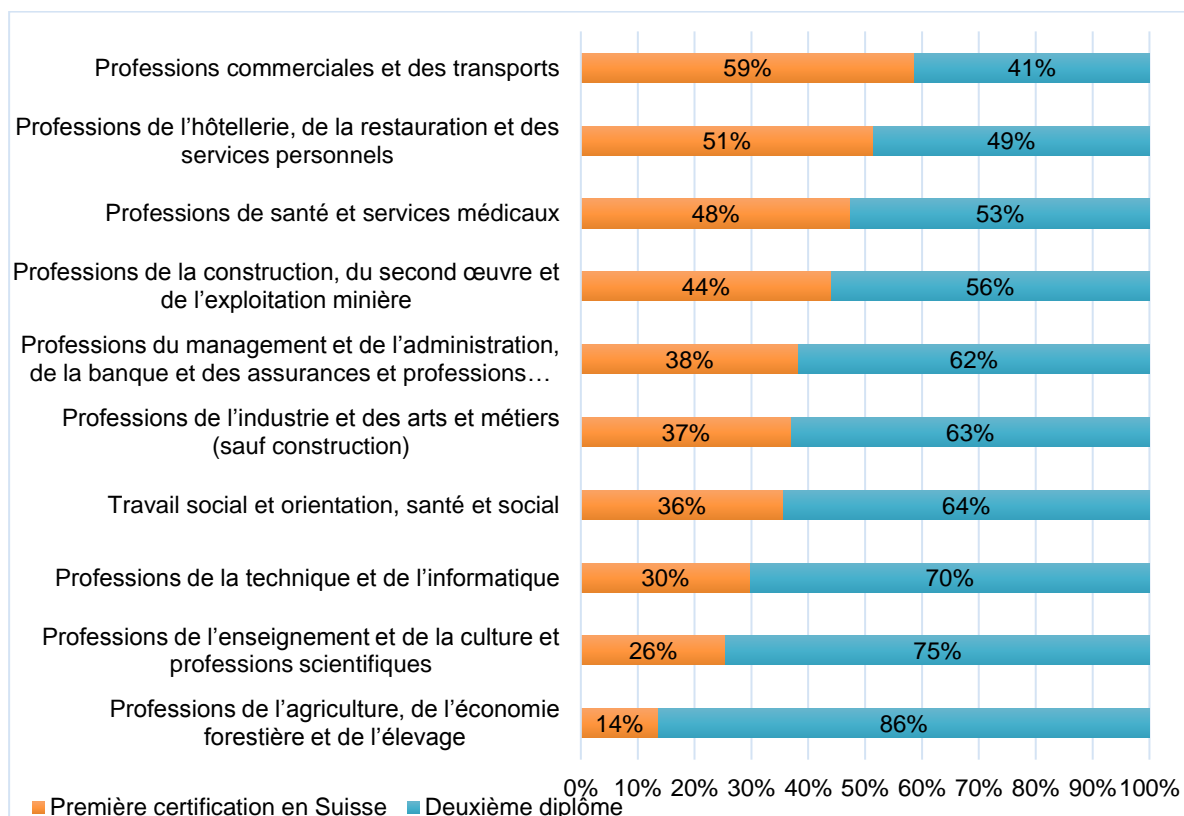
Dans le champ professionnel du travail social et de l'orientation, ainsi que dans les métiers de la technique et de l'informatique, la proportion de premiers diplômés chez les participants adultes à une formation professionnelle initiale est comprise entre 30 et 36 % (→ tab. A8 en annexe). Environ trois quarts (74 %) des premiers diplômés passés dans le domaine social sont ceux d'assistant socio-éducatif/assistante socio-éducative CFC. Plus d'un quart des sondés ont suivi une formation d'aide en soins et accompagnement AFP. Toujours dans le champ professionnel du travail social et de l'orientation, un cinquième (21 %) des diplômés adultes peuvent faire état d'un diplôme sectoriel de la CRS ou d'un titre en aide familiale/soins à domicile. 30 % ont décroché leur premier diplôme via une formation ordinaire, 28 % ont choisi l'admission directe et à peine un cinquième (19 %) a opté pour une formation écourtée. La proportion de diplômés de ce champ professionnel qui suivent la voie de la validation pour obtenir leur premier diplôme professionnel fédéral est quant à elle supérieure à la moyenne (22 %).

Dans le domaine des professions de la technique et de l'informatique, les premiers diplômés les plus prisés sont ceux d'installateur-électricien/installatrice-électricienne CFC (30 %), d'informaticienne CFC (18 %) ou d'électricien-ne de montage CFC (19 %). Plus de la moitié (52 %) des diplômés adultes des métiers de la technique et de l'informatique¹⁷ ont choisi pour leur première formation la voie ordinaire et 14 % une formation écourtée. 32 % ont passé l'examen final dans le cadre d'une admission directe.

Si l'on se penche sur la taille des entreprises dans lesquelles les Personnes en formation adultes effectuent une formation professionnelle initiale, on s'aperçoit que les premiers diplômés sont nettement plus fréquents dans les grandes sociétés de plus de 250 collaborateurs: 38 % des diplômés adultes dont l'employeur affiche des effectifs supérieurs à 250 personnes suivent une première formation, et 62 % sont déjà titulaires d'un diplôme qualifié du degré secondaire II. Le taux de premiers diplômés s'élève à 46 % au sein des entreprises moyennes comptant entre 50 et 250 salariés et à 41 % dans les petites structures dont le nombre de collaborateurs est compris entre 10 et 49 (→ tab. A8 en annexe). Il existe un lien significatif entre la taille de l'entreprise, le métier choisi et la proportion de premiers diplômés des adultes. Ainsi, les premières formations dans les domaines de la santé et du commerce ou dans les professions de la technique et de l'informatique ont surtout lieu au sein des moyennes et grandes entreprises. En revanche, dans ces deux champs professionnels, les deuxième formations sont plus fréquemment effectuées au sein des micro et petites entreprises. Dans les professions de la construction et du second œuvre, l'employeur des Personnes en formation adultes – qu'ils soient en première ou en deuxième formation – est souvent une micro ou petite entreprise. Dans les autres champs professionnels, on n'observe aucune différence notable entre la taille de l'entreprise et les proportions de premières et de deuxième formations.

¹⁷ En raison du faible nombre de cas dans les différents métiers, la voie choisie n'est présentée que pour l'ensemble du champ professionnel «professions de la technique et de l'informatique».

Figure 12: Proportions de 1^{ère} et de 2^e certifications par champ professionnel



Source: enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

8.3 Sources ayant mentionné l'existence d'une formation professionnelle initiale

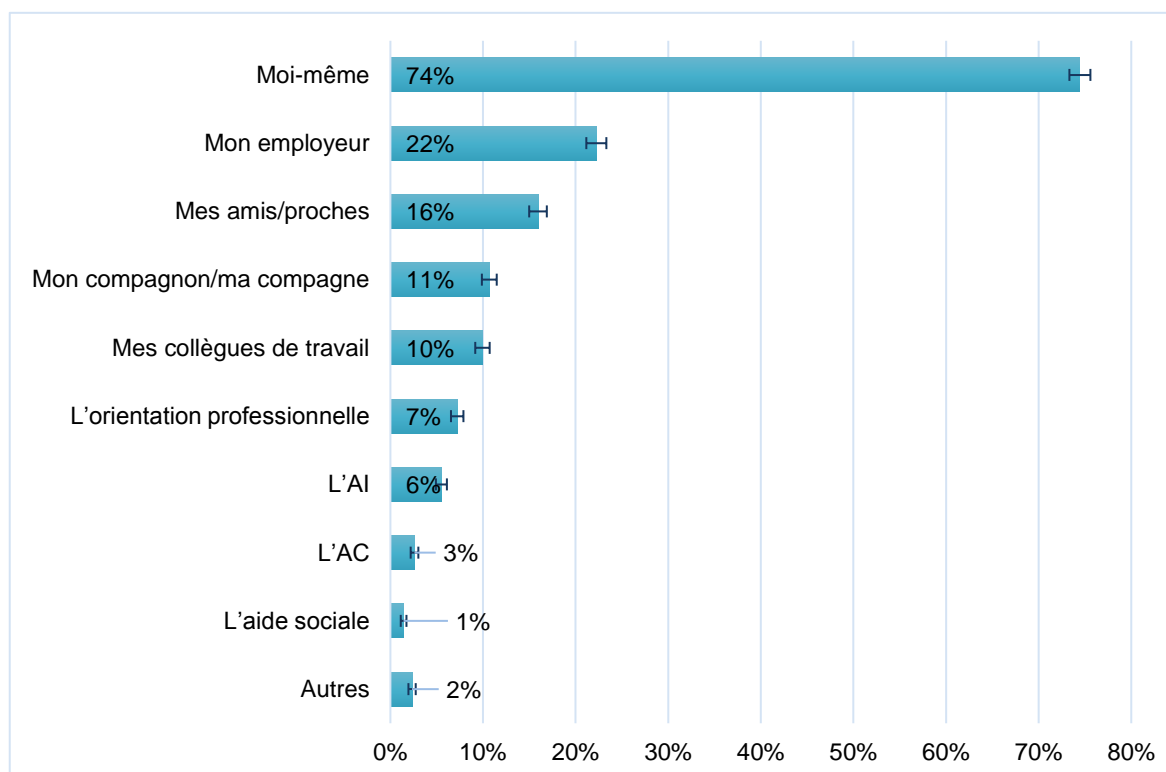
Qui a attiré l'attention des diplômés sur la certification professionnelle pour adultes? Pour répondre à cette question, les participants à l'enquête en ligne avaient le choix entre plusieurs propositions. Environ trois quarts (74 %) des personnes interrogées ont notamment déclaré avoir elles-mêmes eu l'idée d'effectuer (à nouveau) une formation professionnelle initiale. Si cette valeur élevée s'explique en partie par la désirabilité sociale¹⁸, elle pourrait également être conditionnée par la méthodologie, étant donné que l'item figurait en tête du menu déroulant et que cette question n'était pas randomisée dans le sondage en ligne.

Plus d'un cinquième (22 %) des sondés ont en outre indiqué avoir été informés par leur employeur de la possibilité d'obtention d'un certificat de capacité ou d'une attestation de formation professionnelle. Les diplômés interrogés ayant fait état d'une qualification a posteriori sont un peu plus nombreux que ceux ayant décroché un diplôme professionnel supplémentaire à déclarer que leur compagnon/compagne, leurs proches/amis ou leurs collègues de travail les avaient encouragés à suivre la formation. Le conseiller ou la conseillère d'un office AI a attiré l'attention de 6 % des sondés sur la possibilité d'effectuer une formation professionnelle. L'assurance-chômage et l'aide sociale ont quant à elles été

¹⁸ En psychologie et en sociologie, on parle de désirabilité sociale lorsque les sondés ont tendance à donner des réponses conformes à ce qu'ils estiment être accepté par la société plutôt que ce qu'ils pensent vraiment, car ils craignent que ce soit rejeté socialement.

citées comme source d'information par respectivement 3 % et 1 % des personnes interrogées. L'orientation professionnelle a fourni à 7 % des sondés des indications sur la certification professionnelle pour adultes, sachant qu'il pourrait s'agir ici davantage d'informations que de recommandations, car une personne qui se renseigne auprès de l'orientation professionnelle est en général désireuse de suivre une formation ou une formation continue. Ces précisions n'ont toutefois pas toujours été utiles pour les personnes intéressées: ainsi, dans les commentaires du questionnaire en ligne, les sondés ont critiqué le fait que la séance d'information au sujet du déroulement de la procédure de validation manquait de clarté et de substance, ou que les professions proposées par l'orientation professionnelle, qui se prêtaient à l'obtention d'un diplôme par le biais d'une formation de rattrapage, étaient très limitées et les options dont ils disposaient peu nombreuses.

Figure 13: Qui a attiré votre attention sur la possibilité d'obtenir, par le biais d'une formation de rattrapage ou non, une certification professionnelle (supplémentaire)? Plusieurs réponses possibles



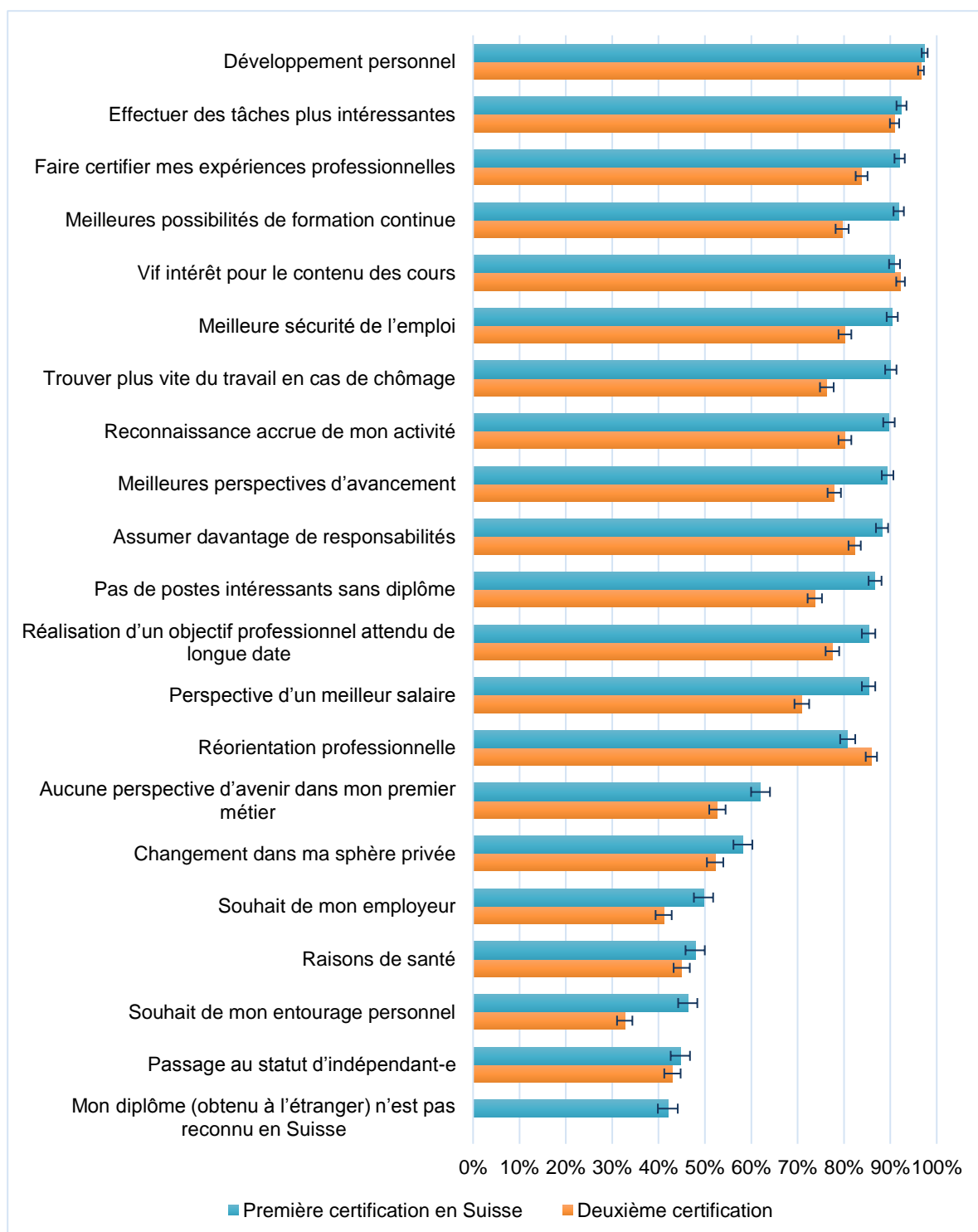
Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

8.4 Raisons d'obtenir une certification professionnelle supplémentaire

Les raisons qui poussent les adultes à se lancer dans une formation sont multiples, et plusieurs facteurs propres à chaque cas entrent en jeu. Ce phénomène a déjà été mis en évidence dans différentes études (cf. section 2.1) et confirmé dans le cadre de cette recherche au moyen d'entretiens avec des non-participants (cf. chap. 6) et des personnes ayant interrompu leur formation (cf. chap. 7). Sur la base de ces connaissances, les diplômés se sont vus proposer au cours de l'enquête en ligne une liste de réponses possibles concernant les motivations à la formation, dans laquelle ils devaient évaluer leurs raisons personnelles sur une échelle de 1 (pas du tout important) à 4 (très important). Pour

l'analyse, les motivations relativement importantes et très importantes ont été regroupées et sont présentées ci-après. Le développement personnel est la raison qui a incité la quasi-totalité des sondés à entreprendre une formation professionnelle initiale. Les motivations qui viennent ensuite donnent parfois lieu à des différences marquées entre les personnes qui ont effectué une première ou une deuxième formation, celles ayant suivi une première formation en Suisse présentant systématiquement les valeurs les plus élevées, à deux exceptions près. Avec plus de 10 %, les écarts sont particulièrement prononcés pour les éléments suivants: «Souhait de l'entourage personnel», «Aucune perspective d'avenir dans mon premier métier», «Perspective d'un meilleur salaire», «Pas de postes intéressants sans diplôme» et «Meilleures possibilités de formation continue». Seules les raisons «Vif intérêt pour le contenu des cours» et «Réorientation professionnelle» sont jugées plus importantes par les personnes qui ont accompli une deuxième formation.

Figure 14: Pourcentages des raisons relativement importantes à très importantes incitant à obtenir une 1^{ère} certification professionnelle par le biais d'une formation de rattrapage ou à décrocher une 2^e certification professionnelle, plusieurs réponses possibles



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

La variante de réponse «Mon diplôme n'est pas reconnu en Suisse» constitue un cas particulier. Seules les personnes ayant effectué une formation à l'étranger pouvaient évaluer cette rubrique, ce qui peut expliquer pourquoi celle-ci a été moins citée que les autres catégories. Une analyse spéciale indique toutefois que cet aspect est essentiel pour les personnes concernées. Ainsi, 64,4 % de ces diplômés ont déclaré que la non-reconnaissance de leurs diplômes et certificats obtenus à l'étranger était une raison relativement importante à très importante les ayant poussés à commencer une formation professionnelle initiale.

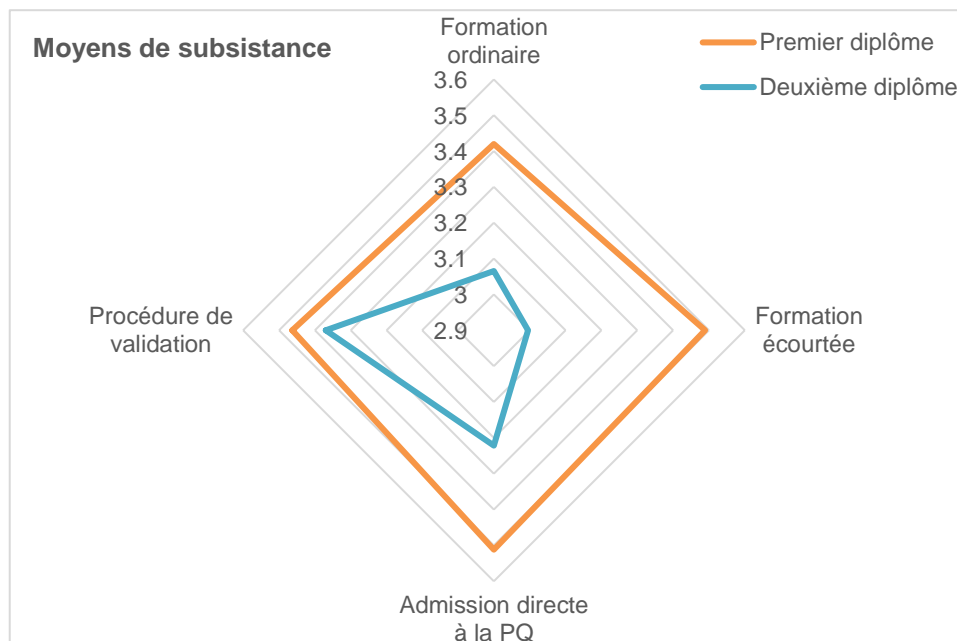
Afin de réduire la diversité des motivations à entreprendre une formation professionnelle et de les rendre ainsi mesurables pour les quatre voies débouchant sur une certification professionnelle, les 21 catégories de réponses ont été soumises à une analyse factorielle¹⁹. Trois facteurs se distinguant par leur fréquence d'apparition ont été retenus; ils permettent d'analyser les motivations à la formation dans ces quatre voies. Au sein des différents facteurs, des moyennes ont en outre été calculées pour les premiers et les deuxièmes diplômés, puis comparées à la lumière des quatre voies.

Motivation intrinsèque

94 % des sondés ont décidé de leur propre chef d'effectuer la formation professionnelle initiale, un aspect qui n'a cessé d'être souligné, même dans les entretiens avec les adultes ayant interrompu leur formation. Ainsi, les personnes mues par cette motivation intrinsèque ont généralement raconté qu'elles exerçaient une profession depuis plusieurs années déjà et que, bien qu'ayant le sentiment de posséder suffisamment de connaissances et d'expérience pratiques, elles n'avaient jusqu'à présent pas ou pratiquement pas eu de possibilités d'acquérir un bagage technique théorique suffisant ou d'étoffer ce dernier de manière satisfaisante. Ces personnes avaient développé un intérêt spécifique et avaient l'intention d'améliorer leurs connaissances, tout en faisant le lien entre leurs compétences pratiques et les bases théoriques. Qui plus est, la formation professionnelle initiale devait servir de passerelle vers la maturité professionnelle et la haute école spécialisée. La motivation intrinsèque incitant à suivre une formation professionnelle correspond d'une part aux études réalisées jusqu'ici, selon lesquelles une grande motivation est indispensable à la réussite dans un tel cursus (Schräder-Naef/Jörg-Fromm 2005). D'autre part, ce facteur met en lumière la catégorie des battants décrite au chapitre 6, pour laquelle on a pu démontrer une forte motivation intrinsèque. Ces personnes auraient commencé immédiatement une formation professionnelle initiale si leur situation personnelle et les conditions-cadres leur avaient permis de le faire. La motivation intrinsèque constitue une raison essentielle d'effectuer une formation, indépendamment de la voie choisie parmi les quatre existantes. Dans le cas de la procédure de validation, cette raison est plus importante pour les personnes qui ont suivi une deuxième formation que pour celles qui ont obtenu un premier diplôme en Suisse, alors que c'est l'inverse dans les trois autres voies (formation ordinaire, formation écourtée et admission directe).

¹⁹ Les détails relatifs à la procédure et à la composition des différents facteurs figurent en annexe (tab. A9).

Figure 15: Motivation intrinsèque: raisons d'obtenir une 1^{ère} ou une 2^e certification selon la voie de formation choisie, moyennes

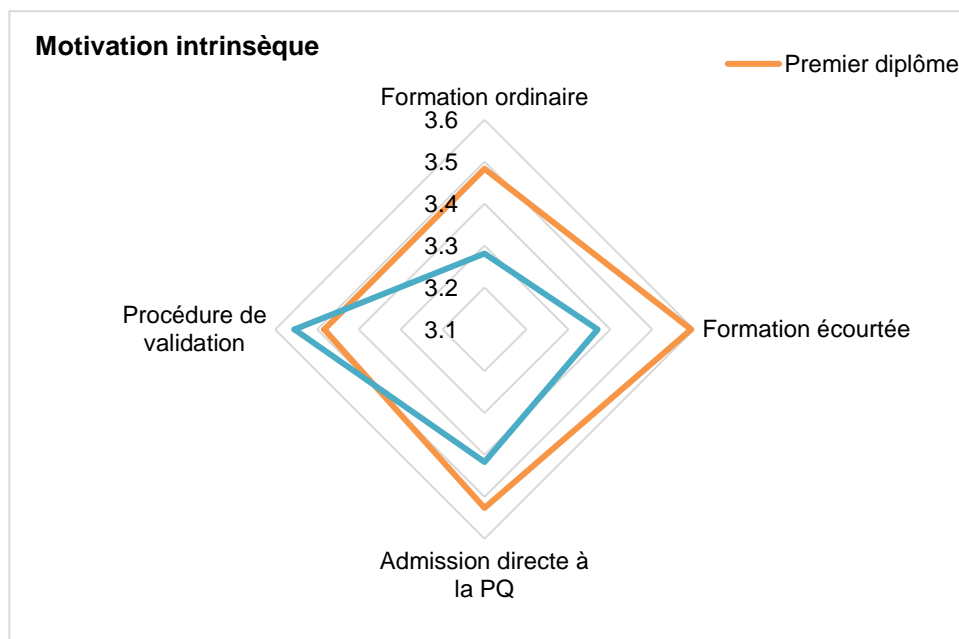


Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Moyens de subsistance

Le facteur des moyens de subsistance représente une motivation essentielle pour les personnes ayant suivi une première formation professionnelle initiale en Suisse, et ce dans les quatre voies. 85 % des sondés considèrent qu'assurer sa subsistance est une raison de se former relativement importante, voire très importante. Cet aspect ressortait déjà très clairement de l'enquête menée auprès des personnes ayant interrompu leur formation. Celles-ci ont mentionné deux motivations différentes: d'une part, un certificat fédéral de capacité devait leur permettre d'entrer dans la vie active, autrement dit leur chômage constituait l'élément déclencheur les incitant à entreprendre une formation professionnelle initiale. D'autre part, elles craignaient comme tout le monde pour leur avenir professionnel, difficile à concevoir en l'absence de certificat. Par le biais d'une certification professionnelle, les personnes interrogées voulaient garantir leur maintien sur le marché du travail tout en ouvrant des perspectives de mobilité horizontale et verticale. En outre, elles espéraient obtenir des avantages par rapport à d'autres personnes sur le marché de l'emploi, afin de pouvoir réintégrer au plus vite le monde du travail en cas de chômage éventuel. Mais elles attendaient aussi d'une certification professionnelle qu'elle leur apporte une plus grande sécurité contractuelle, telle que celle garantie dans le cadre d'une convention collective de travail, qui définit notamment les salaires minimaux, l'indemnité journalière en cas de maladie et la possibilité de formation continue. – Les moyens de subsistance comme motivation à la formation doivent être associés à la catégorie des réactifs (cf. chap. 6).

Figure 16: Moyens de subsistance: raisons d'obtenir une 1^{ère} ou une 2^e certification selon la voie de formation choisie, moyennes

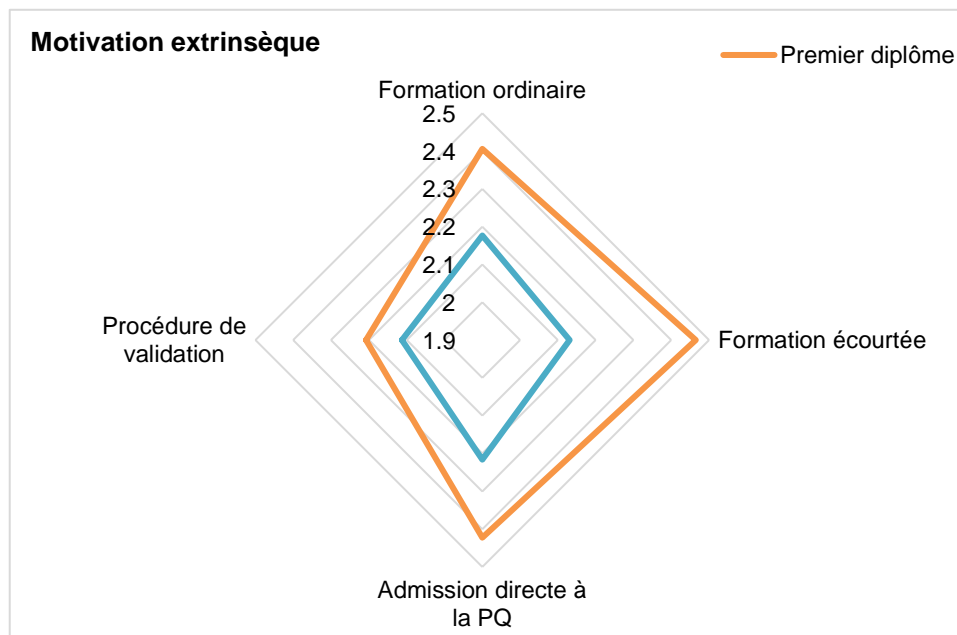


Source: enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Motivation extrinsèque

32 % des sondés ont indiqué que les stimuli extérieurs constituaient des facteurs de décision relativement importants, voire très importants en faveur d'une formation professionnelle initiale. Il s'agit p. ex. du souhait de l'entourage personnel, du passage au statut d'indépendant-e, de la non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, des changements dans la sphère privée, du souhait de l'employeur, ainsi que des raisons de santé. Dans le cas de la motivation extrinsèque, on constate que les personnes déjà titulaires d'un diplôme professionnel reconnu en Suisse sont beaucoup moins sensibles aux stimuli extérieurs que celles qui n'en possèdent pas encore. Les motifs extrinsèques sont négligeables pour les adultes qui suivent la procédure de validation. Dans les entretiens téléphoniques avec les personnes ayant interrompu leur formation, une phrase en particulier revient comme un leitmotiv: des problèmes de santé les ont contraintes à abandonner l'activité qu'elles exerçaient. Les sondés étaient atteints de troubles psychiques, ont eu un accident ou ont dû subir une opération suivie de complications (évolution lente et défavorable). Pour certains, l'arrêt de travail prolongé a entraîné un licenciement. A cela se sont ajoutés des intolérances à des substances ainsi que des programmes de désaccoutumance, d'où la nécessité d'une réorientation professionnelle. – On pourrait associer la motivation extrinsèque comme argument en faveur d'une formation professionnelle initiale à la catégorie des modestes (cf. chap. 6).

Figure 17: Motivation extrinsèque: raisons d'obtenir une 1^{ère} ou une 2^e certification selon la voie de formation choisie, moyennes



Source: enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

8.5 Choix de la voie de formation

La question portant sur la voie de formation empruntée par les sondés et, partant, sur les raisons de leur choix renseigne également sur leur connaissance ou méconnaissance du système éducatif et des possibilités d'accomplir une certification professionnelle. Cet aspect est apparu clairement dans le cadre des entretiens téléphoniques réalisés avec les personnes ayant interrompu leur formation. Ainsi, certains des sondés ont déclaré qu'ils ignoraient l'existence des quatre voies au début de leur formation professionnelle initiale pour adultes. Ils n'ont appris que pendant cette dernière, voire qu'au cours de l'entretien, qu'ils auraient pu choisir d'autres voies.

Pour d'autres personnes ayant interrompu leur formation, le choix de la voie était le plus souvent une décision réfléchie en faveur d'une variante déterminée, prise après avoir pesé le pour et le contre au regard de leur situation personnelle et par rapport aux autres voies existantes. Les décisions mentionnées reposent sur les bases suivantes:

Durée: certaines personnes étaient prêtes à effectuer au maximum deux années de formation. Outre l'admission directe, la procédure de qualification s'est imposée: selon les sondés, il s'agissait d'une formation courte qui leur permettait de continuer à travailler comme avant en percevant leur salaire habituel et sans devoir aller à l'école. Ils la considéraient en outre comme un moyen simple d'obtenir une certification professionnelle.

Recommandations: les conseils en faveur d'une voie donnée émanaient des conseillers d'orientation professionnelle, de l'entreprise ou des supérieurs hiérarchiques, des institutions de formation, ainsi que de l'entourage personnel et professionnel, et se sont engagés dans deux directions: soit on a suggéré aux personnes interrogées d'opter pour une voie de formation spécifique, soit on leur a déconseillé de choisir une certaine variante.

Manque de ressources: la situation financière et/ou familiale empêchait les personnes de suivre une formation longue impliquant des pertes de salaire et une absence de leur domicile. Elles se sont donc rabattues sur l'admission directe à la procédure de qualification ou sur la procédure de validation.

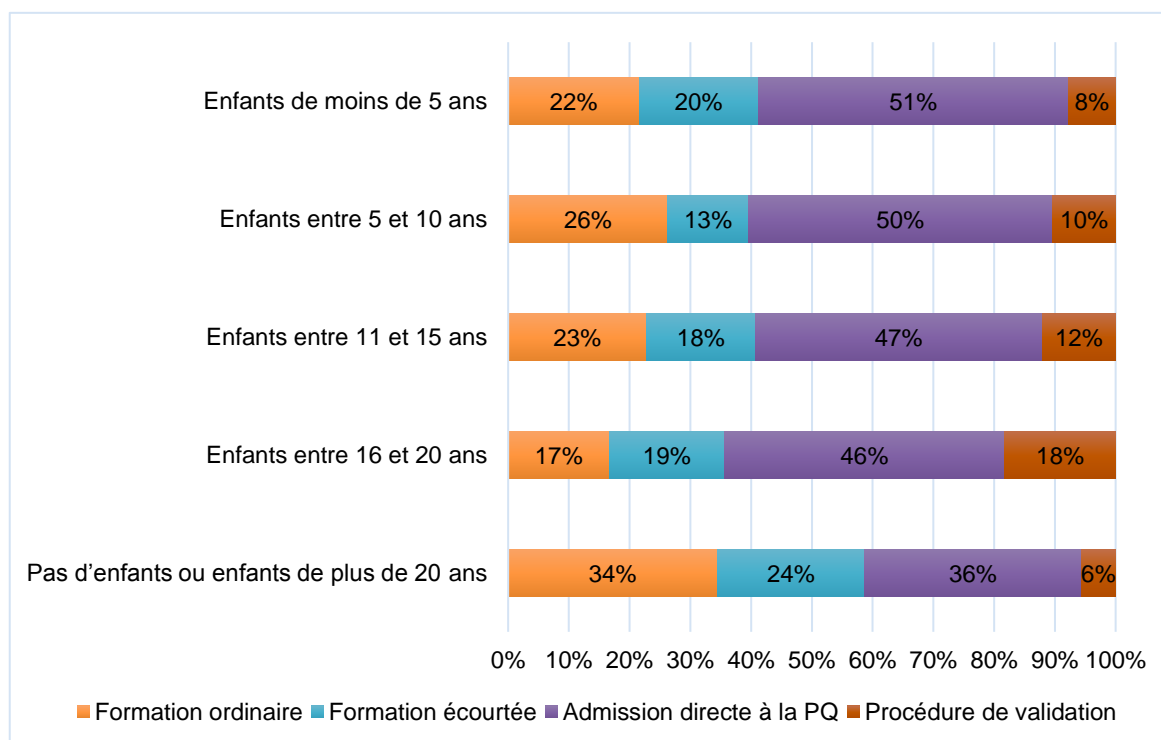
Ecole professionnelle: du fait de ses classes multi-âges et de son orientation théorique, l'école professionnelle constituait un obstacle à un apprentissage ordinaire ou raccourci. Elle était toutefois attrayante pour les personnes désireuses d'acquérir de nouvelles connaissances.

Situation personnelle: compte tenu de leur formation préalable, de leur expérience professionnelle et de leur parcours personnel, certaines personnes n'avaient pas d'autre choix que d'entreprendre une formation professionnelle initiale ordinaire.

Recherche infructueuse d'une place d'apprentissage: l'échec dans leur quête d'une place d'apprentissage ou le fait que leur employeur n'en proposait pas ont incité certains sondés à opter pour une autre variante.

L'enquête en ligne a permis d'identifier si les enfants sont susceptibles d'avoir influencé la décision en faveur d'une voie de formation déterminée. Il convient avant tout de noter que 54,8 % des sondés n'avaient pas d'enfants vivant au sein de leur foyer au moment de l'enquête. Les personnes dont les enfants avaient plus de 20 ans sont à classer dans la même catégorie. 10,3 % avaient des enfants entre 16 et 20 ans, 9,3 % des enfants entre 11 et 15 ans, 12 % des enfants entre 5 et 10 ans, et enfin 13,6 % élevaient des enfants de moins de 5 ans. Ce dernier groupe affiche donc un pourcentage légèrement supérieur à celui des personnes ayant des enfants plus âgés. Si l'on se penche sur la voie de formation, on constate que les personnes avec de jeunes enfants ont opté le plus souvent pour l'admission directe à la procédure de qualification, ce taux diminuant légèrement à mesure que l'âge des enfants augmente. A l'inverse, les pourcentages de la procédure de validation s'accroissent. Outre leur proportion élevée d'admissions directes à la procédure de qualification (36 %), les personnes sans enfant ou dont les enfants avaient plus de 20 ans ont été nombreuses à effectuer une formation initiale ordinaire. Cela pourrait notamment être lié au fait que ce groupe se compose de personnes âgées d'un peu plus de 25 ans, qui n'avaient jusqu'à présent pas eu ou exploité la possibilité de se former et pour lesquelles par conséquent seule la voie ordinaire entrait en ligne de compte.

Figure 18: Voie de formation choisie selon la tranche d'âge des enfants vivant au sein du foyer²⁰



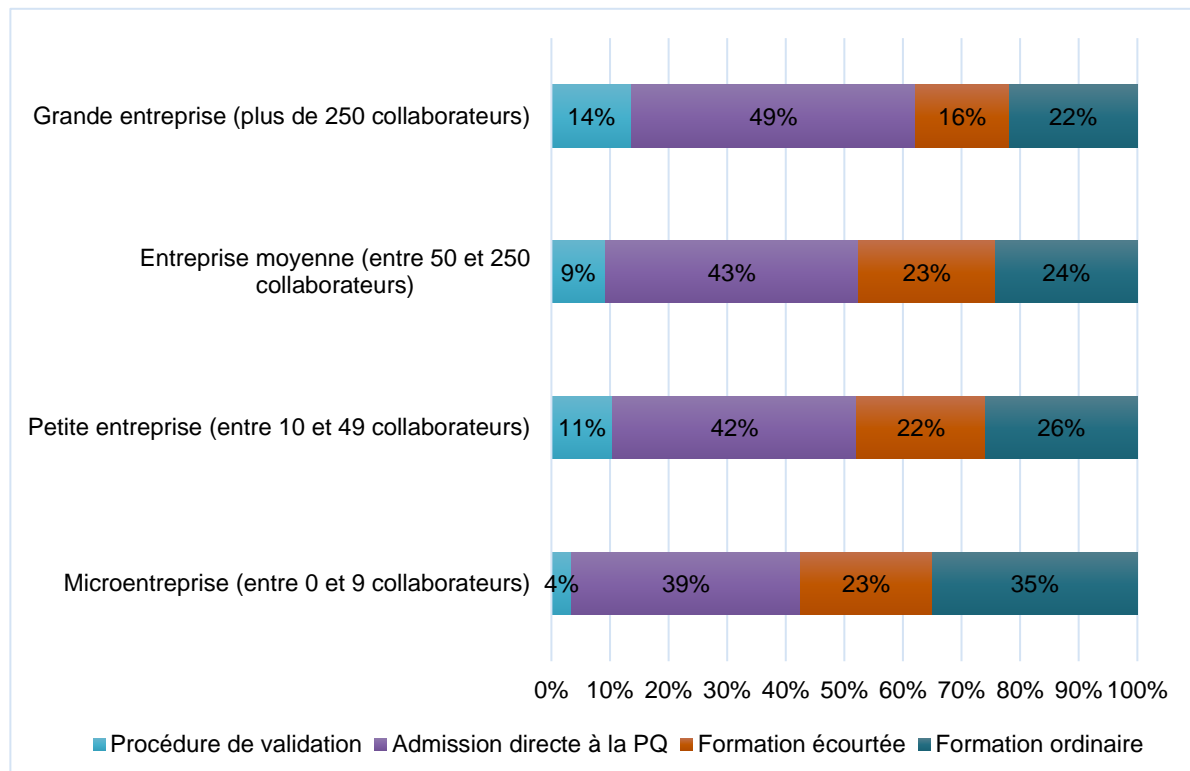
Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Dans l'enquête en ligne, on a également cherché à savoir quelle entreprise les diplômés avaient choisie pour leur formation. On a établi une distinction entre les microentreprises (entre 0 et 9 collaborateurs), les petites entreprises (entre 10 et 49 collaborateurs), les entreprises moyennes (entre 10 et 250 collaborateurs) et les grandes entreprises (plus de 250 collaborateurs). 17 % des personnes interrogées ont déclaré avoir effectué leur formation au sein d'une grande entreprise, soit la plus faible proportion parmi les adultes ayant achevé leur formation professionnelle initiale en 2015. Le reste des sondés se répartit à peu près équitablement entre les trois autres tailles d'entreprises. Si l'on s'intéresse aux différentes voies de formation, on constate que les microentreprises ont souvent sous contrat des personnes ayant opté pour une formation ordinaire (35 %), mais que celles ayant suivi une procédure de validation y sont extrêmement rares (4 %). Comme il a déjà été démontré à diverses reprises, l'accomplissement d'une procédure de validation dans les grandes entreprises peut s'avérer utile et plus rentable car il offre un aperçu des différents domaines d'activité du champ professionnel, ce qui peut alléger la fourniture de pièces justificatives concernant l'ensemble du profil de compétences. Mais les admissions directes à la procédure de qualification sont elles aussi plutôt choisies par des Personnes en formation adultes travaillant dans une grande société. Il existe par ailleurs un lien entre la taille de l'entreprise, le champ professionnel et la voie empruntée (cf. également la section 8.2). Ainsi, dans le domaine de la santé, le commerce ou les professions de la technique et de l'informatique, les formations ont lieu essentiellement au sein de moyennes et grandes entreprises. Ces métiers offrent aussi la possibilité de valider les acquis de l'expérience: c'est notamment le cas

²⁰ Pondérée selon la voie; différences significatives (valeur-p < 0,001)

des professions de santé, dans lesquelles cette validation se fait souvent au sein de grandes entreprises telles que des hôpitaux. Dans la construction et le second œuvre, l'employeur des Personnes en formation adultes est en revanche souvent une micro ou petite entreprise. La voie fréquemment choisie dans ces professions est celle de l'admission directe à la procédure de qualification.

Figure 19: Les différentes voies de formation pour adultes selon la taille de l'entreprise²¹



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

8.6 Evaluation des lieux de formation

Les motifs intrinsèques constituent une raison importante, voire très importante ayant incité la plupart des personnes interrogées à entreprendre une formation professionnelle initiale (supplémentaire) à l'âge adulte (cf. section 8.4). En conséquence, les adultes nourrissent des attentes élevées vis-à-vis des lieux de formation, dont ils espèrent qu'ils sauront étancher leur soif de développement personnel ou de contenus intéressants. Les explications suivantes montrent dans quelle mesure les trois lieux de formation sont à même de répondre à ces attentes²²: les écoles professionnelles sont celles qui réussissent le mieux à transmettre de nouvelles connaissances aux Personnes en formation adultes. Plus de trois quarts (79 %) des sondés estiment que l'école professionnelle leur a apporté beaucoup, voire énormément durant leur formation. Cela vaut en particulier pour les personnes en formation ordinaire (84 %) ou écourtée (89 %), ainsi que pour celles ayant opté pour l'admission directe à la

²¹ Pondérée selon la voie; différences significatives (valeur-p < 0,001)

²² Il convient toutefois de noter que les processus d'apprentissage se déroulent souvent aussi de manière inconsciente, ce qui peut amener les personnes interrogées à évaluer négativement la contribution de certains lieux de formation bien qu'ils leur aient également permis d'acquérir des compétences.

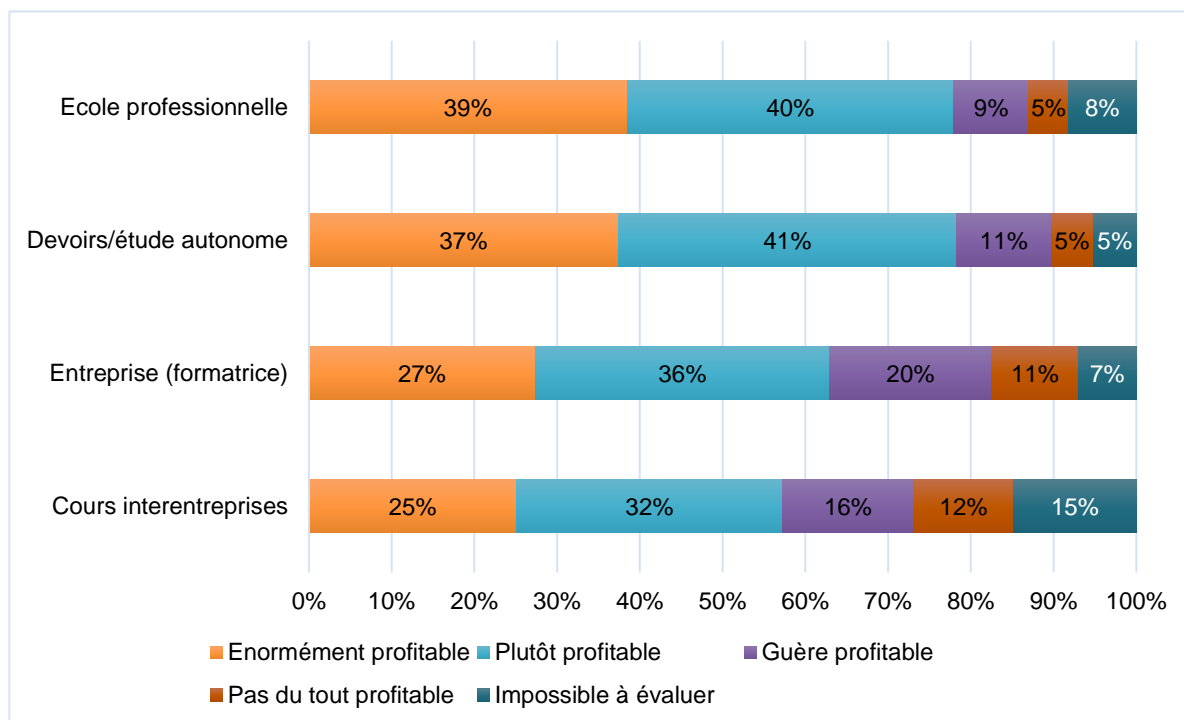
procédure de qualification (75 %). [Très content d'avoir suivi cette formation. J'ai trouvé des enseignants très compétents et polyvalents. Leur savoir m'a apporté plus de connaissances et plus d'assurance dans le domaine travaillé (P: 1650736).]

L'école professionnelle revêt moins d'importance pour la procédure de validation, car les candidats ne sont pas tenus de la fréquenter ou doivent uniquement suivre certains cours ou modules, d'où l'impossibilité pour 23 % des sondés d'évaluer ce lieu de formation. L'étude autonome a en revanche joué un rôle majeur pour les diplômés de la procédure de validation, 80 % d'entre eux jugeant que ce travail en autonomie leur a été très, voire énormément profitable (→ tab. A10 en annexe). Les personnes interrogées ayant suivi les autres voies de formation ne sont pas en reste: la plupart ont déclaré que l'étude autonome, p. ex. dans le cadre des devoirs, leur avait beaucoup appris.

Les sondés se montrent plus critiques vis-à-vis des deux lieux de formation que sont l'entreprise formatrice et les cours interentreprises: 30 % d'entre eux n'ont pu tirer de l'entreprise (formatrice) qu'un faible, voire très faible bénéfice pendant leur formation. Les adultes qui ont suivi la procédure de validation ou l'admission directe à la procédure de qualification, en particulier, fustigent l'environnement d'apprentissage de l'entreprise, qui ne leur a pas apporté grand-chose, pour ne pas dire rien du tout. [Avec le recul, je pense que cela aurait été mieux pour moi d'effectuer ma formation sur un lieu de travail où j'aurais pu davantage mettre en pratique ce que j'avais appris à l'école. Ce n'était pourtant pas une exigence obligatoire pour la procédure de validation (P: 1651144).] La qualité ou le manque de professionnalisme de la formation en entreprise sont parfois critiqués eux aussi. [Je pense qu'il serait bon que les entreprises formatrices soient mieux contrôlées quant à la qualité de leur formation, [...].] (P: 1675860).]

28 % des personnes interrogées ont trouvé les cours interentreprises peu, voire pas du tout utiles. 15 % n'ont toutefois pas été en mesure d'émettre un jugement sur ce lieu de formation. Si les calculs prennent uniquement en compte les personnes ayant assisté à ces cours, un tiers des sondés se montrent critiques ou plutôt critiques vis-à-vis de ces derniers. Même les remarques formulées dans les commentaires à la fin du questionnaire concernent très souvent ce lieu de formation. Les participants déplorent p. ex. que les cours soient mal organisés ou trop superficiels, ou qu'ils ne ciblent pas suffisamment les adultes qui ont déjà à leur actif plusieurs années d'expérience pratique. [Il faut absolument attirer l'attention des responsables des CI sur ce point, car il ne leur vient apparemment pas à l'esprit que leur classe peut éventuellement accueillir des participants possédant plusieurs années d'expérience professionnelle (P: 1669618).] La coordination des trois lieux de formation peut toutefois encore être améliorée: [Il faudrait mieux harmoniser les liens entre l'école professionnelle et les CI (P: 1649790).]

Figure 20: Evaluation des différents lieux de formation

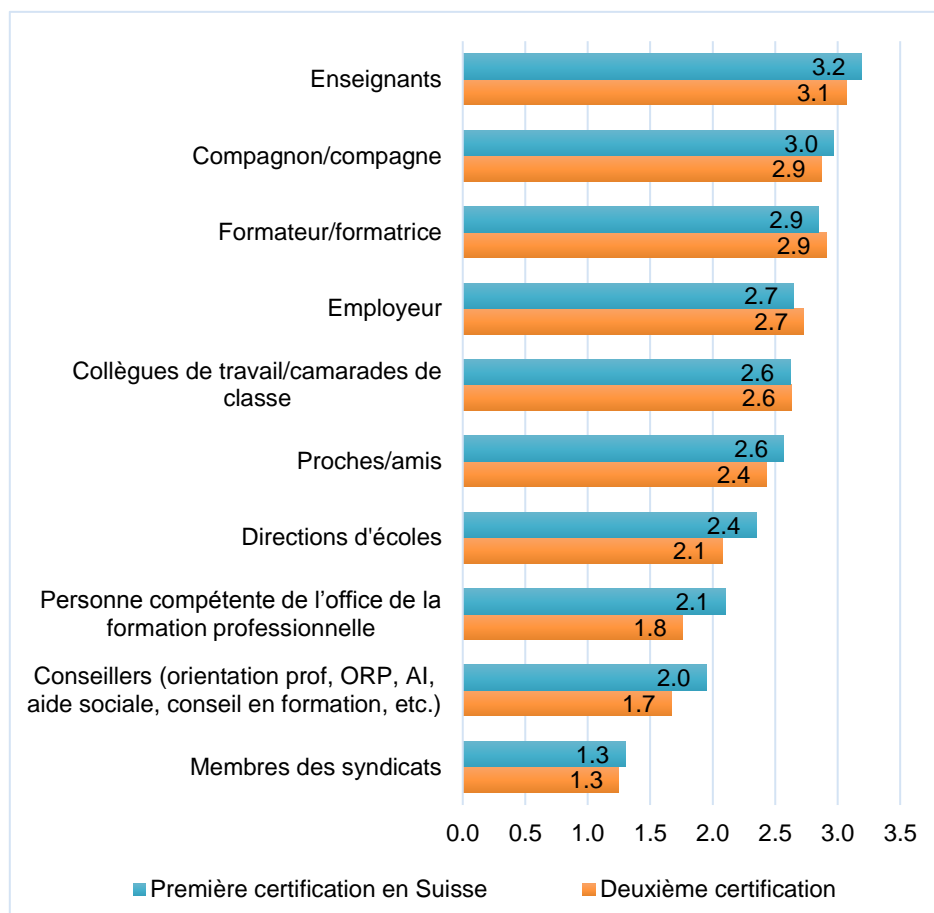


Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

8.7 Soutien au sein ou en dehors de l'entreprise

Dans le cadre de l'enquête en ligne, on a demandé aux diplômés de citer les personnes qui avaient contribué tout particulièrement à la réussite de leur formation. Les enseignants se classent en première position, suivis des formateurs/formatrices et du compagnon/de la compagne. Les membres des syndicats et le personnel de l'office de la formation professionnelle sont quant à eux d'une importance négligeable. S'il n'existe que des écarts mineurs entre le premier et le deuxième diplômé, ils sont tous significatifs, à l'exception toutefois des données concernant le compagnon/la compagne ainsi que les collègues de travail et les camarades de classe. En outre, le soutien de leur moitié dans la réussite de leur formation est plus important pour les femmes que pour leurs homologues masculins. L'employeur semble en revanche constituer une aide précieuse pour les hommes.

Figure 21: Personnes qui ont contribué à la réussite de la formation selon la certification (1^{ère} ou 2^e), moyennes



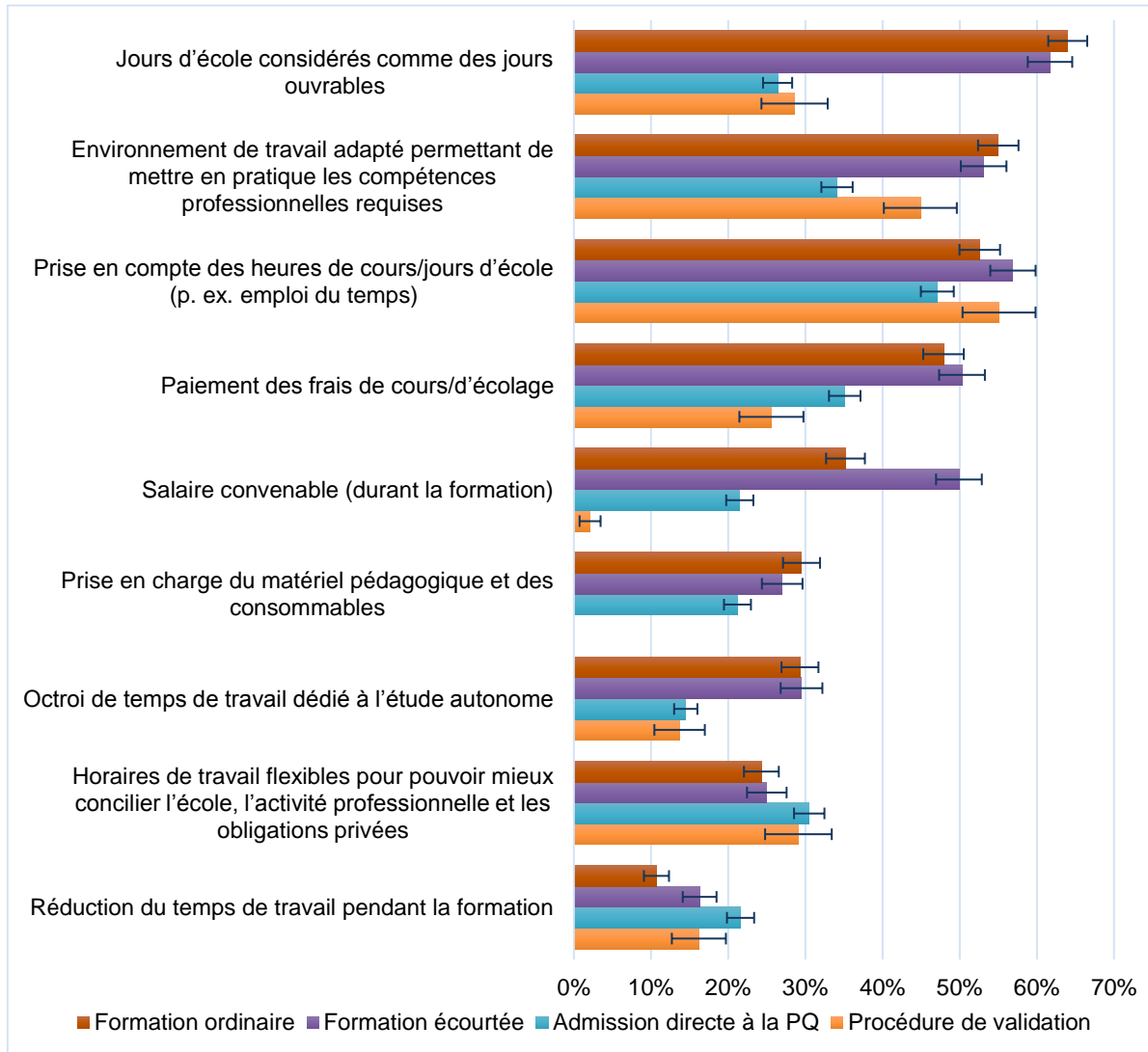
Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

L'entreprise a tout d'abord fourni aux diplômés un appui en matière d'organisation de la formation: elle a tenu compte des heures de cours (52 % des cas), créé un environnement de travail adapté (45 %) ou considéré les jours d'école comme des jours ouvrables (44 %). Les aides financières directes par le biais de cours payés (41 %) ou d'un salaire convenable versé durant la formation (30 %) ne se classent respectivement qu'à la quatrième et à la cinquième place²³. Les possibilités et formes de soutien émanant des entreprises dépendent toutefois de la voie de formation choisie. Dans l'ensemble, les données indiquent que les diplômés ayant suivi une formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée ont été davantage épaulés que leurs homologues des deux autres voies dans presque toutes les catégories de réponses. Les jours d'école de plus de 60 % d'entre eux ont été considérés comme des jours ouvrables et, dans le cas des formations assorties d'un contrat d'apprentissage, une plus grande attention a été accordée à la création d'un environnement de travail adapté permettant de mettre en pratique les compétences professionnelles ou à l'octroi de temps de travail dédié à l'étude autonome. Même le soutien par le biais d'un salaire convenable (pendant la formation) a été plus souvent cité par les diplômés qui avaient achevé une formation ordinaire ou écourtée que par les personnes qui avaient réussi la procédure de validation ou l'admission directe à la procédure de qualification (→ fig. 22). Les nombreuses mentions des personnes ayant effectué une

²³ La représentation graphique à ce sujet se trouve en annexe (fig. A5 et A6).

formation écourtée sont ici particulièrement frappantes, ce qui laisse supposer que certaines entreprises ont versé un salaire supérieur à celui habituellement payé durant la formation.

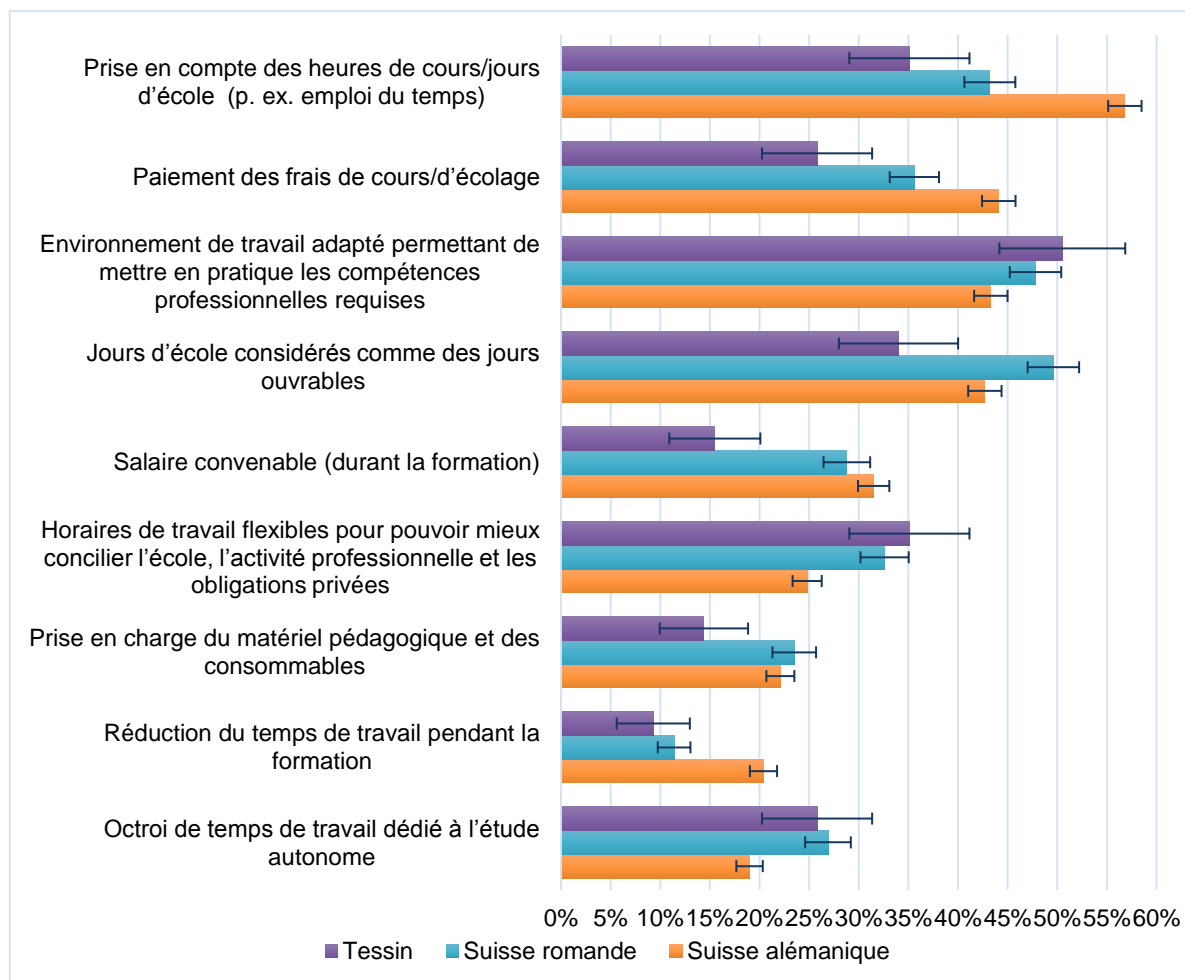
Figure 22: Soutien de l'entreprise pendant la formation selon la voie choisie, plusieurs réponses possibles



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Il n'y a guère de différences entre les sexes, entre les tailles d'entreprises ainsi qu'entre le premier et le deuxième diplôme. Une analyse par région linguistique présente a contrario des disparités en partie significatives. Ainsi, les entreprises de Suisse alémanique tiennent davantage compte des heures de cours et prennent plus souvent en charge les frais d'écolage. Les sociétés tessinoises, elles, accordent davantage d'importance à un environnement de travail adapté à la mise en pratique des compétences professionnelles, tandis que les entreprises romandes sont comparativement plus nombreuses que leurs homologues des deux autres régions linguistiques à considérer les jours d'école comme des jours ouvrables.

Figure 23: Soutien de l'entreprise pendant la formation par région linguistique, plusieurs réponses possibles

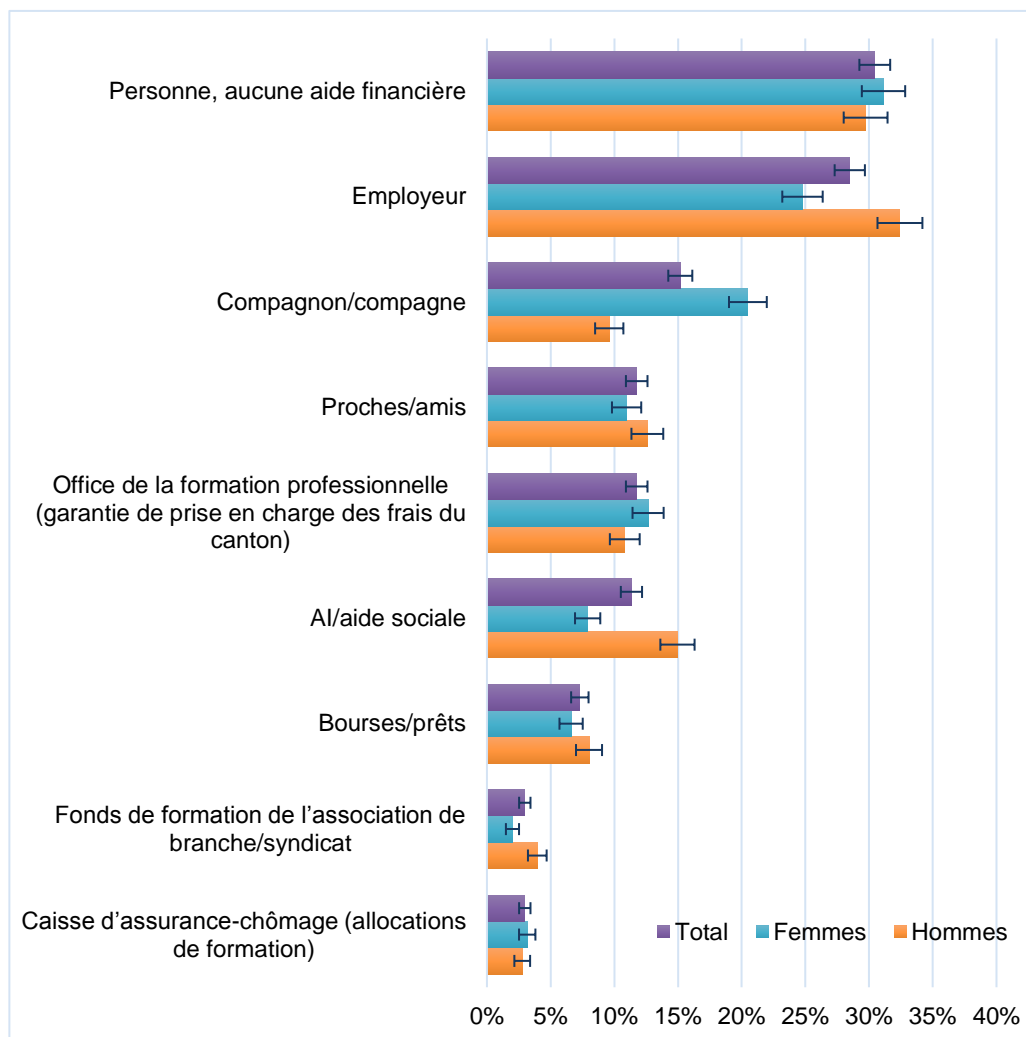


Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

8.8 Aide financière

Outre le soutien fourni par l'entreprise (formatrice), plus de deux tiers des diplômés ont reçu un appui supplémentaire sous forme de contributions financières. L'employeur est le plus souvent cité, les hommes ayant été beaucoup plus fréquemment soutenus que les femmes, qui ont été quant à elles davantage aidées financièrement par leur compagnon/compagne. Les deux sexes ont bénéficié à peu près du même soutien de la part de leurs proches et de leurs amis. Pour les personnes interrogées lors des entretiens téléphoniques, cette aide a également consisté en la possibilité de réaliser des économies, en retournant p. ex. chez leurs parents. Mais ces personnes ont aussi évoqué le soutien inconditionnel que leur famille leur avait prodigué, indépendamment de leur situation financière, jusqu'à ce qu'elles interrompent leur formation, et qui s'était révélé primordial pour elles durant cette dernière.

Figure 24: Aide financière selon le sexe, plusieurs réponses possibles



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

En ce qui concerne les mesures de financement public, il convient d'établir une distinction entre le financement par objet et le financement par sujet. Ainsi, certains cantons versent des contributions relativement importantes directement aux institutions de formation (p. ex. écoles professionnelles ou offres spéciales destinées aux adultes), ou mettent à disposition des prestations pour la procédure de validation (financement par objet) sans que chaque individu les perçoive consciemment. D'autres cantons en revanche pratiquent moins le financement par objet, mais soutiennent les personnes concernées par le biais de paiements directs au titre de la formation (financement par sujet).

Dans l'enquête en ligne, les participants pouvaient indiquer si le canton les avait aidés financièrement via une garantie de prise en charge des frais. Toutefois, étant donné que les modèles de financement varient fortement d'un canton à l'autre, ces résultats reflètent plus les pratiques en la matière spécifiques à chaque canton que les contributions de soutien effectivement versées. 11 % des diplômés ont déclaré avoir été aidés par l'office de la formation professionnelle ou par le canton par le biais de garanties de prise en charge des frais. Dans le canton de Lucerne, p. ex., près d'un adulte sur trois ayant achevé une formation professionnelle initiale en 2015 a été soutenu financièrement. Les can-

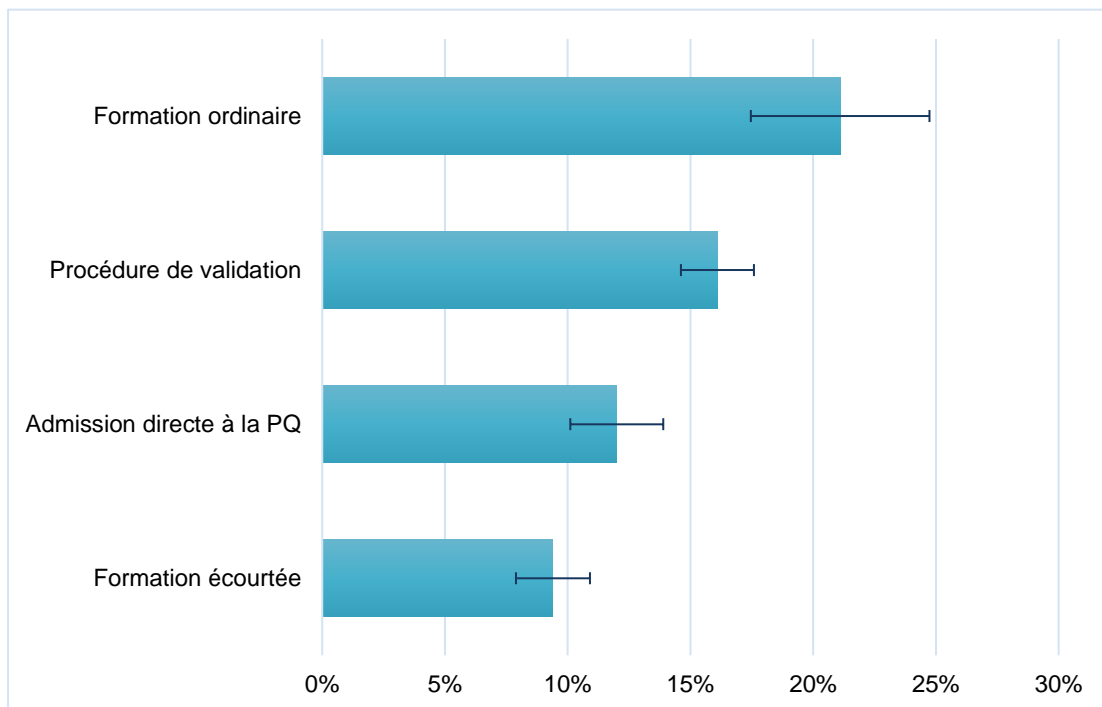
tons de Nidwald (29 %), d'Appenzell Rhodes-Extérieures (28 %), de Genève (27 %), ainsi que d'Obwald et d'Uri (25 % chacun) affichent eux aussi un taux de soutien élevé. Ces cantons auraient plutôt tendance à appliquer le modèle du financement par sujet. En revanche, l'aide financière cantonale ne concerne que 5 % des sondés dans les cantons du Tessin et de Zurich, ce chiffre tombant même à 2 % dans le canton de Vaud. Le financement par objet semble prévaloir dans ces régions.

La plupart des cantons ne font aucune différence entre les premiers et les deuxièmes diplômés, c'est-à-dire qu'il est possible de bénéficier de contributions financières pour ces deux variantes de formation. Seul le canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures ne subventionne pas les deuxièmes formations, et, dans certaines voies, ces dernières font l'objet de réglementations spéciales dans les cantons de Berne, de Glaris, des Grisons, du Jura, de Schwyz et de Zurich (B,S,S. 2015, p. 21).

8.9 Changement d'entreprise pendant la formation

La résiliation anticipée du contrat d'apprentissage n'entraîne pas obligatoirement l'interruption de la formation: souvent, les personnes concernées poursuivent tout simplement cette dernière au sein d'une autre société. Dans certaines professions, le changement d'entreprise fait de surcroît partie intégrante de la formation, l'objectif étant de pouvoir accumuler un maximum d'expériences. Dans le cadre de l'enquête en ligne, on a demandé aux participants s'ils avaient changé d'entreprise durant leur formation. 14 % des personnes interrogées ont répondu à cette question par l'affirmative, le changement d'entreprise formatrice faisant partie de la filière dans 9 % des cas. Cette règle s'applique notamment à la formation d'agriculteur/agricultrice, dont il est recommandé d'effectuer les trois années au sein de différentes entreprises. Les exploitations agricoles sont des microentreprises, ce qui explique aussi en partie le nombre élevé de changements d'entreprise observés dans le cas de ces dernières. Les rapports d'apprentissage des adultes semblent être plus stables dans les moyennes et grandes structures, ce que les travaux de recherche ont jusqu'à présent confirmé surtout pour les jeunes Personnes en formation (cf. chap. 2). Force est de constater que plus les adultes en formation sont jeunes, plus les chances de changer d'entreprise formatrice sont grandes (→ tab. A11 en annexe). Etant donné que les personnes plus jeunes suivent plus souvent une formation ordinaire, les changements d'entreprise formatrice sont également plus fréquents dans cette voie. En outre, les jeunes adultes ont généralement moins de mal à trouver une nouvelle place (d'apprentissage) que les personnes visant l'obtention d'une certification professionnelle à un âge avancé. Parmi les champs professionnels dans lesquels le nombre de résiliations de contrats d'apprentissage ou de changements d'entreprise des Personnes en formation adultes est supérieur à la moyenne, on peut citer les professions de l'industrie et des arts et métiers (19 %), ainsi que celles du management et de l'administration, de la banque et des assurances et les professions judiciaires (16 %).

Figure 25: Proportions de changements d'entreprise formatrice selon la voie choisie



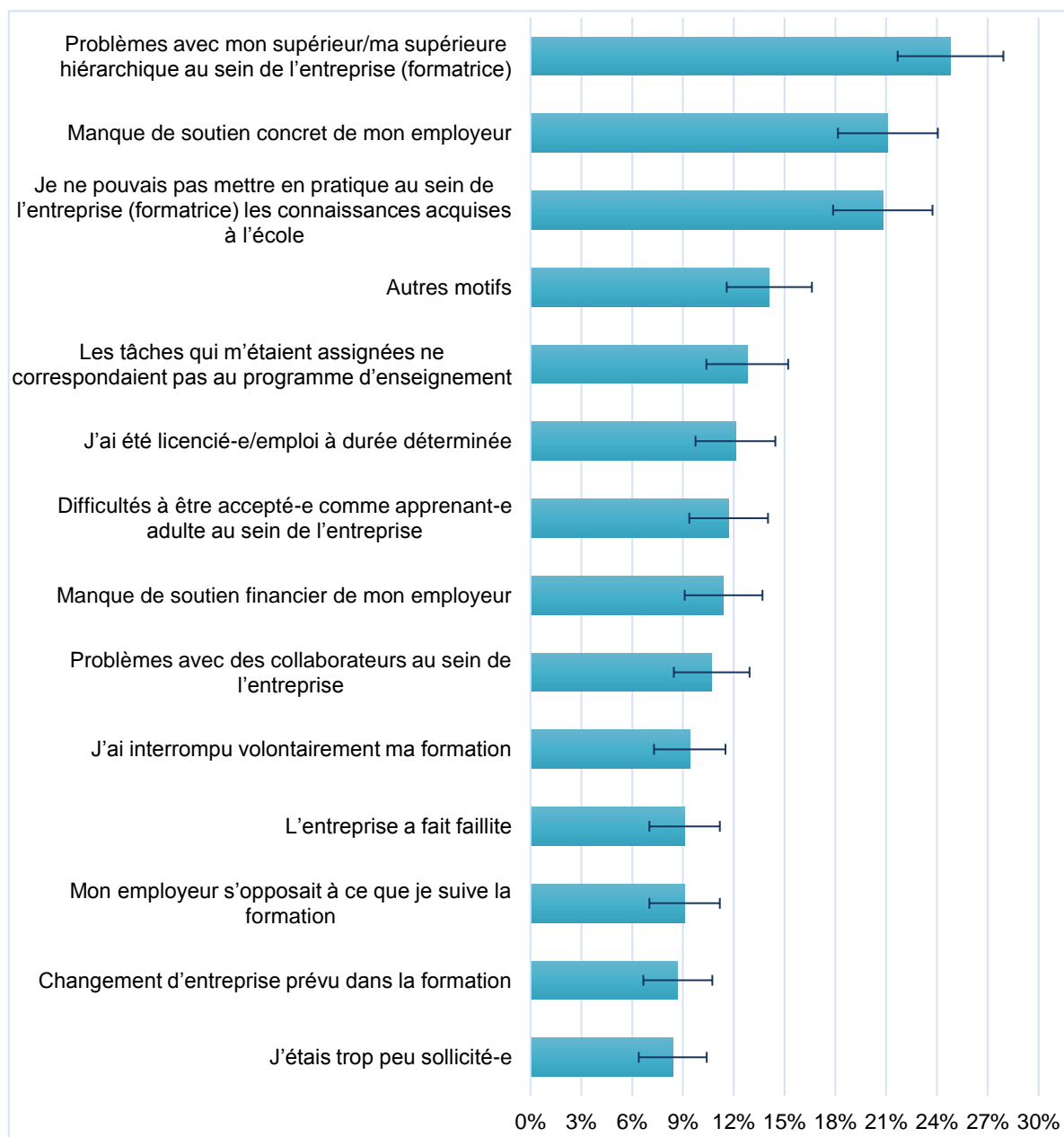
Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Raisons du changement d'entreprise formatrice

Un-e diplômé-e sur quatre fait état de problèmes avec son supérieur/sa supérieure hiérarchique ayant conduit à une résiliation du contrat d'apprentissage avec changement d'entreprise formatrice. Un cinquième des sondés justifient leur changement d'entreprise par le manque de soutien de l'employeur, ou par l'impossibilité de mettre en pratique au sein de l'entreprise formatrice les connaissances acquises à l'école. Dans 13 % des cas, les tâches assignées ne correspondaient pas au programme d'enseignement. Comme le montrent les feedbacks des personnes concernées formulés dans les commentaires, ces quatre aspects sont souvent interdépendants: [J'ai eu un cadre optimal dans la deuxième entreprise où j'ai eu la chance de continuer ma formation. Avec un cadre chaleureux et une véritable implication dans ma formation de la part de la directrice de l'entreprise. Ce n'était pas le cas dans la première entreprise (il m'a été demandé, par exemple, de revenir parfois travailler après les cours, et durant six mois je n'avais pas de maître d'apprentissage) (P: 1680763).]

12 % des personnes qui ont répondu à l'enquête ont en outre indiqué avoir été licenciées (résiliation des rapports d'apprentissage/de travail par l'employeur), certaines occupant un emploi à durée déterminée au début de leur formation. Une proportion similaire de personnes en formation adultes ayant changé d'entreprise ont déclaré n'y avoir jamais vraiment été acceptés. Ainsi, le licenciement était souvent précédé d'un conflit avec le supérieur/la supérieure hiérarchique. [Divergences de caractères avec le patron, licenciement.]

Figure 26: Raisons du changement d'entreprise pendant la formation, plusieurs réponses possibles



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Par ailleurs, près d'une personne sur dix (9 %) a délibérément choisi de changer d'entreprise, car elle avait la possibilité d'obtenir une promotion, voulait acquérir de nouvelles expériences dans une autre société ou espérait y profiter d'un environnement plus propice à l'apprentissage [J'ai changé d'entreprise pour pouvoir bénéficier d'une meilleure formation au Tessin.] Il s'agit notamment des changements dus à un manque de sollicitation (8 %) au sein de la première entreprise formatrice.

Parmi les «autres motifs» cités dans 14 % des cas figurent des raisons familiales, telles qu'un déménagement ou une grossesse. Mais le destin personnel, la réorganisation de l'entreprise ou le retrait

de l'autorisation de formation ont eux aussi poussé les sondés à chercher une autre entreprise formatrice.

8.10 Contraintes et défis posés aux adultes en formation professionnelle initiale

Cette section examine quels sont les défis spécifiques ou les contraintes particulières auxquels les diplômés adultes ont dû faire face durant leur formation professionnelle initiale. Etant donné que divers aspects interagissent souvent et sont perçus comme une contrainte ou un défi, les participants pouvaient répondre à cette question par plusieurs items. Ce sujet préoccupe les personnes interrogées, comme en témoignent les nombreux feedback, remarques et précisions figurant dans les commentaires à la fin du questionnaire en ligne. Ceux-ci sont décrits ci-après en complément des représentations quantitatives.

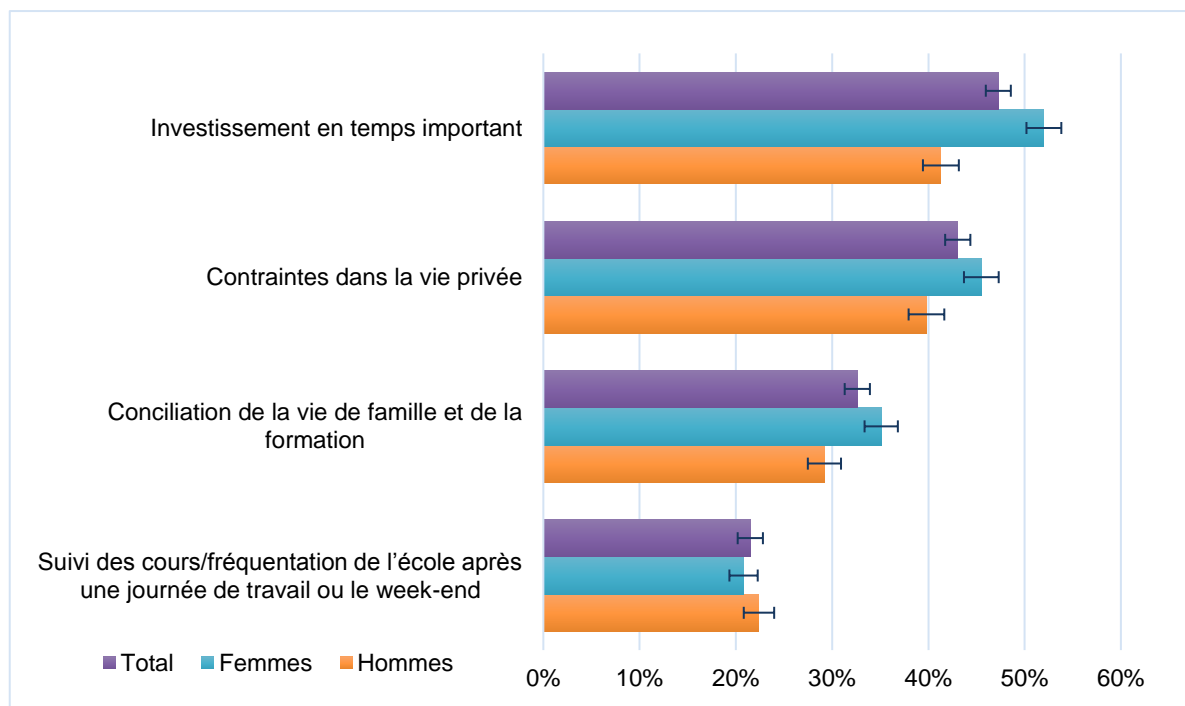
Investissement en temps et conciliation de la vie de famille/vie privée et de la formation

Le temps important consacré à la formation représentait un véritable défi pour 47 % des sondés. Il va souvent de pair avec des contraintes dans la vie privée, comme l'indique un pourcentage également élevé (43 %) de personnes ayant répondu à l'enquête. Un autre aspect lié au temps investi dans la formation est la conciliation de cette dernière et de la vie de famille, en particulier pour les femmes. Dans le cadre de l'enquête, 35 % des femmes ont déclaré qu'il était difficile pour elles de concilier leur vie de famille, leur formation et un emploi à temps plein. C'est notamment le cas lorsque des enfants d'âge préscolaire ou scolaire vivent au sein du foyer²⁴. La conciliation de la vie de famille et de la formation constitue un défi nettement moins ardu pour les hommes (29 %) que pour les femmes. Comme le montre l'analyse des commentaires, la difficulté à concilier la vie de famille et la formation a non seulement eu un impact négatif, mais certaines personnes ont également dû faire face, en plus de leur cursus, à des tensions ou à un manque de soutien dans leur environnement familial. Le peu de compréhension de leur employeur quant à une réduction de leur charge de travail²⁵ ou les angoisses existentielles liées à l'échec à l'examen final sont d'autres facteurs qui affectent les adultes en formation professionnelle initiale.

²⁴ On peut observer dans les données une relation significative (V de Cramér = 0,14, valeur-p < 0,001) entre le choix de l'item «Conciliation de la vie de famille et de la formation» et l'âge des enfants.

²⁵ Des réglementations cantonales différentes semblent ici constituer un obstacle. Comme il a été mentionné précédemment, un poste à 90 % est exigé pour suivre la formation dans certains cantons, alors qu'un poste à 60 % suffit dans d'autres.

Figure 27: Défis: investissement en temps, conciliation de la vie de famille/vie privée et de la formation selon le sexe, plusieurs réponses possibles



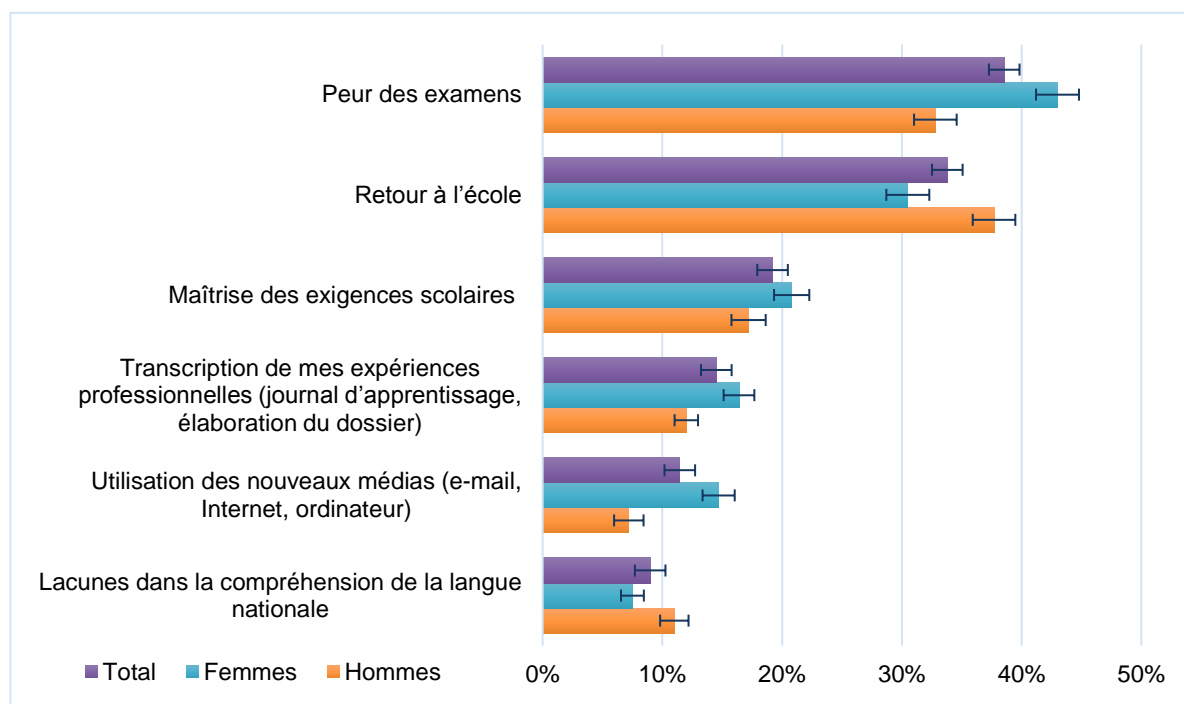
Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Le temps consacré à l'apprentissage semble peser un peu plus dans la balance pour les Personnes en formation adultes en deuxième formation. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les deuxièmes formations sont plus souvent effectuées par la voie écourtée ou qu'elles portent sur des professions présentant un profil d'exigences plus élevé. En ce qui concerne la voie choisie, la procédure de validation requiert par ailleurs un investissement en temps important aux yeux de plus de la moitié (53 %) des personnes ayant opté pour elle. L'admission directe à la procédure de qualification est elle aussi chronophage, comme le déclarent 52 % des diplômés de cette voie. Les personnes qui ont suivi une formation écourtée perçoivent toutefois la contrainte dans leur vie privée davantage comme un défi que les diplômés des autres voies pour adultes.

Défis scolaires et linguistiques

Cet aspect englobe les items «Peur des examens», «Utilisation des nouveaux médias», «Transcription de l'expérience professionnelle» et «Maîtrise des exigences scolaires», autant de thèmes qui représentent beaucoup plus souvent une contrainte pour les femmes effectuant une formation professionnelle initiale à l'âge adulte que pour leurs homologues masculins. Ainsi, 43 % des femmes interrogées considèrent notamment la peur des examens comme pesante, alors qu'un tiers seulement des hommes ont été confrontés à de telles angoisses. La maîtrise des exigences scolaires a constitué un défi pour plus d'un cinquième des diplômés, des évaluations plus approfondies montrant que les sondés qui ont suivi une première formation (23 %) ont perçu davantage cette contrainte que leurs collègues en deuxième formation (18 %). L'utilisation des nouveaux médias est elle aussi nettement plus difficile pour les personnes visant une qualification a posteriori que pour celles déjà titulaires d'un diplôme professionnel.

Figure 28: Défis: peur des examens, contraintes scolaires et linguistiques selon le sexe, plusieurs réponses possibles



Source: enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Ce sont notamment les personnes ayant opté pour la procédure de qualification (36 %) qui perçoivent la transcription de l'expérience professionnelle, p. ex. sous la forme d'un journal d'apprentissage ou dans le cadre de l'élaboration du dossier, comme un obstacle particulier à franchir sur la voie conduisant au certificat professionnel. [Les nombreux travaux écrits ont constitué la plus grande difficulté, j'ai eu l'impression de devoir me transformer en écrivaine. Je pense que la moitié aurait suffi pour mener une réflexion satisfaisante. Parfois, le mieux est l'ennemi du bien (P: 1650390).]

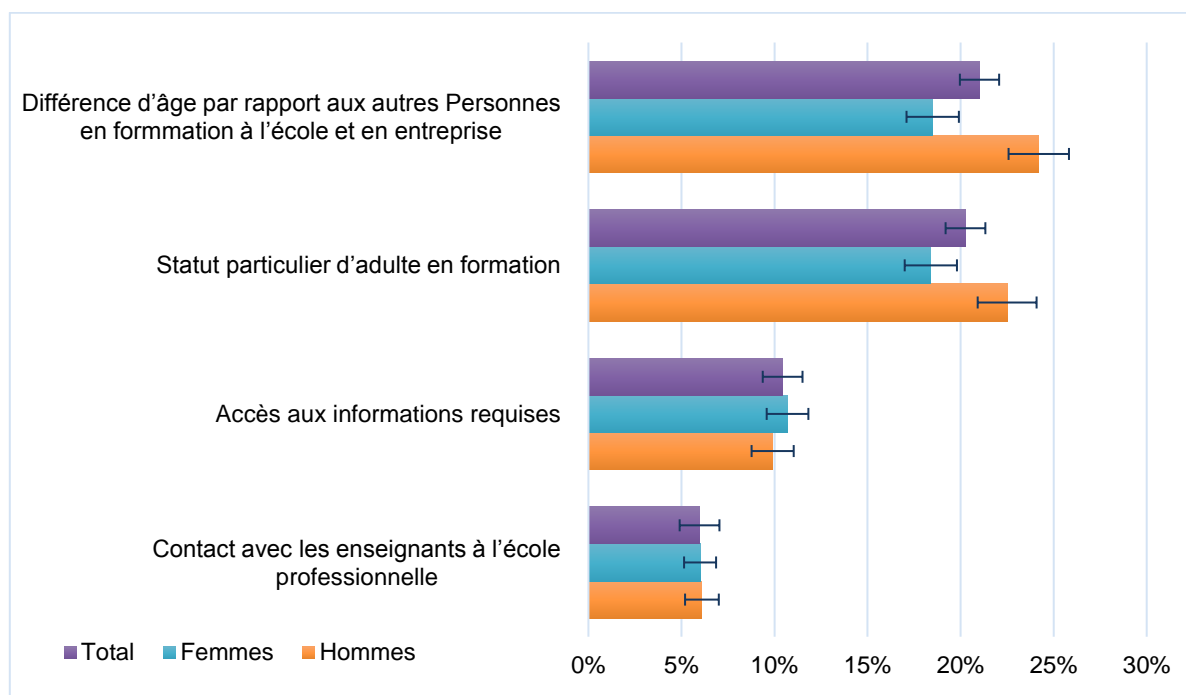
Les lacunes dans la compréhension de la langue, elles, concernent principalement les Personnes en formation adultes de nationalité étrangère ou binationaux arrivés en Suisse à l'issue de leur scolarité obligatoire. Environ un quart (24 %) d'entre eux font état de difficultés linguistiques qu'il leur a fallu surmonter sur la voie menant au diplôme. [C'est difficile de suivre une formation ou une formation continue quand on ne maîtrise pas très bien la langue allemande; (outre le manque d'apprentissage,) c'est la raison principale pour laquelle deux tiers des élèves de ma classe se sont fait recalés à l'époque (P: 1668696).] Les personnes concernées sont en outre confrontées au problème de l'usage du suisse allemand: [L'enseignement de la BFF est dispensé en allemand standard, mais les CI sont malheureusement donnés en bernois. Personnellement, je trouve ça dommage, c'est difficile pour nous, les étrangers, de tout comprendre parfaitement (P: 1677047).] La compréhension de la langue semble toutefois jouer un rôle plus important dans la formation ordinaire ou écourtée que dans les deux autres voies, d'où la pression accrue ressentie par les diplômés en question.

Statut particulier d'adulte et différence d'âge

Le statut particulier d'adulte (30 %) ou la différence d'âge par rapport aux autres Personnes en formation à l'école et en entreprise (41 %) ont surtout affecté les diplômés d'une formation ordinaire ainsi que les hommes. Le statut particulier d'adulte dans le cadre d'une formation professionnelle initiale constituait en outre une préoccupation plus fréquente parmi les sondés en première formation (23 %)

que chez les adultes en deuxième formation: [Je souhaite que les personnes qui commencent un apprentissage passé l'âge de 25 ans disposent d'une classe à part entière dans leur école professionnelle respective. C'est une gageure de se retrouver sur les bancs de l'école avec des adolescents de 15 ans, dont l'éthique de travail et la motivation divergent fortement de celles de leurs camarades adultes. Il est très difficile de rester performant dans une telle ambiance (P: 1653370).] Les adultes qui n'étaient pas directement sous contrat d'apprentissage (admission directe à la procédure de qualification ou procédure de validation) ont eu plus de mal à accéder aux informations requises pour la procédure de qualification ou la validation des acquis. [La possibilité de faire un CFC en qualité d'adulte est bien. Toutefois, dès le départ, c'est moi-même qui ai dû seul chercher tous les renseignements (P: 1657525).]

Figure 29: Défis: statut particulier d'adulte et différence d'âge selon le sexe, plusieurs réponses possibles



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Charge financière et manque de soutien de l'employeur

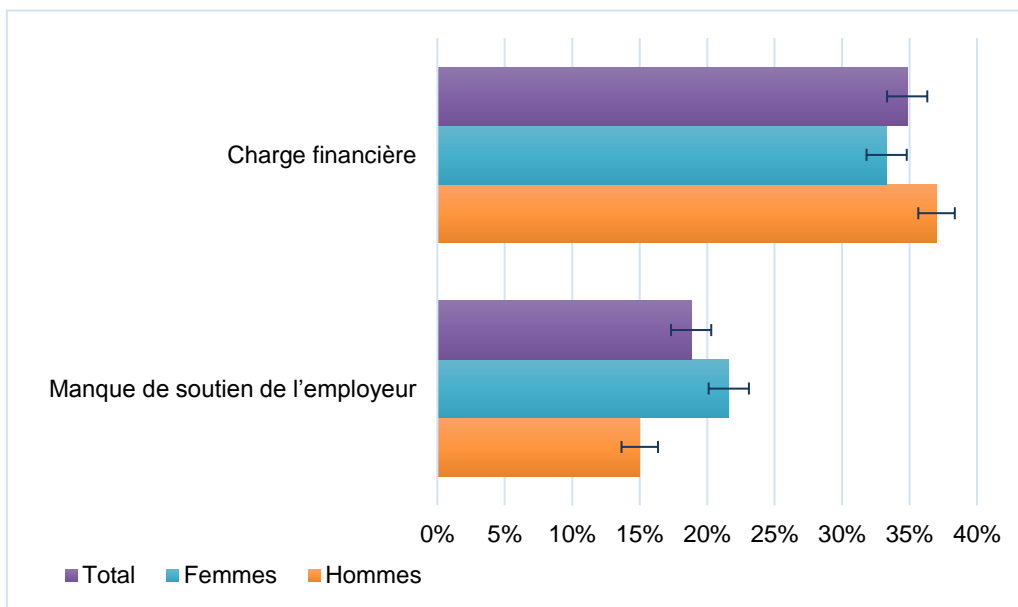
Plus d'un cinquième (22 %) des diplômés ayant opté pour l'admission directe à la procédure de qualification ou pour la procédure de validation font état d'un manque de soutien de leur employeur. Certains sondés auraient souhaité davantage de flexibilité concernant l'organisation du temps de travail, afin de pouvoir mieux concilier leur activité professionnelle et la fréquentation de l'école/des cours.

[Formation en cours du soir, après de longues journées de travail, sans aucun allègement ni aucune flexibilité des horaires (P: 1656775).] D'autres affirment qu'ils auraient espéré que le formateur/la formatrice leur témoigne un plus grand intérêt et les épauler davantage, ou déclarent avoir été livrés à eux-mêmes durant leur formation: [Faire un effort pour que les entreprises forment correctement les apprentis ASSC et article 32. Autrement ça serait mieux de supprimer cette formation parce que la plupart du temps, les élèves sont livrés à eux-mêmes (P: 1655242).]

Si plus d'un tiers (35 %) des sondés ont vécu leur situation financière comme une difficulté, celle-ci affecte nettement plus souvent les personnes en formation ordinaire (48 %). Les adultes ayant choisi la procédure de validation (18 %) ou l'admission directe à la procédure de qualification (29 %) se sont en revanche fait beaucoup moins de soucis sur le plan financier.

Si l'on compare les sexes entre eux, on constate que les hommes (37 %, contre 33 % pour les femmes) considèrent la gestion de la pression financière comme une contrainte nettement plus forte. La situation financière semble poser problème notamment lorsque des enfants vivent au sein du foyer. Ainsi, ce sont surtout les hommes ayant à leur charge de tout jeunes enfants ou des enfants entre 5 et 10 ans (respectivement 58 % et 55 %) qui déclarent dans le cadre de l'enquête avoir été contraints de réduire leurs dépenses ou avoir eu beaucoup de peine à assurer leur subsistance. [Trouver du temps pour la famille, le travail et la formation était difficile et le plus difficile était le financement (P: 1683559).]

Figure 30: Défis: charge financière et manque de soutien de l'employeur selon le sexe, plusieurs réponses possibles

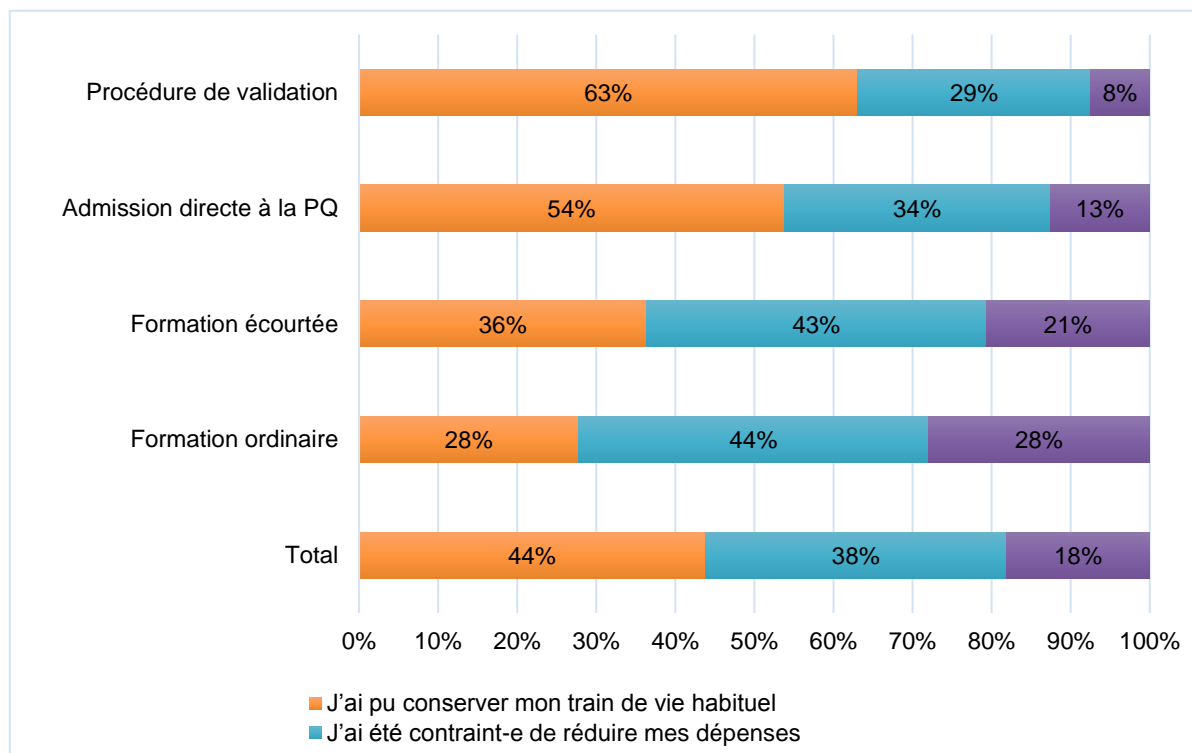


Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Au total, 44 % des sondés indiquent avoir pu conserver leur train de vie habituel pendant leur formation professionnelle initiale ou leur préparation à la procédure de qualification ou à la validation des acquis. 38 % ont été contraints de réduire leurs dépenses à cause de la formation et 18 % ont eu

beaucoup de peine à assurer leur subsistance durant celle-ci. Il existe une relation significative (V de Cramér = 0,19, valeur-p < 0,001) entre la situation financière pendant la formation et la voie choisie: les personnes qui ont opté pour une formation ordinaire (28 %) ou écourtée (21 %), en particulier, sont confrontées à des questions existentielles sur le plan financier. A contrario, celles ayant obtenu leur certification professionnelle par les voies réservées aux adultes – admission directe à l'examen final (54 %) ou procédure de validation (63 %) – ont pu beaucoup plus souvent maintenir leur niveau de vie habituel.

Figure 31: Situation financière durant la formation selon la voie choisie



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Il ressort en outre de l'enquête que plus une personne est jeune au début de la formation, plus elle doit modifier son train de vie pour des raisons de budget. Si les jeunes adultes bénéficient encore en partie du soutien de leurs parents, ils optent aussi plus fréquemment pour la voie ordinaire assortie d'un salaire d'apprenti. Quant aux personnes plus âgées, elles peuvent plus souvent compter sur l'argent gagné par leur compagnon/compagne. Elles sont de surcroît plus nombreuses à choisir la voie de l'admission directe ou de la validation. Comme le montrent les citations suivantes, les diplômés les plus jeunes notamment ont dû puiser dans leurs économies ou se battre afin d'obtenir une réduction des primes de leur caisse-maladie ou de décrocher une bourse. En outre, certains ont été aidés par leurs parents pendant leur formation, ou leur situation financière était déjà suffisamment stable pour qu'ils puissent se permettre de suivre une formation rémunérée par un salaire d'apprenti. [Le plus difficile durant ma deuxième formation a été de percevoir un salaire d'apprenti normal alors que j'étais titulaire d'un diplôme professionnel de gestionnaire du commerce de détail, ce qui m'a contraint à dépenser toutes mes économies et à repartir de zéro. J'ai également dû tirer un trait sur mon appartement pour des raisons financières (personne de 28 ans, voie

ordinaire, P: 1655036).]. [Ce qui a été très difficile pour moi, ce n'est pas d'être à l'école avec des gens plus jeunes ni des problèmes pour suivre les différents enseignements, mais le manque d'aide financière. Heureusement que j'ai pu compter sur ma maman car quand tu reçois une réponse à une demande de bourse ou de remboursement de frais d'écolage qui te dit que «personne ne t'a demandé de refaire une formation, nous n'entrerons pas en matière», ça fait mal! (personne de 28 ans, voie ordinaire, P: 1651057).]

8.11 Situation professionnelle actuelle, changements depuis la certification professionnelle et projets d'avenir

Dans quelle mesure les diplômés ont-ils pu tirer profit de leur certification professionnelle nouvellement acquise jusqu'au moment de l'enquête²⁶? Dans quelle mesure ont-ils pu concrétiser les motivations et les intentions qui ont précédé le début de leur formation professionnelle initiale? Quelle est leur situation professionnelle actuelle et quels sont leurs projets d'avenir? Autant de questions qui seront abordées dans les sections suivantes. Les réponses montrent en un sens l'utilité de la formation professionnelle accomplie pour les années futures.

8.11.1 Situation professionnelle actuelle

Dans le cadre de l'enquête, on a demandé aux participants s'ils exerçaient actuellement une activité lucrative (réponse par oui ou par non), ou s'ils étaient sans activité lucrative et ne cherchaient pas d'emploi. Il ne s'agit pas là d'une définition précise au sens du BIT des termes «actif occupé», «chômeur» et «inactif», car tous les critères nécessaires à une telle classification n'ont pas été examinés. Pour cette raison et compte tenu du faible nombre de cas, les personnes qui ne sont pas engagées dans des rapports de travail et ne sont pas en recherche d'emploi ont été exclues des analyses relatives à la situation professionnelle. Les personnes n'ayant pas réussi la procédure de qualification ou de validation n'ont pas non plus été retenues.

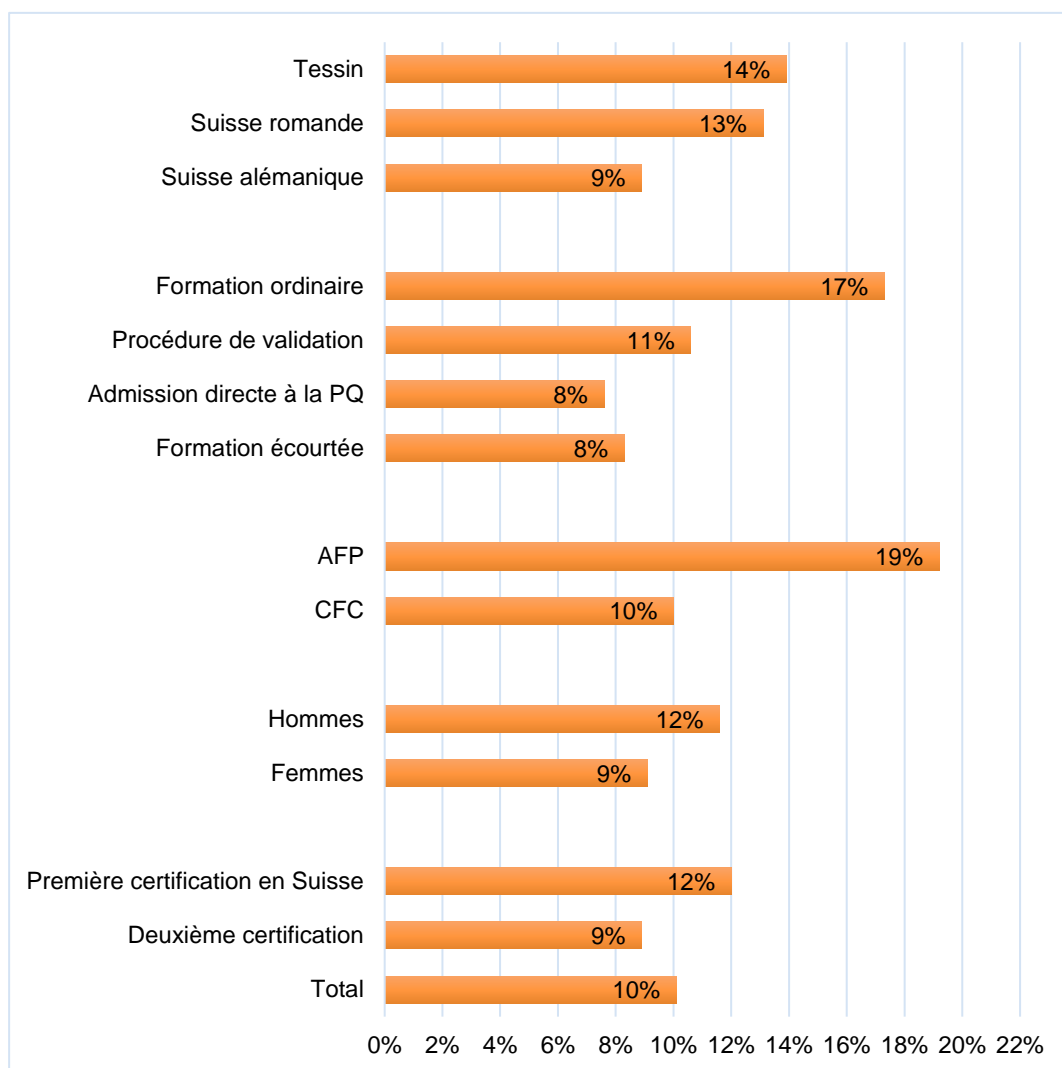
Au moment de l'enquête, 10 % des diplômés interrogés comptant parmi les personnes actives potentielles n'étaient pas engagés dans des rapports de travail. Ce chiffre élevé surprend, car la majorité des sondés considéraient une meilleure sécurité de l'emploi comme une raison importante, voire très importante d'entreprendre une formation professionnelle initiale. Une fois leur diplôme en poche, les hommes (12 %) et les personnes entre 40 et 44 ans (13 %) sont beaucoup plus fréquemment touchés par le chômage. Près d'un diplômé sur cinq (19 %) titulaire d'une attestation de formation professionnelle était sans emploi au moment du sondage. On constate également de grandes disparités en ce qui concerne la voie choisie: ainsi, les adultes qui ont suivi une formation ordinaire réussissent moins bien la transition entre les rapports d'apprentissage et un emploi régulier que leurs homologues des autres voies de formation. Le pourcentage élevé (17 %) de chômeurs parmi les personnes ayant achevé une formation ordinaire peut être dû en partie à un chômage frictionnel. En d'autres termes, les diplômés ne peuvent pas continuer à travailler au sein de leur entreprise formatrice et doivent se mettre en quête d'un nouvel employeur, ce qui peut entraîner un chômage temporaire généralement de courte durée. Pour ce qui est du champ professionnel, les diplômés du secteur du commerce (commerce de détail) et des transports (logisticien-ne), ainsi que ceux des professions du management et de l'administration, de la banque et des assurances et des professions judiciaires (employé-

²⁶ L'enquête a eu lieu au printemps 2017, soit un an à un an et demi après la fin de la procédure de qualification ou la validation des acquis.

e de commerce) sont plus nombreux que la moyenne à faire état de difficultés à trouver un emploi à l'issue de leur formation (→ tab. A12 en annexe).

La région linguistique a elle aussi une influence décisive sur la manière dont les diplômés adultes réussissent le passage de la formation professionnelle initiale à un emploi. Le Tessin (14 %) et la Suisse romande (13 %) notamment comptent une proportion supérieure à la moyenne de personnes au chômage parmi les adultes ayant obtenu une certification professionnelle il y a plus d'un an. La Suisse alémanique, elle, affiche un taux de 9 %, soit un pourcentage inférieur à la moyenne des participants inclus dans l'échantillon.

Figure 32: Proportions de diplômés adultes qui étaient au chômage au moment de l'enquête, selon des critères choisis



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Si les personnes qui ont obtenu leur diplôme via l'admission directe à la procédure de qualification ou via la validation rencontrent plus rarement des difficultés de transition, cela ne signifie pas forcément que leur situation professionnelle s'est améliorée grâce au certificat de capacité ou à l'attestation de formation professionnelle nouvellement acquis(e). Comme le montrent les analyses, les diplômés de

ces deux voies de formation sont plus souvent d'avis (8 % dans les deux cas) que cela n'a rien changé à leur situation professionnelle. Certains se demandent même pourquoi ils se sont donné la peine de décrocher un diplôme (supplémentaire). D'autres sont certes heureux d'y être parvenus, mais également déçus que les retombées financières se fassent encore attendre. La sélection de citations suivante concerne des personnes ayant opté pour l'admission directe. [Je reste employée comme opératrice, avec le même salaire et le même travail qu'avant 2015. C'est un peu frustrant d'avoir fait une formation d'horlogère CFC, très longue et astreignante en cours du soir, et de n'avoir à ce jour aucune reconnaissance de mon employeur (P: 1668962)]. [Je suis très satisfaite de la formation qui m'a permis d'obtenir le CFC avec d'excellents résultats. Par contre, je suis déçue que rien n'ait changé sur mon lieu de travail, tant au niveau professionnel que financier. Rien n'a changé. Finalement, je me demande pourquoi c'est tellement important, cette qualification professionnelle (P: 1650483).]

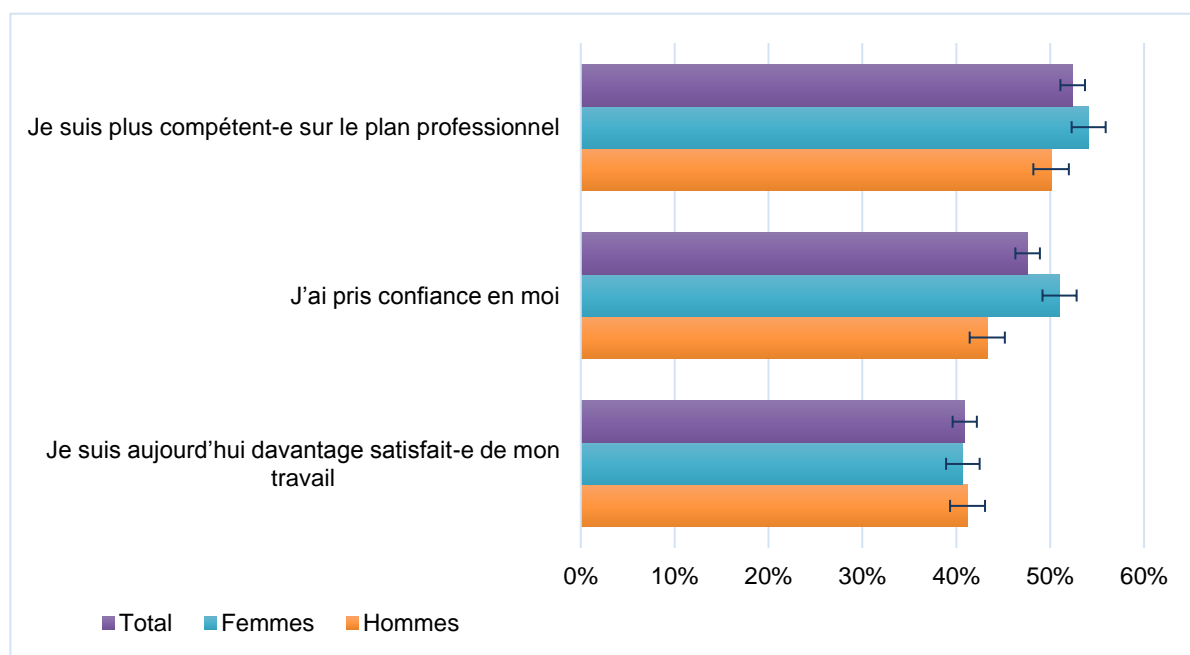
8.11.2 Changements depuis l'achèvement de la formation

Reste que la grande majorité (94 %) des sondés ont vu au moins un domaine de leur vie évoluer depuis l'obtention de leur certification professionnelle. Les items étudiés dans le cadre de l'enquête se subdivisent en plusieurs catégories: «développement personnel», «moyens de subsistance», «travail» ou «santé».

Développement personnel

Aujourd'hui, plus de la moitié (52 %) des personnes interrogées se considèrent comme plus compétentes sur le plan professionnel qu'avant leur formation, 48 % ont pris confiance en elles et 41 % sont davantage satisfaites de leur travail. [J'exerce désormais le métier dont j'ai toujours rêvé (P: 1651263).] Ce sont surtout les femmes (51 %) qui ont gagné en assurance grâce à la formation. [L'obtention du CFC m'a permis de m'accomplir professionnellement mais aussi dans ma vie privée (P: 1653032).]

Figure 33: Changement depuis l'achèvement de la formation – développement personnel selon le sexe, plusieurs réponses possibles

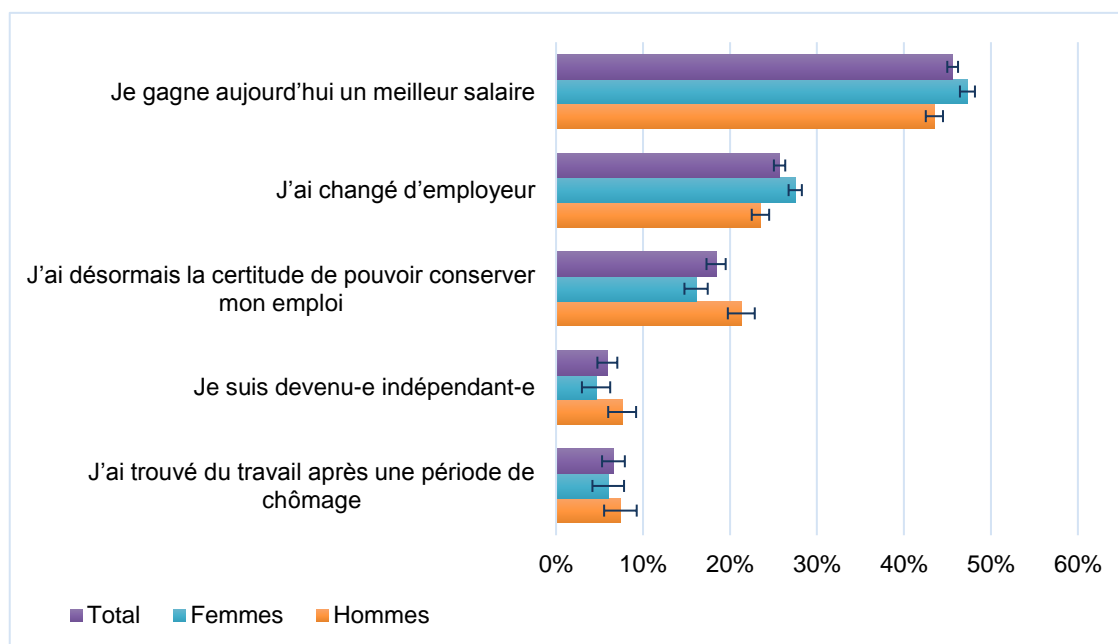


Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Moyens de subsistance

46 % des diplômés interrogés gagnent aujourd'hui un meilleur salaire, la proportion de femmes concernées (47 %) étant supérieure à celle de leurs homologues masculins (44 %). Les personnes qui ont le plus profité des avantages du diplôme sur le plan salarial sont celles qui ont suivi une formation écourtée (53 %), ce qui est notamment lié au fait que cette dernière est souvent une formation complémentaire ou qu'elle implique une qualification supérieure. Un quart environ (26 %) des sondés ont changé d'employeur depuis l'obtention de leur diplôme et 18 % ont davantage la certitude de pouvoir conserver leur emploi. Les hommes (21 %) ont plus conscience de cette sécurité que les femmes (16 %). 7 % des personnes interrogées ont trouvé du travail après une période de chômage et 6 % sont devenues indépendantes. [En ma qualité d'étranger (binational depuis novembre 2016), j'ai désormais de bien meilleures chances et davantage d'opportunités sur le marché suisse du travail grâce à l'obtention du certificat de fin d'apprentissage (P: 1678034).]

Figure 34: Changement depuis l'achèvement de la formation – facteurs assurant la subsistance selon le sexe, plusieurs réponses possibles



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Situation professionnelle

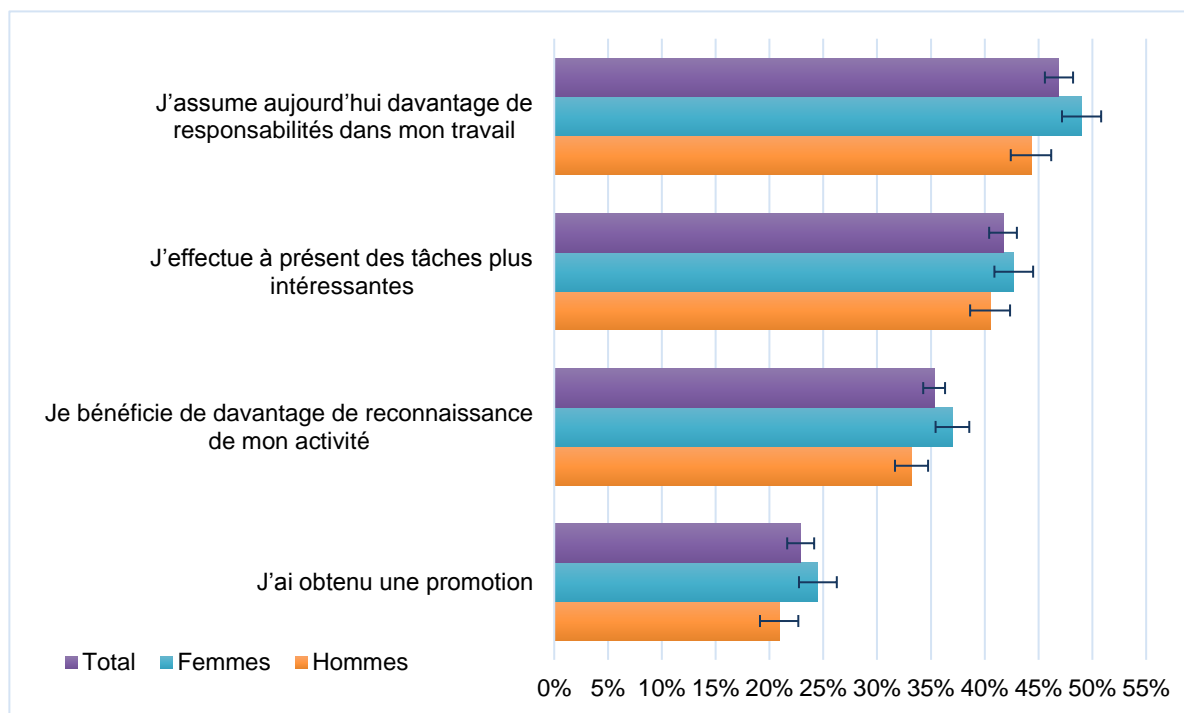
Le contenu du travail ou la fonction de certains sondés ont eux aussi évolué depuis l'obtention de leur certification professionnelle. Ainsi, 47 % des personnes interrogées assument aujourd'hui davantage de responsabilités dans leur travail et 42 % déclarent pouvoir effectuer des tâches plus intéressantes depuis la fin de leur formation. Les titulaires d'un CFC (43 %) sont beaucoup plus nombreux que ceux d'une AFP (29 %) à partager cet avis.

23 % des sondés ont obtenu une promotion, certains diplômés assument également des tâches de formation. [J'occupe aujourd'hui un poste de directeur chez Coop [...] et je suis convaincu que c'est la formation selon l'article 32 qui m'a permis d'obtenir de l'avancement (P: 1672455)]. [La fonction de formatrice pour les filières d'assistant-e en soins et santé communautaire CFC et d'aide en soins et accompagnement AFP, que j'exerce depuis l'été 2016, me procure

une immense joie. Ce poste à responsabilité me permet d'accomplir une foule de nouvelles tâches passionnantes (P: 1651995).]

Pour plus d'un tiers (35 %) des personnes interrogées, un autre effet positif de la certification professionnelle réside dans le fait de bénéficier désormais d'une reconnaissance accrue de leur activité. C'est notamment le cas des femmes (37 %) et des titulaires d'un certificat fédéral de capacité (36 %).

Figure 35: Changement depuis l'achèvement de la formation – facteurs liés à la situation professionnelle selon le sexe, plusieurs réponses possibles



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Formation continue et santé

Depuis la fin de leur formation professionnelle initiale, 15 % des sondés ont commencé une formation continue. Si cela concerne avant tout les diplômés CFC, près d'un diplômé AFP sur dix a suivi une formation continue ou est en train d'en suivre une. Pour ce qui est de la voie empruntée, on n'observe aucune différence notable en la matière. Par ailleurs, la proportion de femmes impliquées dans une formation continue est à peu près égale à celles des hommes.

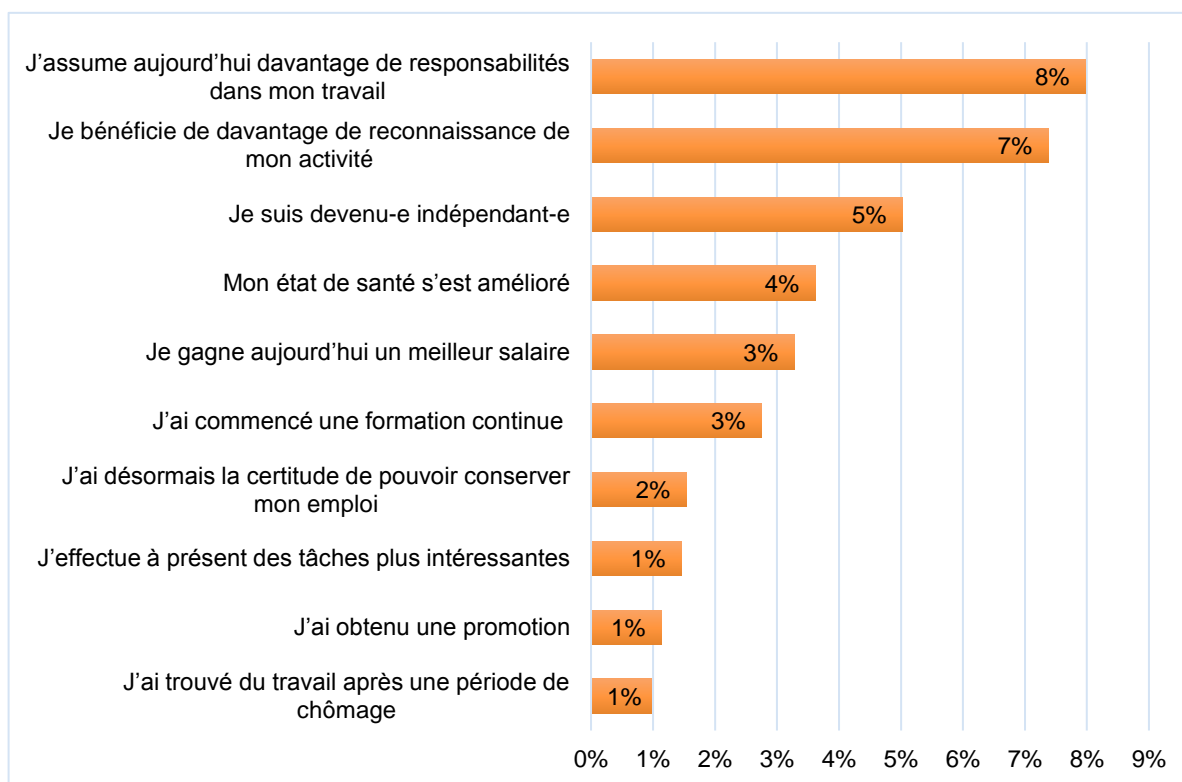
12 % des participants à l'enquête ont vu leur état de santé s'améliorer. La proportion supérieure à la moyenne d'adultes de la voie ordinaire (14 %) ou écourtée (15 %) ayant exprimé leur assentiment prouve l'importance particulière que le thème de la santé revêtait pour ces personnes avant et peut-être aussi pendant leur formation. Dans ce contexte, il est intéressant de noter que 4 % des sondés qui ont cité les raisons de santé comme motivation à suivre une formation estiment se sentir mieux aujourd'hui.

8.11.3 Raisons de commencer une formation et changements après l'obtention de la certification

Dans le cadre de l'enquête, certains items ont été examinés tant au regard des motivations à commencer une formation qu'en ce qui concerne les changements survenus depuis la certification professionnelle. Etant donné que la question portant sur les raisons était évaluée sur une échelle de quatre niveaux et que celle relative aux changements admettait plusieurs réponses, il est impossible de jauger ces deux éléments entre eux de manière optimale du point de vue méthodologique. Les réponses aux deux questions ont néanmoins été mises en regard et comparées afin de voir si les personnes qui ont mentionné un item comme raison importante, voire très importante d'entreprendre une formation l'ont également coché s'agissant des changements.

Les souhaits que les diplômés ont pu réaliser le plus souvent sont «assumer davantage de responsabilités au travail» (8 %) et «bénéficier d'une reconnaissance accrue de l'activité» (7 %). 5 % avaient déjà prévu de devenir indépendants avant le début de leur formation professionnelle initiale et ont mis ce projet à exécution une fois cette dernière achevée. 3 % des sondés qui considéraient un meilleur salaire comme une raison importante, voire très importante d'entreprendre une formation professionnelle initiale ont déclaré gagner plus aujourd'hui. De même, 3 % des diplômés qui ont cité de meilleures possibilités de formation continue comme motivation importante, voire très importante en suivaient une au moment de l'enquête. Les raisons des moyens de subsistance ou des perspectives d'avancement ont plus rarement pu être concrétisées. Le nombre en général relativement faible de motivations à la formation réalisées indique que des raisons qui étaient essentielles avant le début de la formation professionnelle initiale ont peut-être perdu de l'importance ou sont passées à l'arrière-plan après l'obtention du diplôme, et que d'autres aspects ont été privilégiés lors de la réponse à la question concernant les changements depuis l'achèvement de la formation.

Figure 36: Motivations à la formation réalisées par les diplômés interrogés



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

8.11.4 Projets supplémentaires relatifs à la formation et à l'activité professionnelle

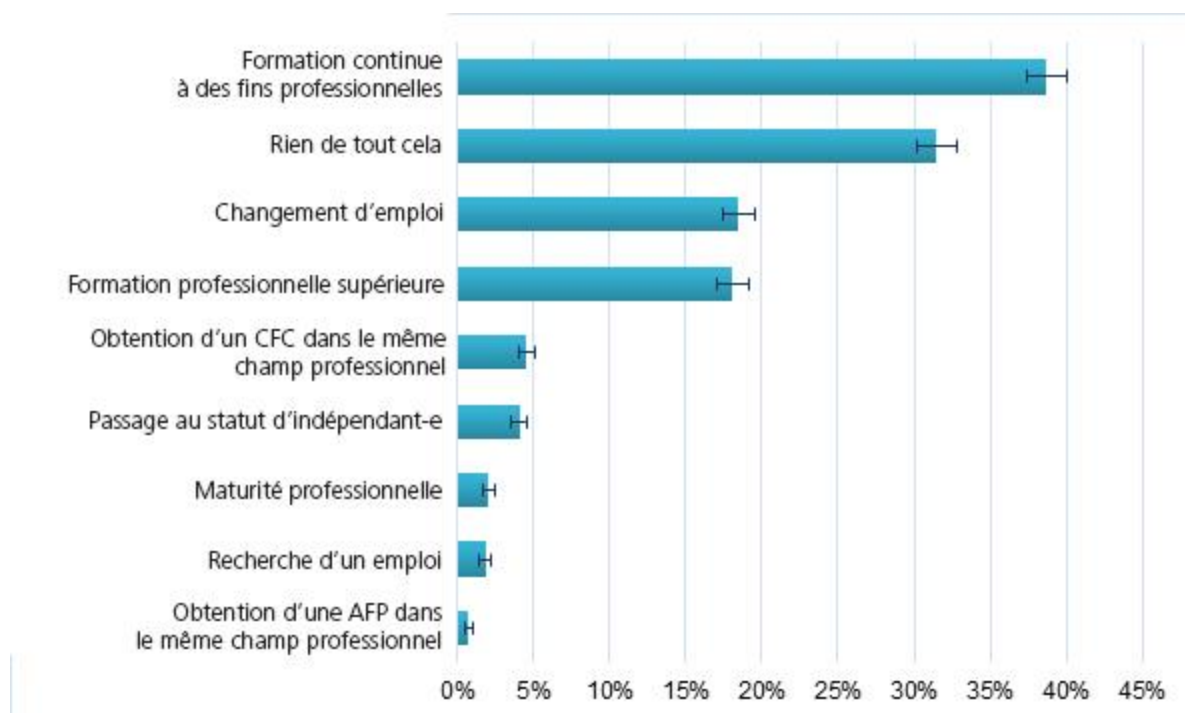
On a demandé aux diplômés quels étaient leurs projets de formation et de formation continue ainsi que de carrière au cours des douze prochains mois maintenant qu'ils avaient obtenu leur AFP ou leur CFC. Il importe ici de signaler que les réponses se réfèrent à des projets qui n'ont pour l'heure pas encore été réalisés et qui pourraient ne pas l'être. Pour vérifier s'ils ont été mis en œuvre, il faudrait mener une autre enquête dans quelques années.

39 % des sondés ont déclaré qu'ils aimeraient suivre à l'avenir des formations professionnelles continues, 19 % envisagent de changer d'emploi et 18 % ont en tête la formation professionnelle supérieure. Toutefois, près d'un tiers (32 %) des personnes interrogées ne souhaitent ni effectuer d'autre formation et formation continue, ni changer d'activité professionnelle dans les douze mois à venir.

40 % des personnes qui ont décroché un CFC prévoient une formation continue à des fins professionnelles, contre seulement 27 % des titulaires d'une AFP. 21 % de ces diplômés envisagent en revanche d'obtenir un CFC dans les prochains mois. Si l'on compare les sexes entre eux, on remarque que 22 % des hommes visent une formation professionnelle supérieure, contre 15 % des femmes. Celles-ci sont toutefois plus nombreuses à planifier des formations continues à des fins professionnelles (41 %, contre 37 % des hommes). On constate également des écarts en ce qui concerne l'âge. 22 % des 25-29 ans et 23 % des 30-34 ans privilégient une formation professionnelle supérieure, alors que ce projet est relativement peu plébiscité par les 45-64 ans (10 %). Ceux-ci sont en revanche

35 % à préférer n'envisager aucune formation ni formation continue et à ne pas vouloir que leur situation professionnelle change. Les autres tranches d'âge affichent des pourcentages légèrement inférieurs dans cette catégorie de réponses, le taux le plus bas (29 %) étant celui des 30-34 ans.

Figure 37: Formations et formations continues prévues ainsi que projets professionnels, plusieurs réponses possibles



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

8.12 Résumé et bilan

L'enquête menée auprès d'adultes ayant suivi une formation professionnelle initiale a permis pour la première fois de déterminer qui sont ces personnes qui effectuent une première ou une deuxième formation professionnelle, quelles sont les raisons qui les y incitent et à quels obstacles et défis elles sont confrontées durant leur cursus.

Si la formation professionnelle initiale est accomplie après l'âge de 24 ans, il s'agit dans 58 % des cas d'une deuxième formation ou d'une formation complémentaire. 42 % des sondés n'étaient pas titulaires d'un diplôme professionnel reconnu par la Confédération avant de commencer leur formation professionnelle initiale. Les personnes de nationalité étrangère ou les binationaux passent un premier diplôme beaucoup plus souvent que les Suisses. 12 % des Suisses qui ont obtenu comme premier titre une AFP ou un CFC possèdent un diplôme sectoriel ne faisant plus partie des diplômes professionnels fédéraux depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la formation professionnelle. Les adultes de Suisse romande suivent une première formation nettement plus fréquemment que leurs homologues alémaniques, ce qui est notamment lié à la composition régionale de la population: deux tiers des diplômés romands sont de nationalité étrangère ou jouissent d'une double nationalité.

Il n'est pas rare que le choix de la voie de formation soit conditionné par un manque d'informations au sujet des quatre possibilités d'obtenir une certification professionnelle à l'âge adulte. L'enquête réalisée auprès des personnes ayant interrompu leur formation au moyen d'entretiens téléphoniques semi-directifs montrait déjà que les sondés ignoraient souvent l'existence des quatre voies pour adultes. Ceux qui ont néanmoins pu se décider pour l'une d'entre elles en connaissance de cause se sont basés sur des critères tels que la durée de la formation et la charge de travail requise par cette dernière. L'âge et le souhait de ne pas se retrouver sur les bancs de l'école aux côtés d'Personnes en formation plus jeunes jouent parfois aussi un rôle. Mais la situation financière et/ou familiale sont également intégrées à la prise de décision.

Si des adultes décident de suivre une formation professionnelle initiale, ils font preuve d'une forte motivation intrinsèque. Ainsi, 94 % des personnes interrogées ont déclaré que des raisons comme «l'envie d'effectuer des tâches plus intéressantes ou d'assumer davantage de responsabilités», «le développement personnel», «la réalisation d'un objectif professionnel attendu de longue date» ou «un vif intérêt pour le contenu des cours» ont été déterminantes dans leur choix d'entreprendre une formation professionnelle (supplémentaire). Mais des considérations liées aux moyens de subsistance («la perspective d'un meilleur salaire» ou «de meilleures possibilités d'avancement», p. ex.) ont elles aussi incité de nombreux sondés (85 %) à sauter le pas. La modification des conditions-cadres externes, telles que la maladie ou la pression de l'extérieur, exercée p. ex. par l'employeur, influe en revanche beaucoup moins sur la décision d'effectuer une formation professionnelle initiale à l'âge adulte.

L'investissement en temps, ainsi que la conciliation de la formation, du travail et de la vie de famille constituent un défi de taille pour les adultes qui accomplissent une formation professionnelle initiale. Cette contrainte pèse aussi bien sur les femmes assumant les tâches liées à l'éducation des enfants que sur les hommes chargés de subvenir aux besoins de la famille. Par ailleurs, le nombre de diplômés interrogés qui ont dû surmonter leur peur des examens s'est avéré étonnamment élevé. Ce résultat tient probablement au fait que les adultes en formation professionnelle initiale ont quitté l'école depuis longtemps, et n'ont donc pas l'habitude de gérer cette forme de pression. A cela s'ajoute la nécessité de réussir les examens du fait du temps important consacré à la formation et de l'éventuelle

perte de salaire subie. Ce coût d'opportunité d'un échec à la procédure de qualification semble beaucoup plus élevé pour les adultes que pour les jeunes qui suivent une formation. Ce sont surtout les personnes ayant opté pour l'admission directe ou la procédure de validation qui jugent insuffisant le soutien de leur employeur. Dans ces deux voies, un suivi par un formateur/une formatrice en entreprise n'est en général pas prévu et les adultes doivent dans une large mesure se procurer eux-mêmes les informations nécessaires. Quant aux personnes qui choisissent la voie ordinaire ou écourtée, elles sont tout particulièrement confrontées pendant leur formation à des questions existentielles sur le plan financier.

Plus d'un an après avoir achevé leur formation professionnelle initiale, 10 % des sondés déclarent ne pas être actuellement engagés dans des rapports de travail. Ce chiffre relativement élevé surprend. Pour les diplômés d'une formation ordinaire, ce phénomène peut être lié en partie à un chômage frictionnel: ils doivent quitter leur entreprise formatrice et se mettre en quête d'un nouvel employeur. Mais le champ professionnel dans lequel est effectuée la formation joue lui aussi un rôle. Ainsi, les diplômés du commerce de détail et de la logistique ou les employés de commerce éprouvent beaucoup plus de difficultés à trouver un emploi à l'issue de leur formation.

Pour autant, la quasi-totalité (89 %) des personnes interrogées font état d'un changement positif dans au moins un domaine de leur vie depuis la fin de leur formation – que ce soit parce qu'elles se sentent aujourd'hui plus compétentes sur le plan professionnel (52 %) ou ont davantage confiance en elles (48 %), ou parce qu'elles gagnent un meilleur salaire (46 %) ou assument davantage de responsabilités dans leur travail (42 %).

9. Conclusion

En 2015, près de 470 000 personnes âgées de 25 à 64 ans ne possédaient aucun diplôme de degré secondaire II et étaient de ce fait exposées à un plus grand risque de s'enliser dans un chômage de longue durée si elles venaient à perdre leur travail. Les personnes sans formation ont en outre de minces chances d'évolution professionnelle ou d'avancement au sein de leur entreprise et sont confrontées à un certain nombre d'obstacles qui nuisent à leurs perspectives de formation de base ou continue. La Confédération s'est donc fixé pour objectif de faciliter l'accès à une formation professionnelle initiale au plus grand nombre possible d'adultes sans diplôme pertinent pour le marché du travail afin d'améliorer leur capacité individuelle à occuper un emploi tout en répondant aux besoins du monde économique en main-d'œuvre qualifiée. C'est dans ce contexte que la présente étude a été réalisée. Elle vise d'une part à rassembler et analyser des données empiriques sur l'aménagement actuel et les conditions cadres en matière de formation initiale pour adultes et d'autre part à obtenir davantage d'informations issues de la pratique sur les personnes qui ont déjà suivi une formation professionnelle avec succès, l'ont interrompue ou ont envisagé d'entamer une telle formation sans franchir le pas. Ce chapitre présente une description des personnes concernées, de leurs motivations quant à leur participation ou non, ainsi que de leurs difficultés et de leurs réussites dans le contexte des conditions cadres institutionnelles.

Caractéristiques des diplômés et conditions de participation à l'étude

La formation préalable de la population de diplômés d'une formation professionnelle initiale est très hétéroclite. Plus de deux personnes sur cinq (42 %) ayant terminé leur formation professionnelle en 2015 et âgées de plus de 24 ans au début de ce parcours sont titulaires d'une première certification professionnelle reconnue à l'échelle fédérale ou d'un premier diplôme. D'ailleurs, 37 % de ces personnes possèdent un diplôme étranger du degré secondaire II ou du degré tertiaire ou peuvent attester d'un diplôme sectoriel non reconnu à l'échelle fédérale et parfois plus non plus sur le marché du travail. 58 % des diplômés interrogés suivaient en revanche une deuxième formation ou une formation complémentaire. La plupart d'entre eux avaient déjà obtenu un certificat fédéral de capacité (63 %), d'autres étaient allés au gymnase (14 %) ou possédaient un diplôme du degré tertiaire (17 %).

Les personnes ayant suivi une première formation professionnelle en Suisse et faisant ainsi partie du premier groupe cible pour une certification professionnelle à l'âge adulte se répartissent comme suit: il y a autant de femmes que d'hommes, 44 % d'entre eux sont âgés de moins de 35 ans, 46 % n'ont pas d'enfants ou alors âgés de plus de 20 ans, 60 % sont d'origine étrangère ou ont une double nationalité. Au début de leur formation, 52 % de ces personnes doivent justifier d'un diplôme scolaire obligatoire et 12 % d'un diplôme sectoriel. On remarque à ce sujet que près de la moitié des participants titulaires d'un diplôme étranger qui suivent une première formation professionnelle en Suisse sont bien qualifiés. Ces personnes peuvent en effet justifier d'une maturité obtenue à l'étranger, d'une maturité professionnelle ou d'un diplôme du degré tertiaire.

Indépendamment de ces caractéristiques sociodémographiques et de l'obtention d'une première ou deuxième formation, la décision de suivre une formation professionnelle initiale tient surtout à des questions de motivation: ainsi, pour 94 % des personnes interrogées, le facteur déterminant était le désir intérieur d'évolution personnelle et professionnelle grâce à une formation professionnelle initiale (complémentaire) et d'acquisition de nouveaux contenus didactiques. Nous n'insisterons jamais assez sur le fait qu'à l'âge adulte, la motivation intrinsèque constitue un préalable pour entreprendre une

formation professionnelle initiale; cet aspect a d'ores et déjà été souligné par un certain nombre d'auteurs (Frings/Kuse 2011; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012). La partie biographique qualitative de la présente étude s'appuie sur ce constat et a établi, à partir de toute une série de caractéristiques spécifiques à la formation et à l'activité professionnelle, la catégorie-type des «battants». Ceux-ci se caractérisent notamment par leur curiosité, leur engagement et leur ambition, ainsi que par leur vif intérêt pour la formation et ses contenus. Elles poursuivent un objectif professionnel concret et se passionnent pour l'apprentissage de nouvelles choses. Quand on la croise avec les données sociodémographiques évoquées, cette catégorie-type est particulièrement apte à suivre une formation professionnelle initiale. Un autre motif pour s'engager dans une première ou une deuxième formation réside dans le besoin d'assurer sa subsistance. 85 % des personnes interrogées ont déclaré avoir fait ce choix notamment pour obtenir une meilleure sécurité de l'emploi, pour trouver un nouveau poste plus rapidement en cas de chômage, pour gagner davantage d'argent ou pour s'ouvrir de nouvelles perspectives de formation continue et d'évolution de carrière. Cet élément n'est pas non plus nouveau et a déjà été souligné il y a quelques années par les auteurs précités et confirmé à plusieurs reprises dans le cadre de cette étude. Les données qualitatives notamment mettent en exergue ces inquiétudes existentielles liées à l'absence de diplôme reconnu. Ces craintes s'expriment au sein de la catégorie-type des «réactifs», qui ont besoin de conseils éclairés adaptés à leur situation individuelle et aux possibilités qui leur sont offertes en tant qu'adulte pour entreprendre une formation professionnelle initiale. Enfin, 32 % des personnes interrogées évoquent des motivations extérieures non influençables comme des raisons médicales, un changement dans l'environnement personnel ou encore la volonté de leur employeur. Ce pourcentage comparativement faible de motivations extrinsèques indique que les pressions extérieures ne poussent à entreprendre une formation professionnelle que sous certaines conditions. C'est ce dont atteste la catégorie-type des «modestes» élaborée dans le cadre des entretiens biographiques réalisés, qui regroupe les personnes enclines à suivre une formation, mais se contentant de ce qu'elles ont malgré les incitations extérieures et estimant que l'investissement nécessaire à l'obtention d'une (nouvelle) certification n'est pas à l'a hauteur des bénéfices escomptés.

Obstacles à l'apprentissage

Outre les nombreuses raisons qui plaident «*en faveur*» d'une formation professionnelle initiale, il existe aussi un certain nombre de facteurs que les personnes interrogées citent comme arguments «*en défaveur*» d'une formation professionnelle (complémentaire). Certains de ces éléments sont également évoqués par les diplômé(e)s comme des charges dans le cadre de leur formation (cf. paragraphe «Difficultés rencontrées au cours de la formation»). Les principaux obstacles à une formation professionnelle initiale sont le coût élevé, les pertes de salaire, les restrictions dans la vie privée, la difficulté de concilier la vie familiale et la formation, les inquiétudes liées au fait de fréquenter une école professionnelle, notamment la mixité des âges en classe, mais aussi les craintes relatives au surmenage, à la surcharge de travail et à l'échec. S'y ajoutent d'autres barrières: manque d'attentes en termes de bénéfices, âge trop élevé, manque de motivation, manque de soutien financier, difficultés linguistiques, manque de souplesse de l'entreprise, conseils lacunaires, longs délais d'attente et chômage, notamment dans le cas d'une procédure de validation. Tous ces obstacles empêchent les candidats de constituer un dossier dans la mesure où elles ne peuvent pas répertorier et consigner par écrit d'aperçu des processus d'entreprise.

Point de départ pour une formation professionnelle initiale

74 % des personnes interrogées sont venues d'elles-mêmes à l'idée d'entreprendre une formation professionnelle initiale. Les recommandations de l'employeur (22 %) et celles de l'orientation professionnelle (7 %) sont comparativement insignifiantes. Ces participations à une formation nées d'une initiative personnelle confirment ce qui a été constaté à plusieurs reprises dans le cadre de cette étude, à savoir la méconnaissance du système de formation en général et des quatre voies qui permettent d'y parvenir en particulier. Surtout, les données qualitatives montrent bien l'absence de conseils exhaustifs ou d'étude individuelle des différentes possibilités, de sorte que le choix s'est porté plus ou moins par hasard sur l'une des quatre voies. En revanche, les personnes qui disposaient d'un niveau d'informations suffisant ont pu faire un choix éclairé quant à la durée de la formation, aux ressources financières et au temps qu'elles pouvaient dégager, aux éventuelles craintes relatives à l'école professionnelle, ainsi que dans le contexte de leur parcours personnel, la formation préalable ne laissant dans certains cas qu'un seul choix possible.

Difficultés rencontrées au cours de la formation

Les obstacles rencontrés pendant la formation sont l'important investissement en temps, les restrictions de la vie privée qui en découlent, la situation financière, la peur des examens, la fréquentation de l'école professionnelle et la difficulté à concilier la vie familiale et la formation. Ces difficultés n'étaient toutefois globalement pas suffisamment lourdes pour entraîner un changement d'entreprise voire une interruption de la formation. D'autres obstacles se sont avérés déterminants. En ce qui concerne les changements d'entreprise, il faut d'abord indiquer que 14 % des personnes interrogées ont cherché une nouvelle entreprise au cours de leur formation afin de pouvoir obtenir leur diplôme. Une situation liée d'une part à l'organisation de la formation, qui prévoit pour certains métiers un ou plusieurs changements de d'entreprise d'apprentissage, et d'autre part à des facteurs comme des problèmes relationnels avec le responsable hiérarchique, un manque de soutien concret ou la non-adéquation entre le savoir théorique de l'école professionnelle et sa mise en pratique. Des motifs similaires jouent un rôle dans les résiliations de contrats d'apprentissage, les interruptions de procédures de validation et l'accès direct à la procédure de qualification. Là aussi, les relations interpersonnelles conflictuelles, en particulier avec un supérieur hiérarchique, constituent un facteur décisif d'abandon, de même que le manque de professionnalisme et de suivi au cours de la formation professionnelle. Les facteurs d'abandon liés à l'entreprise sont caractéristiques des Personnes en formation adultes, dans la mesure où ces derniers sont bien plus exigeants quant au contenu de la formation que les jeunes (voir aussi Wettstein/Neuhaus 2011). Les dissolutions de contrats d'apprentissage, les interruptions de procédures de validation et l'accès direct à la procédure de qualification peuvent cependant aussi être imputables à des raisons personnelles et dépendent fortement du parcours individuel des personnes interrogées. La conciliation entre la vie familiale et la formation, mais aussi le fait d'avoir des enfants ou des proches malades à gérer sont autant de motifs essentiels d'abandon. Les autres facteurs sont les affections physiques ou psychiques de longue durée qui apparaissent de façon imprévue au cours de la formation, empêchant sa poursuite. La famille et la santé jouent un rôle mineur dans l'abandon des formations chez les jeunes, et s'observent beaucoup plus chez les adultes.

Conditions de réussite

Il est impossible de déterminer avec certitude les facteurs décisifs qui ont permis aux personnes interrogées de décrocher leur certification. On peut toutefois partir du principe que la forte motivation intrinsèque qui a été observée chez la quasi-totalité des personnes interrogées a créé les conditions préalables nécessaires pour surmonter les obstacles apparus au cours de la formation suivie. S'y ajoutent la stabilité des conditions cadres en entreprise, le professionnalisme en matière d'encadrement au sein de l'entreprise formatrice et de l'école professionnelle ainsi que le réseau privé, en particulier le compagnon ou la compagne, qui constituent les clés de la réussite de la formation. C'est aussi ce qu'indiquent les structures et les personnes qui ont épaulé les diplômé(e)s tout au long de leur formation. Les personnes interrogées saluent notamment l'aide apportée par les enseignants, par leur compagnon ou compagne ou encore par le formateur ou la formatrice. Les entreprises ont pu apporter leur soutien aux diplômés en tenant compte de leurs jours d'école (52 %), en créant un environnement de travail propice à l'apprentissage (45 %), en comptabilisant les jours d'école comme des jours ouvrables (44 %) ou encore en prenant en charge les frais de cours et d'écolage (41 %). 28 % des personnes interrogées ont également bénéficié d'un soutien financier de la part de leur entreprise, 15 % de la part de leur compagnon ou compagne ou de leurs parents et amis. Quant aux lieux de formation, ce sont surtout les écoles professionnelles qui ont contribué à la réussite. Si dans le cas des formations initiales ordinaires ou écourtées, l'entreprise a souvent joué un rôle-clé dans l'obtention du diplôme, cet aspect fait défaut dans les voies de l'accès direct et de la procédure de validation. Le manque de soutien par l'entreprise est critiqué par les diplômés de ces deux voies: ceux-ci estiment en effet avoir manqué de temps pour l'étude individuelle et de situations concrètes d'apprentissage au sein de leur entreprise et avoir pâti de volumes de travail trop importants ainsi que de l'absence d'interlocuteurs dédiés au sein de l'entreprise. En outre, une partie d'entre eux estime avoir réalisé des activités ne permettant aucun transfert de la théorie à la pratique. Les cours interentreprises sont considérés comme peu voire pas utiles par 28 % de l'ensemble des personnes interrogées, et les cours spécialisés ainsi que les cours spéciaux pour adultes par 35 % d'entre elles.

Bénéfice

L'utilité d'une certification professionnelle (complémentaire) peut être évaluée à l'aune de critères objectifs comme subjectifs. Ainsi, on peut observer en toute objectivité qu'une personne interrogée sur dix reste sans emploi un an après avoir obtenu sa certification professionnelle. Ce chiffre relativement élevé surprend dans la mesure où ces formations sont censées assurer notamment une meilleure sécurité de l'emploi. Pour 12 % des personnes qui ont obtenu un premier diplôme professionnel initial en Suisse en 2015, cette promesse n'a manifestement pas été tenue. Cependant, les personnes qui ont décroché une attestation (19 %) sont nettement plus nombreuses à ne pas avoir d'emploi un an après que les titulaires d'un CFC (9 %). Sur le plan subjectif, les participants à l'étude estiment a posteriori que leur formation professionnelle initiale est toutefois très utile. En particulier, leur situation personnelle sur le lieu de travail ainsi que leur implication ont changé. Ils se sentent ainsi plus compétents (52 %), ont gagné en confiance de soi (48 %), assument davantage de responsabilités (47 %) et sont mieux rémunérés (46 %). Seuls 6 % d'entre eux estiment que rien n'a changé. Ils ont également vu s'ouvrir de nouvelles perspectives de carrière grâce à la formation professionnelle initiale obtenue. Ainsi, 39 % d'entre eux comptent entamer une formation continue, 19% prévoient de changer de poste et 18 % entendent obtenir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur. Même

s'il ne s'agit que de projets, ces données montrent clairement que la réalisation d'une formation professionnelle initiale constitue le premier pas vers d'autres qualifications et qu'offrir une certification professionnelle aux adultes peut permettre de lutter contre le manque de main-d'œuvre qualifiée.

Evaluation des quatre voies possibles

Afin d'évaluer les quatre voies permettant d'obtenir une certification professionnelle, nous proposons ci-après un comparatif sous forme de tableau répertoriant les aspects et expériences positifs et négatifs liés soit à l'aménagement, soit au déroulé de la formation (aspects possibles mais non obligatoires). Cette évaluation s'appuie sur les données qualitatives et quantitatives dont il a été fait état dans le cadre de la présente étude et représente ainsi exclusivement les perspectives des personnes qui ont obtenu leur diplôme, ont abandonné leur formation en cours de route ou ne l'ont pas du tout suivie. Il est donc tout à fait possible qu'un élément cité comme expérience négative par une personne soit considéré par une autre comme quelque chose de positif. Il convient également d'indiquer que les aspects généraux, comme le bénéfice global ou l'efficacité d'une formation professionnelle initiale citées dans le paragraphe précédent, ne sont pas représentés dans ce tableau.

Tableau 8: Evaluation des quatre voies de formation destinées aux adultes

<i>Ordinaire/écourtée</i>	<i>Accès direct</i>	<i>Validation</i>
Expériences/aspects positifs		
<ul style="list-style-type: none"> - Grande motivation d'apprentissage à l'école professionnelle - Variété grâce à l'école professionnelle - Soutien du personnel enseignant - Formation initiale ordinaire ouverte aux personnes sans aucune formation ni expérience professionnelles préalables - Efficacité de l'apprentissage en école professionnelle - Environnement favorable à l'apprentissage en entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de perte de revenus à charge de travail égale - Courte durée 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de pertes de revenus - Possibilité de constituer un dossier en quelques mois - Efficacité de l'apprentissage grâce à l'étude individuelle
Expériences/aspects négatifs		
<ul style="list-style-type: none"> - Motivation d'apprentissage élevée liée au salaire de formation - Manque de soutien financier - Manque de transparence des offres de soutien financier - Singularité/différence d'âge en tant qu'apprenant adulte au sein de l'entreprise et de l'école professionnelle - Manque de professionnalisme des formations destinées aux adultes en entreprise, en école professionnelle et en cours interentreprise - Formalisme de la structure de formation, y c. fréquentation de l'école professionnelle - Retard d'apprentissage dans le cas des formations écourtées - Peur des examens - Manque de possibilités de règlement auprès de l'école professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Lourd investissement, empiétant sur le temps libre - Réduction du temps de travail rarement possible - Manque de soutien accordé par l'entreprise - Peur des examens, notamment à cause d'une orientation insuffisante n'ayant pas permis de faire un point fidèle de l'état des connaissances - Coût élevé des cours - Cours interentreprises non adaptés à l'expériences professionnelle des participants adultes 	<ul style="list-style-type: none"> - Peu de métiers permettant cette procédure - Faible taux de participation - Lourde charge de travail, empiétant sur le temps libre - Conciliation vie familiale/formation - Longue durée de la procédure - Grande complexité - Lourde charge de travail écrit, y compris dans les métiers non rédactionnels - Expérience professionnelle unilatérale empêchant la validation de l'ensemble d'un domaine de compétences - Manque d'offres d'informations et de soutien de la part de l'administration - Manque de soutien de la part de l'entreprise - Grande autonomie et autodiscipline requises - Procédure impossible en cas de chômage - Bénéfice principalement dans les grandes entreprises

Source: Tableau réalisé par les auteurs, 2017

Lacunes de l'étude

La présente étude a permis d'appréhender différents aspects de la formation professionnelle initiale destinée aux adultes et de les analyser du point de vue des personnes ayant mené à bien leur formation, de celles l'ayant abandonnée et de celles enclines à en suivre une mais ne l'ayant pas fait. Reste toutefois hors champ le point de vue de ceux, nombreux, qui ne se sont pas encore penchés sur une éventuelle formation professionnelle initiale alors même qu'ils n'ont aucun diplôme secondaire de degré II ou que leur diplôme n'est pas ou plus pertinent pour le marché du travail suisse. Ce groupe pourrait fournir des indications précieuses sur les mesures à prendre pour aménager la formation professionnelle initiale destinée aux adultes et recruter efficacement des candidats à former. Voici quelques questions auxquelles une étude ad hoc pourrait répondre: comment le monde économique définit-il la notion de «diplôme pertinent pour le marché du travail»? Les personnes non diplômées ou dont la qualification est insuffisante au regard du marché du travail sont-elles conscientes de leur situation? Dans quelle mesure sont-elles informées des possibilités de renseignement sur la formation professionnelle initiale? Dans quelle mesure connaissent-elles de manière générale les possibilités de formation professionnelle initiale? Pourquoi ne profitent-elles pas de ces offres? Quelle idée se font-elles de la formation? Pourquoi s'intéressent-elles (ou non) aux certifications professionnelles reconnues à l'échelle fédérale? Quels sont leurs objectifs et leurs plans de carrière? De quel soutien ont-elles besoin et par l'intermédiaire de quels canaux et institutions peuvent-elles être touchées? etc. Bien qu'on dispose déjà de connaissances sur la formation professionnelle initiale des adultes, notamment grâce à la présente étude, seule la prise en compte de ce dernier groupe cible pourra permettre de dresser un tableau cohérent de la certification professionnelle pour adultes.

Bibliographie

- Asselmeyer, H. (1996): *Einmal Schule - immer Schüler? eine empirische Studie zum Lernverständnis Erwachsener*. Francfort-sur-le-Main: Lang.
- Baethge, M.; Severing, E. (2015): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. In: Baethge, M.; Severing, E. (éditeur): *Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf*. Bielefeld: Bertelsmann, pp. 7–16.
- Barz, H.; Tippelt, Rudolf (2007): *Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland: Praxishandbuch Milieumarketing*. 2^e édition. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Becker, B. (2010): *Bildungsaspirationen von Migranten. Determinanten und Umsetzung in Bildungsergebnisse*. Working Paper. Université de Mannheim.
- Becker, R.; Hecken, A. E. (2011): Berufliche Weiterbildung - theoretische Perspektiven und empirische Befunde. In: Becker, R. (éditeur): *Lehrbuch der Bildungssoziologie*. Wiesbaden: Springer, pp. 367-410.
- Beder, H. (1990): Reasons for Nonparticipation in Adult Basic Education. In: *Adult Education Quarterly*, 40(4), pp. 207-218.
- Beicht, U.; Schiel, S.; Timmermann, D. (2004): Berufliche Weiterbildung - wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer?. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 1, pp. 5-10.
- Berweger, S.; Krattenmacher, S.; Salzmann, P.; Schönenberger, S. (2014): *LiSA. Lernende im Spannungsfeld von Ausbildungserwartungen, Ausbildungsrealität und erfolgreicher Erstausbildung*. Saint-Gall: Haute école pédagogique de Saint-Gall.
- BMBF (2014): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014*. Résultats de l'Enquête sur l'éducation des adultes (EEA). Bonn.
- Bohlinger, S. (2002): Vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 98, pp. 405-420.
- Bogai, D.; Buch, T.; Seibert, H. (2014): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten. Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. In: *IAB-Kurzbericht*. 11/2014. Nuremberg.
- Bolder, A.; Hendrich, W. (2000): *Fremde Bildungswelten. Alternative Strategien lebenslangen Lernens*. Opladen: Leske + Budrich.
- Bortz, J. (1993): *Statistik für Sozialwissenschaftler*. 4^e édition. Berlin Heidelberg New York: Springer Lehrbuch.
- Botthof, A. (2015): Zukunft der Arbeit im Kontext von Autonomik und Industrie 4.0. In: Botthof, A.; Hartmann E. A. (éditeur): *Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0*. Berlin, Heidelberg: Springer Vieweg, pp. 3-9.
- Brüning, G. (2002): *Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung*. DIE, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Brunetti, A. (2013): *Volkswirtschaftslehre. Eine Einführung für die Schweiz*. 3^e édition entièrement remaniée. Berne: hep Verlag.

- B,S,S. (2015): *Finanzierung der beruflichen Grundbildung für Erwachsene. Schlussbericht zuhanden des Schweizerischen Baumeisterverbands (SBV)*. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung en collaboration avec le Markus Maurer de la Haute école pédagogique de Zurich. Bâle, le 25 avril 2015 (révisé le 3 juin 2015).
- Buschauer, M.; Schmidlin, S. (2015): Employability und lebenslanges Lernen – die Verlierer sind die Geringqualifizierten. Fachartikel im CAS Sozialversicherungsmanagement und Sozialpolitik. Naters, Winterthour: non encore publié.
- Diezinger, A. (2015): Übergänge in den Beruf: institutionelle und individuelle Rahmenbedingungen. In: Müller, B.; Zöllner, U.; Diezinger, A.; Schmid, A. (éditeur): *Lehrbuch Integration von Jugendlichen in die Arbeitswelt*. Weinheim et Bâle: Beltz Juventa, pp. 45-81.
- Dobischat, R. (2016): Ausbilden für Industrie 4.0. Qualifizierung für Industrie 4.0. Berufsbildung. In: *Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 70(159), p. 2. Eusl-Verlag Detmold.
- Esser, H. (1991): Alltagshandeln und Verstehen: zum Verständnis von erklärender und verstehender Soziologie am Beispiel von Alfred Schütz und „rational choice“. Tübingen: Mohr.
- Festner, D.; Huber, S. (2010): Motive und bildungsökonomische Effekte des Quereinstiegs, présentation donnée dans le cadre de la manifestation «Studium ohne Abitur, Berufsabschluss ohne Ausbildung? Qualifikationsreserven durch Quereinstieg nutzen» le 11.05.2010, Nuremberg.
- Frey, A.; Ertelt, B.-J.; Balzer, L. (2012): Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Grundbildung in Europa: Aktueller Stand und Perspektiven. In: Baumeler, C.; Ertelt, B.-J.; Frey, A.; (éditeur): *Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung*. Landau: Verlag Empirische Pädagogik, pp. 11-60.
- Frey, A.; Terhart, P. (2010): Ausbildungsabbrüche – Problembeschreibung und Möglichkeiten einer Prävention. In: *Blätter der Wohlfahrtspflege*, 105(3), pp. 109-112.
- Friebe, J.; Schmidt-Hertha, B.; Tippelt, R. (2014): *Kompetenzen im höheren Lebensalter. Ergebnisse der Studie „Competencies in Later Life“ (CiLL)*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Frings, K.; Kuse, S. (2011): *Nachqualifizierung An- und Ungelernter in Hessen*. In: HA Hessen Agentur GmbH (éditeur). Wiesbaden.
- Fritschi, T.; Bannwart, L.; Hümbelin, O.; Frischknecht, S. (2012): *Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche. Schlussbericht im Auftrag Travail.Suisse*. Editeur: Berner Fachhochschule, Travail Social. Berne. <http://www.soziale-arbeit.bfh.ch/de> (consulté le 10.11.2016).
- Fritschi, T.; Oesch, T.; Ben, J. (2009): *Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz. Schlussbericht. Im Auftrag von Travail.Suisse*. Büro BASS, Berne. http://www.buero-bass.ch/pdf/2009/ausbildungslosigkeit_schlussbericht_def.pdf (consulté le 10.11.2016).
- Gellhardt, H.; Kohlmeyer, K.; Theisen, M. (1995): *Anatomie des Ausbildungsabbruchs – Quantitative und qualitative Aspekte eines bildungspolitischen Problems*. Göttingen: Testzentrale.
- Giger, S. (2016): Une certification professionnelle sert aussi les adultes. *La vie économique, plateforme de politique économique*, 88(11), pp. 22-24. Editeur: Secrétariat d'Etat à l'économie.

- Glaser, B. G.; Strauss, A. L. (1998): *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Berne: Hans Huber.
- Greilinger, A. (2013): *Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben*. Munich: Ludwig-Fröhler-Institut.
- Gutschow, K. (2008): *Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Hunger, A.; Jenewein, K.; Sanfleber, H. (éditeur) (2002): *Gründe für Ausbildungsabbrüche im Handwerk. Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskolleglehrern in Nordrhein-Westfalen* (Vol. 3). Duisbourg: IBTW.
- Jud Huwiler, U. (2015): La fin du travail? *La vie économique, plateforme de politique économique*, 89(10), pp. 10-13. Editeur: Secrétariat d'Etat à l'économie.
- Kaufmann, K.; Widany, S. (2013): Berufliche Weiterbildung - Gelegenheits- und Teilnahmestrukturen. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 16, pp. 29-54.
- Kelle, U.; Erzberger, Ch. (1999): Integration qualitativer und quantitativer Methoden: Methodologische Modelle und ihre Bedeutung für die Forschungspraxis In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, 51(3), pp. 509-531.
- Kelle, U.; Kluge, S. (2010): *Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. 2^e édition remaniée. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kriesi, I.; Neumann, J.; Schweri, J.; Griga, D.; Kuhn, A.; Schmid, E.; Baumeler, C. (2016): *Bleiben? Gehen? Neu beginnen? Häufigkeit, Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen*. Trendbericht 1 des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung. Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP.
- Kuckartz, U. (2014): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 2^e édition revue et augmentée. Weinheim, Bâle: Beltz Juventa.
- Küstern, I. (2009): *Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen*. 2^e édition. Wiesbaden: VS Verlag.
- Lamamra, N.; Duc, B.; Jordan, M. (2011): La plupart des jeunes encore en formation quatre ans après. In: *Panorama*, 1, p. 17.
- Lamamra, N.; Masdonati, J. (2008): Adolescence en souffrance. Stratégies des jeunes face aux contraintes de la formation professionnelle. In: *Reflets*, 14, pp. 67-102.
- Lippitz, M. (1995): Förderung der sozialen Kompetenzen mit dem Schwerpunkt Berufsschule. In: Seyfried, B. (éditeur): *«Stolperstein» Sozialkompetenz. Was macht es so schwierig sie zu erfassen, zu fördern und zu beurteilen?* Bielefeld: Bertelsmann. pp. 33-52.
- Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) du 13 décembre 2002.
- Masdonati, J.; Lamamra, N. (2009): La relation entre apprenti-e et personne formatrice au cœur de la transmission des savoirs en formation professionnelle. In: *Revue suisse des sciences de l'éducation*, 31, pp. 335-353.

- Mayer, H. (2004): *Interview und schriftliche Befragung*. 2^e édition. Odenburg: Wissenschaftsverlag GmbH.
- Mayring, Ph. (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 12^e édition revue et augmentée. Weinheim: Beltz.
- Neuhaus, H. (2017): *Bauhauptgewerbe Genf: Maurer/innen und Strassenarbeiter/innen. EFZ und EBA-Abschlüsse für Erwachsene über 25*. <http://www.bbprojekte.ch/zc/D114.pdf> (consulté le 18.05.2017).
- OFS (2013): La formation tout au long de la vie en Suisse. Résultats du microrecensement formation de base et formation continue 2011. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- OFS (2016a): Glossaire. Personnes actives. <https://www.media-stat.admin.ch/web/apps/glossary/index.php?n=glo-166-fr> (consulté le 28.05.2017).
- OFS (2016b): Transitions et parcours dans le degré secondaire II: graphiques et tableaux. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation/secondaire-II.assetdetail.1680611.html> (consulté le 15.06.2017).
- OFPC Genève (2007): Qualifications +. <ftp://ftp.geneve.ch/oofp/qualiplus.pdf> (consulté le 19.05.2017).
- Przyborski, A.; Wohlrab-Sahr, M. (2010): *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. 3^e édition. Munich: Oldenbourg.
- Ramsauer, Ch. (2013): Industrie 4.0 – Die Produktion der Zukunft. *WINGbusiness* 3/2013, http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/7521_0_DieProduktionderZukunft_Christian-Ramsauer.pdf (consulté le 10.11.2016).
- Reich-Claassen, J. (2010): *Warum Erwachsene (nicht) an Weiterbildungsveranstaltungen partizipieren. Einstellungen und prägende Bildungserfahrungen als Regulative des Weiterbildungsverhaltens. Eine qualitativ-explorative Untersuchung erwartungswidriger Teilnahme und Nichtteilnahme an Erwachsenenbildung*. Berlin: Lit.
- Rohrbach-Schmidt, D.; Uhly, A. (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie*, 67(1), pp. 105-135.
- Rosenthal, G. (1995): *Erlebte und erzählte Lebensgeschichte: Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen*. Francfort-sur-le-Main, New York: Campus.
- Rosenthal, G. (2014): *Interpretative Sozialforschung: eine Einführung*. 4^e édition. Weinheim: Juventa.
- Scheuerle, B. (2015): Fachkräftereserve entdeckt. Die Mobilisierung von Geringqualifizierten. In: *Berufsbildung, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 69(156), pp. 7-9. Eusl-Verlag Detmold.
- Schmid, E. (2010): *Kritisches Lebensereignis „Lehrvertragsauflösung“. Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher*. Berne: hep.

- Schmidlin, S. (2014): *Europäisches Leistungspunktesystem in der Berufsbildung (ECVET). Eine Auslegeordnung zu bereits erfolgten Entwicklungen im europäischen Berufsbildungsraum*. CH Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit (éditeur): Soleure.
- Schmidt, B. (2007): *Weiterbildung älterer Erwerbstätiger. Veränderungen hinsichtlich Partizipation, Interessen und Barrieren*. In: Eckert, Th. (éditeur): *Übergänge im Bildungswesen*. Münster: Waxmann, pp. 265-276.
- Schöngen, K. (2003): *Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch?* In: *ibv*, 25, pp. 5-19.
- Schräder-Naef, R. (1997): *Warum Erwachsene (nicht) lernen. Zum Lern- und Weiterbildungsverhalten Erwachsener in der Schweiz*. Coire: Rüegger.
- Schräder-Naef, R.; Jörg-Fromm, R. (2005): *Eine zweite Chance für Ungelernte? Auswirkungen des nachgeholtten Lehrabschlusses*. Zurich: Rüegger.
- Schütze, F. (1983): *Biographieforschung und narrative Interviews*. In: *Neue Praxis. Kritische Zeitschrift für Sozialarbeit und Sozialpädagogik*, Jg. 13, pp. 283-293.
- SEFRI (2014): *Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes. Offres existantes et recommandations pour les développements futurs*. Berne: SEFRI.
- SEFRI (2016): *La formation professionnelle en Suisse. Faits et chiffres*. Berne: SEFRI.
- Spöttl, G.; Windelband L. (2016): *Industrie 4.0 – „Von der Software her denken“*. Qualifizierung für Industrie 4.0. In: *Berufsbildung, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 70(159), pp. 3–6. Eusl-Verlag Detmold.
- Stahel, W. (2000): *Statistische Datenanalyse. Eine Einführung für Naturwissenschaftler*. Wiesbaden: Vieweg.
- Stalder, B. E.; Schmid, E. (2006): *Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Berne: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Stalder, B. E.; Schmid, E. (2012): *Zurück zum Start? Berufswahlprozesse und Ausbildungserfolg nach Lehrvertragsauflösungen*. In: Bergmann, M. M.; Hupka-Brunner, S; Meyer, T.; Samuel, R. (éditeur): *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden. Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter*. Wiesbaden: Springer, pp. 265-285.
- Stalder, B. E.; Schmid, E. (2016): *Lehrvertragsauflösungen und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss*. Berne: hep.
- Strauss, A. L.; Corbin, J. (2004): *Les fondements de la recherche qualitative*. Fribourg Suisse: Academic Presse Fribourg/Editions Saint-Paul.
- Strzelewicz, W.; Raapke, H.; Schulenberg, W. (1966): *Bildung und gesellschaftliches Bewusstsein. Eine mehrstufige soziologische Untersuchung in Westdeutschland*. Stuttgart: Ferdinand Enke.
- Theuer, S.; Fritzsche, B.; Kropp, P. (2016): *Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen-Anhalt im Jahr 2014*. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 04/2016. Nuremberg.

- Timmermann, D. (2004): Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung in der nationalen Berichterstattung. In: BMBF (éditeur): *Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht - Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen*. Bonn, pp. 281-293.
- Tippelt, R.; von Hippel, A. (2011): Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung. In: Tippelt, R.; von Hippel, A. (éditeur): *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, pp. 801-812.
- Uhly, A. (2015): *Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Union Européenne (2016): Classification of learning activities (CLA) Manual. 2016 Edition. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf/978de2eb-5fc9-4447-84d6-d0b5f7bee723> (consulté le 02.03.2017).
- Weber, M. (2003): *Economie et société*. Edition révisée (1^e édition en 1921): Paris: Pocket.
- Wettstein, E. (2014): *Berufsbildung für Erwachsene. Detailhandel*. http://bbprojekte.ch/zc/EB05_Detailhandel.pdf (consulté le 18.05.2017).
- Wettstein, E. (2015): *Berufsbildung für Erwachsene. Kaufmännische Berufsbildung*. http://bbprojekte.ch/zc/E405_KaufmBBE.pdf (consulté le 18.05.2017).
- Wettstein, E.; Neuhaus, H. (2011): *Förderung der beruflichen Grundbildung für Erwachsene. Ungelehrte erhalten eine „zweite Chance“ einen Berufsabschluss auf Sekundarstufe II zu erwerben*. Zurich.
- Wettstein, E.; Neuhaus, H. (2012): *Unterstützungsbedarf zur beruflichen Nachholbildung im Kanton Basel-Stadt*. Zurich.
- Wettstein, E.; Neuhaus, H. (pas d'année indiquée): *Berufsbildung für Erwachsene. Das Angebot von Hotel&Gastro formation Schweiz*. http://bbprojekte.ch/zc/F112_HGf.pdf (consulté le 18.05.2017).
- Wettstein, E.; Schmid, E.; Gonon, Ph. (2014): *Berufsbildung in der Schweiz. Formen, Strukturen, Akteure*. 2^e édition entièrement remaniée et augmentée. Berne: hep Verlag.
- WHKT (2001): *Gründe für Ausbildungsabbrüche: Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufkolleglehrern*.
- Wikelund, K. R.; Reder, S.; Hart-Landsberg, S. (1992): *Expanding theories of adult literacy participation: a literature review*. Philadelphia: National Center on Adult Literacy.
- Wilkens, I.; Leber, U. (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung - Empirische Ergebnisse auf Basis des sozioökonomischen Panels. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3, pp. 329-337.

Anhang 1: Methodenbericht

1. Zielgruppe: Interessierte Nicht-Teilnehmende – Biografische Interviews

Sampling, Zugang zum Feld, Erhebungs- und Auswertungsmethoden

Das Sampling der interessierten Nicht-Teilnehmenden setzte sich aus Personen zusammen, die sich mit der Berufsberatung in Verbindung gesetzt und dabei mindestens eine telefonische Beratung zu einem der vier Qualifikationsverfahren erhalten haben. Zu diesem Zeitpunkt durften sie nicht jünger als 25 Jahre alt gewesen sein. Dabei war es unerheblich, ob sich das Interesse dieser Personen auf eine Erst- oder Zweitausbildung bezog. Aus forschungsmethodischer Sicht problematisch war die Tatsache, dass diese Personengruppe nicht systematisch erfasst wird und jeder Kanton Beratungsleistungen unterschiedlich dokumentiert und archiviert. Dadurch erschwerte sich die Suche nach dieser Zielpopulation erheblich. Der Zugang erfolgte schliesslich über die kantonalen Eingangsportale, die in jedem Kanton speziell für Erwachsene mit Interesse an einer beruflichen Grundbildung eingerichtet wurden. Sämtliche Eingangsportale in der Schweiz wurden angeschrieben und die verantwortlichen Personen gebeten, bei der Suche nach Erwachsenen mit Interesse an einem Berufsabschluss behilflich zu sein. Darüber hinaus wurde die Asylorganisation Zürich (AOZ), die Stiftung Arbeitsgestaltung Bern (SAG), das Case Management Berufsbildung Basel-Stadt sowie FORJAD im Kanton Waadt kontaktiert, wobei diesen Organisationen keine Personen bekannt waren, auf die die Merkmale der Zielpopulation zutreffen würden. Die einzelnen Kantone wandten zwei unterschiedliche Strategien an, um das Forschungsprojekt auf der Suche nach Interviewpartner/innen zu unterstützen: 1) Einzelne Kantone versandten einen Brief an Personen, die an Informationsveranstaltungen teilgenommen hatten oder die sich individuell beraten liessen mit der Bitte, sich direkt mit dem Forschungsteam in Verbindung zu setzen. 2) Andere Kantone kontaktierten ihnen bekannte Personen telefonisch, per Email oder postalisch und baten um die Einwilligung, ihre Kontaktdaten weiterleiten zu dürfen. Diese beiden Herangehensweisen führten dazu, dass das ursprünglich angestrebte Sample von zehn Personen erreicht werden konnte. Das befragte Sample hat folgende Merkmalstruktur und setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

Tabelle A1: Samplestruktur Zielpopulation 4: Erwachsene, die sich für eine berufliche Grundbildung interessiert, aber keine begonnen haben

Person	Int. Nr.	Alter	Herkunft	in der CH seit	KT	Ausbildung	Interesse für ²⁷	Sprache
Herr A.	8	43	Schweiz		BL	Zweitausbildung	Validierung	DT
Frau L.	4	37	Doppelbürgerin		ZH	Erstausbildung	Validierung	DT
Frau I.	5	29	Ausland	2015	VS	Erstausbildung	Validierung	DT
Frau V.	6	27	Schweiz		SO	Erstausbildung	direkt	DT
Frau S.	3	37	Ausland	1992	SO	Erstausbildung	direkt	DT
Herr J.	7	44	Ausland	1988	SO	Erstausbildung	verkürzt/direkt	DT
Frau D.	1,14	56	Doppelbürgerin	1981	BS	Erstausbildung	Validierung	DT
Herr E.	9	57	Ausland	1977	BE	Erstausbildung	Validierung	IT
Herr F.	10	37	Doppelbürger	1990	VS	Zweitausbildung	Validierung	FR
Herr. P.	12	48	Schweiz		VS	Zweitausbildung	Validierung	FR
Frau C.	11	37	Schweiz		VS	Zweitausbildung	Validierung	FR

Quelle: Qualitative Befragung der interessierten Nicht-Teilnehmenden, 2016

Die unbekannte Grundgesamtheit der ‚Interessierten‘ sowie das für ein quantitatives Verfahren zu kleine Sample verunmöglichten eine schriftliche Befragung mit Anspruch auf Repräsentativität (Mayer 2004). Ausserdem haben bereits verschiedene Studien darauf hingewiesen, dass die Gründe für die Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen u.a. im Lebenslauf verortet sind und nicht zuletzt mit den individuellen Schulerfahrungen, mit dem Bildungsniveau und dem Bildungsbewusstsein der Eltern sowie mit den eigenen, biografisch gewachsenen Bildungsvorstellungen zusammenhängen (Strzelewicz 1966; Gutschow 2008; Brüning 2002; Tippelt/von Hippel 2011; Reich-Claassen 2010; Bolder/Hendrich 2000). Vor diesem Hintergrund war es erforderlich, das subjektive Bildungserleben während der Erhebungs- und Auswertungsphase mit zu berücksichtigen, in dem den Befragten die Möglichkeit gegeben wurde, ihre Relevanz im Hinblick auf ihre Bildungssozialisation zu formulieren. Forschungsmethodisch eignet sich unter diesen Gesichtspunkten das narrative Interview, bei dem das Verstehen biografischer und sozialer Zusammenhänge im Vordergrund steht und das den Befragten viel Raum lässt, ihre Bildungsbiografie unter den für sie relevanten Aspekten zu schildern. Die Interviewanlage für diese Narrationen ist dreigeteilt (vgl. Rosenthal 2014; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010; Küsters 2009; Schütze 1983): In einem ersten Schritt wurden die Interviewpartner/innen mit Hilfe eines Erzählimpulses aufgefordert, ihr Leben beginnend mit der ersten Erinnerung an die Schulzeit zu schildern. Diese Ausgangsfrage führte zu einer längeren Erzählsequenz, die jeweils mit Formulierungen endete wie: [Ist ein wenig meine Geschichte. Wie komme ich oder wie bin ich zu einem Informatiker geworden (Interviewausschnitt aus (8:09)).] In einem zweiten Schritt wurden all jene Fragen gestellt, die für die Studie relevant sind und die während den Narrationen noch nicht beantwortet wurden. In einem dritten und letzten Schritt wurden gemeinsam mit den Interviewten die wichtigsten Aspekte aus dem Interview aufgegriffen und gebündelt; im Rahmen dieses Forschungsschrittes wurde den Interviewten

²⁷ Die befragten Personen äusserten meist verschiedene Ausbildungswege, für die sie sich interessierten und die für sie in Frage kämen. In dieser Spalte erfolgt die Zuordnung aufgrund der von den Interviewpartner/innen formulierten wahrscheinlichsten Wahlvariante.

darüber hinaus Gelegenheit geboten, ergänzende Informationen zu formulieren, aber auch korrigierend oder relativierend Stellung zu beziehen. Nach dem Gespräch wurde mit den Befragten ein Fragebogen zu ihren wichtigsten soziodemografischen Daten ausgefüllt. Die Gesamtdauer dieser Gespräche lag zwischen 25 und 180 Minuten. Die Interviews wurden digital aufgezeichnet und nach einem durch das Forschungsteam erstellten Transkriptionsleitfaden verschriftlicht.

Die Auswertung der Daten erfolgte in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse (Mayring 2015; Kuckartz 2014) sowie an die ‚grounded theory‘ (vgl. Glaser/Strauss 1998; Strauss 1998), indem die Interviews durch Codieren auf relevante Ereignisse und Erfahrungen hin analysiert wurden, um dadurch Konzepte und Kategorien zu identifizieren, diese in einen Kontext zu stellen und die wesentlichen Variablen bzw. Einflussfaktoren in Bezug auf die Nichtaufnahme einer beruflichen Grundbildung zu erkennen. Zunächst wurde der Text geöffnet (offenes Codieren), indem Textstellen zu Sinneinheiten zusammengefasst und mit einem Code versehen wurden. Die Entwicklung dieser Codes erfolgte induktiv aus dem Material heraus, wobei unbedeutende Codes im Laufe des Codierens fallengelassen, neue entwickelt und unscharfe Codes kontinuierlich überarbeitet werden mussten. Daraus entstand ein Codierleitfaden, der sicherstellte, dass alle am Auswertungsprozess beteiligten Personen in gleicher Weise codierten. Einzelne Ergebnisse im Bericht bleiben auf dieser code-beschreibenden Ebene wie bspw. die Abschnitte zu den Gründen für das Interesse an einer beruflichen Grundbildung sowie Hindernisse für die Nicht-Teilnahme. Mit dem axialen Codieren wurden die logischen und inhaltlichen Beziehungen zwischen den Kategorien genauer untersucht (ihre ‚Achse‘). Während des selektiven Codierens schliesslich wurden die zentralen Kernkategorien identifiziert, entlang derer sich die Ergebnisse zur Nichtaufnahme einer beruflichen Grundbildung orientiert. Dieses Vorgehen ermöglichte darüber hinaus die Identifizierung von drei verschiedenen Bedeutsamkeitstypen. Die drei Phasen der einzelnen Codierschritte wurden nicht strikte voneinander getrennt ausgearbeitet, sondern flossen in der Regel während des Codierprozesses ineinander ein.

2. Zielgruppe: Erwachsene Ausbildungsabbrecher/innen – Telefoninterviews

Sampling, Zugang zum Feld, Erhebungs- und Auswertungsmethoden

Im Vorfeld der Erhebung wurden sechs Kantone bestimmt, in denen erwachsene Personen, die die berufliche Grundbildung abgebrochen haben, befragt werden sollten. Die Wahl fiel auf Kantone, in denen alle vier Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene – also auch das Validierungsverfahren – angeboten werden. Es handelte sich um drei deutschschweizer und zwei Kantone aus der Romandie sowie um das Tessin. Um in diesen Kantonen Abbrecher/innen zu finden, wurde der Kontakt zu den jeweiligen Berufsbildungsämtern gesucht und sie gebeten, Personen, die im Jahr 2015 ein Qualifikationsverfahren oder ein Validierungsverfahren abgebrochen haben und zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns älter als 24 Jahre alt waren, zu kontaktieren und sie für eine Teilnahme an einem Telefoninterview zu motivieren. Bei einer positiven Rückmeldung wurden die Kontaktdaten dem Forschungsteam zugestellt. Dieses Vorgehen war indiziert, da der Datenschutz die Weitergabe von personalisierten Daten ohne die Einwilligung der Betroffenen verbietet. Als Grundlage zur Kontaktaufnahme mit Ausbildungsabbrechenden dienten den Kantonen die Datenbanken ESCADA oder Kompass, in denen sämtliche Lehrverhältnisse sowie Angaben zu den Lernenden und den Lehrbetrieben

erfasst werden. Darüber hinaus enthalten diese Datenbanken Informationen zu den Prüfungskandidat/innen, zu neu abgeschlossenen Lehrverträgen, zum Bestand der Lehrverträge und zu Lehrvertragsauflösungen. Einer der angefragten Kantone konnte aufgrund von Umstellungen im IT-Bereich diese Datenbanken nicht nutzen, so dass ein anderer Kanton – allerdings ohne Validierungsverfahren – angefragt werden musste. Vor Studienbeginn wurde eine Stichprobe von 30 Personen angestrebt, realisiert werden konnte schliesslich ein Sample von 37 Abrecherinnen und Abrechern.

Tabelle A2: Samplestruktur Zielpopulation 3: Erwachsene, die eine berufliche Grundbildung abgebrochen haben

Person	Herkunft	Wohnkanton	Alter ²⁸	Ausbildung	Qualifikation	Bildungsweg	Int. Sprache	Int. Nummer
Frau B.	Doppelb.	BE	33	Kosmetiker/-in	EFZ	direkt	DT	2
Frau C.	Schweiz	BE	31	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	direkt	DT	3
Herr D.	Schweiz	BE	30	Kaufmann/-frau	EFZ	direkt	DT	4
Herr G.	Ausland	BE	36	Logistiker/-in	EFZ	direkt	DT	7
Herr H.	Ausland	BE	32	Konstrukteur/-in	EFZ	direkt	DT	8
Herr V.	Ausland	TI	36	Koch/Köchin	EFZ	direkt	IT	24
Herr W.	Ausland	TI	45	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	direkt	IT	27
Herr X.	Ausland	TI	44	Metallbauer/-in	EFZ	direkt	IT	25
Frau Y.	Ausland	TI	29	Detailhandelsassistent/in	EBA	direkt	IT	26
Frau Oh.	Ausland	SG	38	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	direkt	DT	22
Herr E.	Schweiz	BE	43	Carrossier Spenglerei	EFZ	regulär	DT	5
Herr F.	Ausland	BE	32	Gebäudetechnikplaner/in	EFZ	regulär	DT	6
Herr I.	Ausland	BE	28	Coiffeur/-euse	EBA	regulär	DT	10
Herr J.	Ausland	BE	32	Zimmermann/Zimmerin	EFZ	regulär	IT	11
Herr S.	Schweiz	VD	28	Anlagen- und Apparatebauer/-in	EFZ	regulär	FR	29
Herr T.	Schweiz	VD	26	Kaufmann/-frau	EFZ	regulär	FR	28
Herr L.	Schweiz	BE	58	Detailhandelsfachmann/-frau	EFZ	Validierung	DT	13
Herr M.	Schweiz	BE	30	Detailhandelsfachmann/-frau	EFZ	Validierung	DT	9
Herr O.	Schweiz	GE	58	Logistiker/-in	EFZ	Validierung	FR	15
Herr P.	Ausland	GE	55	Logistiker/-in	EFZ	Validierung	FR	16
Frau Q.	Schweiz	GE	51	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	Validierung	FR	17
Herr R.	Ausland	GE	32	Detailhandelsfachmann/-frau	EFZ	Validierung	FR	14

²⁸ Alter zur Zeit des Interviews (2016)

Person	Herkunft	Wohnkanton	Alter ²⁸	Ausbildung	Qualifikation	Bildungsweg	Int. Sprache	Int. Nummer
Frau Z.	Schweiz	ZG	60	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	Validierung	DT	33
Frau Ä.	Schweiz	ZG	53	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	Validierung	D	34
Frau Ö.	Schweiz	ZG	49	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	Validierung	D	35
Frau A.	Schweiz	BE	32	Zeichner/-in	EFZ	verkürzt	D	1
Herr K.	Schweiz	BE	34	Zimmermann/Zimmerin	EFZ	verkürzt	D	12
Herr N.	Ausland	GE	38	Boden-Parkettleger/-in	EFZ	verkürzt	F	18
Frau U,	Schweiz	VD	26	Drogist/-in	EFZ	verkürzt	F	31
Frau Ü.	Schweiz	ZG	27	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	verkürzt	D	32
Frau Ei.	Schweiz	ZG	42	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	verkürzt	D	37
Herr Ai.	Schweiz	ZG	30	Kaufmann/-frau, Erweiterte Grundausbildung	EFZ	verkürzt	D	36
Herr Ah.	Schweiz	ZG	27	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	verkürzt	D	38
Herr Ie.	Schweiz	SG	28	Gebäudetechnikplaner/-in Sanitär	EFZ	verkürzt	D	19
Herr Eh.	Schweiz	SG	27	Elektroinstallateur/-in	EFZ	verkürzt	D	20
Frau Uh.	Schweiz	SG	50	Fachmann/-frau Gesundheit	EFZ	verkürzt	D	21
Frau Ck.	Schweiz	SG	58	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	verkürzt	D	23

Quelle: Telefoninterviews mit Abbrecher/innen, 2016

Die Abbrecher/innen wurden telefonisch kontaktiert und mit einem strukturierten Leitfaden nach ihren Gründen für einen Ausbildungsabbruch befragt. Die Interviews dauerten zwischen 11 und 58 Minuten. Der Interviewleitfaden erforderte von den Befragten die Formulierung von individuellen Antworten, d.h. der Leitfaden enthielt keine Antwortvorgaben im Sinn einer Vorab-Kontextualisierung. Dies ermöglichte den Interviewpartnerinnen und -partnern, ihre subjektive Wirklichkeit unabhängig von Vorgaben zu schildern und die Relevanzen dort zu setzen, wo sie es als notwendig erachteten. In einigen Telefonaten führte dies dazu, dass die Interviews einen anderen Verlauf nahmen, als der Leitfaden dies eigentlich vorsah, was unproblematisch war, so lange sämtliche Fragen im Laufe des Gesprächs thematisiert wurden. In aller Regel antworteten die Interviewpartner/innen jedoch unmittelbar auf die gestellten Fragen und schweiften nicht vom angesprochenen Thema ab. Die digital aufgezeichneten und daran anschliessend sinngemäss transkribierten Interviews wurden mit der strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) und Kuckartz (2014) ausgewertet. Der Kern dieser Auswertung besteht darin, ähnliche und wiederkehrende Textstellen mit dem jeweils gleichen Code zu versehen,

der als prägnanter und aussagekräftiger Titel fungiert und der das Auffinden und die Analyse bestimmter inhaltlicher Schwerpunkte ermöglicht. Zur Anwendung gelangte eine Kombination von induktiver und deduktiver Codebildung. Induktiv meint in diesem Zusammenhang, dass aus dem Datenmaterial heraus Codes gebildet werden, die relevante Aussagen zu einem bestimmten, übergreifenden Thema enthalten. Deduktiv werden Codes vor der eigentlichen Auswertung auf der Grundlage von Theoriewissen, auf Basis empirisch gestützter Erkenntnisse – in diesem Fall aus den Ergebnissen der narrativen Interviews mit an einer beruflichen Grundbildung interessierten Personen – sowie aus dem Leitfaden gebildet. Die beiden Codiervorgänge ergänzen sich gegenseitig und führen zu einem differenzierten Codesystem. Das Codesystem wurde noch weiter verfeinert, in dem für bestimmte Codes eigene Subcodes gebildet wurden, welche die Dimensionen bzw. die Ausprägungen eines bestimmten Sachverhaltes besonders verdeutlichen. Die Beschreibung der Codes und Subcodes bildet die Grundlage für die Ergebnisdarstellung.

3. Zielgruppe: Erwachsene Absolvent/innen einer beruflichen Grundbildung – Onlinebefragung

3.1 Grundgesamtheit und Feldphase

Zur Grundgesamtheit der Online-Befragung zählen Personen mit ständigem Wohnsitz in der Schweiz, die im Jahr 2015 das Qualifikationsverfahren (Abschlussprüfung) oder Validierungsverfahren einer beruflichen Grundbildung abgeschlossen haben und bei Lehrvertragsabschluss 25 Jahre und älter waren. Die Wahl, die Absolventenkohorte 2015 zu befragen, lässt sich damit begründen, dass der Abschluss dieser Personen und ihre Erfahrungen während der Ausbildung noch nicht allzu weit zurückliegen. Dies ist insbesondere im Zusammenhang mit retrospektiven Fragen, wenn es darum geht Informationen zu zurückliegenden Ereignissen abzuholen, für die Validität der Antworten von zentraler Bedeutung.

Für die Durchführung der Onlinebefragung arbeitete das Forschungsteam mit dem Marktforschungsinstitut DemoSCOPE AG zusammen. DemoSCOPE AG übernahm das Adresshandling, den Druck und Versand des Einladungs- und des Erinnerungsschreibens, programmierte und übersetzte den Onlinefragebogen und führte die Rücklaufkontrolle durch. Die Adressen wurden in einem Zufallsverfahren aus dem Stichprobenregister des Bundesamtes für Statistik (BFS) ermittelt. Die rechtliche Grundlage bildet Art. 13c Abs.2. Bst. c der Statistikerhebungsverordnung (SR 431.012.1). Im Rahmen des Anschreibens wurden die Personen gebeten an der Befragung teilzunehmen, falls sie im Jahr 2015 ein Qualifikations- oder Validierungsverfahren zur Erreichung eines Berufsabschlusses mit EFZ oder EBA absolviert haben.

Die Teilnehmenden erhielten mit dem Einladungsschreiben einen Benutzernamen und ein Passwort sowie einen einfachen Zugangslink zum Onlinefragebogen. Um eine möglichst hohe Rücklaufquote sicherstellen zu können, wurden die Briefe vom SBFI unterschrieben und sowohl der Briefkopf als auch die Versandkuverts waren mit dem Logo des Bundes versehen. Überdies wurde mit der Verlosung von sechs Einkaufsgutscheinen zu CHF 100.- ein Inzentiv eingesetzt. Die Feldphase erstreckte sich über einen guten Monat und fand vom 10.02.17 bis 13.03.17 statt. Zwei Wochen nach Feldstart (24.02.17) wurde ein Erinnerungsschreiben verschickt.

Der Fragebogen konnte auf verschiedenen Devices (PC/Tablet/Smartphone) ausgefüllt werden. Das Ausfüllen des Fragebogens beanspruchte zwischen 15 und 20 Minuten. Das Erhebungsinstrument umfasste fünf Bereiche: Einstiegsfragen, Gründe für Ausbildung, Ausbildungsweg, Unterstützung während der Ausbildung, aktuelle Erwerbssituation und soziodemografische Angaben. Zur Beantwortung der Fragen standen mehrheitlich geschlossene Antwortkategorien zur Verfügung. Häufig konnten die Befragten unter der Kategorie ‚anderes‘ noch zusätzliche Angaben machen. Bei grossen Fragebatterien wurde die *Randomisierte-Response-Technik* eingesetzt: Aufgrund eines Zufallsmechanismus wird den einzelnen Befragten in der jeweiligen Frage jeweils eine unterschiedliche Reihenfolge der Items präsentiert.

3.2 Rücklaufquote und Zusammensetzung der Analysepopulation

Rücklauf

Insgesamt wurden 5'679 Personen (Brutto-Stichprobe) angeschrieben, davon konnten 110 Personen aufgrund ungültiger Adressen nicht erreicht werden. Zur Netto-Stichprobe zählten somit 5'569 Personen. Insgesamt haben 2'314 Personen an der Befragung teilgenommen, was in Bezug auf die Netto-Stichprobe einer Rücklaufquote von 41,6 Prozent entspricht. Im Vergleich zu ähnlich gelagerten Studien, darf diese Rücklaufquote als sehr gut bewertet werden, insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass in der Planungsphase eine Ausschöpfungsquote von 30 Prozent angestrebt bzw. erwartet wurde.

Tabelle A3: Übersicht Stichprobe und Rücklauf

Stichproben	Rücklauf
Brutto-Stichprobe (vollständige Adressen)	5'679
davon Retouren (ungültige Adressen, Person weggezogen)	110
Netto-Stichprobe (Brutto-Stichprobe abzüglich Retouren)	5'569
Total realisierte Interviews	2'314
Rücklaufquote brutto	40,8 %
Rücklaufquote netto	41,6 %

Quelle: Onlinebefragung Absolvent/innen, 2017

Datenbereinigung und Zusammensetzung der Analysepopulation

Von den realisierten Interviews mussten bei der Datenplausibilisierung zehn Fragebogen ausgeschlossen werden: Ein Fragebogen war ungenügend ausgefüllt (> 90 % der Fragen unbeantwortet). Neun Personen haben als Ausbildungsweg das Validierungsverfahren angegeben, obwohl eine Validierung im gewählten Beruf nicht möglich ist. Bei diesen Personen war es auch nicht möglich, aufgrund zusätzlicher Informationen festzustellen, welchen Ausbildungsweg sie tatsächlich absolviert haben. Diese Personen wurden bei den Auswertungen nicht berücksichtigt. Zur Analysepopulation zählen somit 2'304 Personen, wobei diese Zahl aufgrund von fehlenden Werten bzw. teilweise unbeantworteten Fragen je nach Auswertungsmerkmal variieren kann.

Ein Vergleich der Analysepopulation mit der Grundgesamtheit hinsichtlich ausgewählter Merkmale zeigt folgendes Bild: Die Frauen sind in der Stichprobe mit einer Abweichung von 4 Prozentpunkten

etwas übervertreten. Personen, die einen regulären Ausbildungsweg absolviert haben, sind indes unter den Antwortenden der Onlinebefragung untervertreten (-5 Prozentpunkte). Dies hängt u.a. damit zusammen, dass die 25- bis 29-Jährigen etwas weniger gut an der Befragung teilgenommen haben. Sie wählen in der Regel aber häufiger die reguläre berufliche Grundbildung. Erwachsene, die eine verkürzte Ausbildung (+6 Prozentpunkte) oder das Validierungsverfahren (+4 Prozentpunkte) absolviert haben, sind im Analysesample überrepräsentiert, während der Anteil jener Personen, die ihren Abschluss aufgrund der direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren erreicht haben, weitgehend der Grundgesamtheit entspricht (-1 Prozentpunkt). Der Bias zwischen Sample und Grundgesamtheit in Bezug auf die vier Ausbildungswege kann teilweise durch die Formulierung der entsprechenden Frage im Fragebogen begründet werden. Wie die explorative Phase im Vorfeld der Fragebogenentwicklung gezeigt hatte, waren die vier Ausbildungswege den meisten Befragten der qualitativen Telefoninterviews nicht präsent. Mit anderen Worten: Die in den Telefoninterviews Befragten konnten keine präzisen Angaben machen, welchen der vier Wege sie absolviert haben. Die Frage musste daher im Onlinefragebogen so formuliert werden, dass sie einerseits die vier Ausbildungswege für Erwachsene abdeckte und gleichzeitig den von den Absolvent/innen in der Alltagssprache verwendeten Begriffen möglichst nahe kam. Dies scheint nicht immer gelungen zu sein, wie u.a. der Ausschluss der neun Fragebogen aus dem Sample zeigt (siehe oben).

Weitgehend der Grundgesamtheit entsprechen die Anteile der Teilnehmenden aus den drei Sprachregionen sowie der beiden Ausbildungstypen EFZ und EBA. Personen, die das Qualifikationsverfahren nicht bestanden haben, haben indes weniger häufig geantwortet. Es ist anzunehmen, dass diese Personen aufgrund der nicht erfolgreichen Abschlussprüfung weniger motiviert waren, an der Befragung teilzunehmen. Es darf daher bei diesen Personen ein systematischer Antwortausfall angenommen werden, der mit dem erfolglosen Qualifikationsverfahren zusammenhängt. Für den vorliegenden Untersuchungszusammenhang sind diese Antwortausfälle jedoch nicht primär relevant, da das Untersuchungsinteresse auf jenen Absolvent/innen liegt, die die berufliche Grundbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

Tabelle A4: Antwortverhalten der befragten Teilpopulationen

Geschlecht	Anteile Online- befragung	Anteile Grundgesamtheit
Frauen	56%	52%
Männer	44%	48%
Ausbildungsweg		
Reguläre berufliche Grundbildung	21%	28%
Verkürzte berufliche Grundbildung	27%	21%
Direkte Zulassung zum QV	41%	42%
Validierungsverfahren	13%	9%
Sprachregion		
Deutschsprachig	65%	64%
Französischsprachig	30%	31%
Italienischsprachig	5%	6%
Diplomtyp		
EFZ	92%	92%
EBA	8%	8%
Alterskohorten		
25-29 Jahre	21%	26%
30-34 Jahre	25%	27%
35-39 Jahre	16%	15%
40-44 Jahre	12%	11%
45-49 Jahre	12%	10%
50-64 Jahre	13%	10%
Prüfungserfolg		
Nicht bestanden	5%	11%

Quelle: BFS SGB 2015; Onlinebefragung Absolvent/innen 2017

Datengewichtung

Wie die voranstehenden Ausführungen zeigen, kann das Antwortverhalten der befragten Population nicht a priori als zufällig angenommen werden, so kommen bei einigen Teilpopulationen (z.B. jüngere Absolvent/innen) höhere Ausfallquoten vor als bei anderen, wodurch sich systematische Fehler ergeben können (Schmidlin 2007, S. 19). Um diese Fehler zu minimieren und die Grundgesamtheit möglichst gut abzubilden, wurde eine Datengewichtung eingesetzt. Für die Berechnung der Gewichte wurden Informationen aus der Statistik der beruflichen Grundbildung SBG verwendet. Aus der Analyse der Befragungsdaten wurde einerseits ein *non response* Gewicht berechnet. Andererseits wurden Randsummenverteilungen aus der SBG hinsichtlich Geschlecht, Ausbildungsweg und Diplomtyp für die Berechnung der Gewichte genutzt. Die Gewichte wurden in den Analysen disaggregiert, d.h. in Bezug auf die jeweilige Untersuchungsgruppe verwendet.

Vertrauensintervall

Um die Unterschiede zwischen den einzelnen Teilpopulationen auf Signifikanz zu prüfen, werden die Figuren für die einzelnen Schätzwerte (Prozentanteile) mit 95%-Vertrauensintervallen dargestellt. Vertrauens- oder Konfidenzintervalle geben Auskunft darüber, welche möglichen Parameter mit den

vorliegenden Beobachtungen vereinbar sind (Stahel 2000). Je weiter die Grenzen des Vertrauensintervalls auseinanderliegen, desto ungenauer sind die Ergebnisse bzw. Schätzwerte. Die Breite des Vertrauensintervalls wird sowohl von der Grösse der jeweiligen Untersuchungsgruppe als auch der Grösse der Anteilswerte bestimmt.

Teststatistik

Verteilungsunterschiede zwischen verschiedenen Merkmalsdimensionen wurden anhand des χ^2 -Test auf Signifikanz getestet. Der χ^2 -Test ist ein Verteilungstest mit dem geprüft wird, ob Häufigkeitsunterschiede im Auftreten bestimmter Merkmalskombinationen bestehen. Dabei werden beobachtete Häufigkeiten mit den gemäss χ^2 -Verteilung erwarteten Häufigkeiten verglichen (Bortz 1993). Die statistische Signifikanz wird mit dem p-Wert angegeben, wobei ein p-Wert von 5 Prozent signifikant, ein p-Wert von 1 Prozent sehr signifikant und ein p-Wert von 0,1 Prozent (=0.001) hoch signifikant bedeutet.

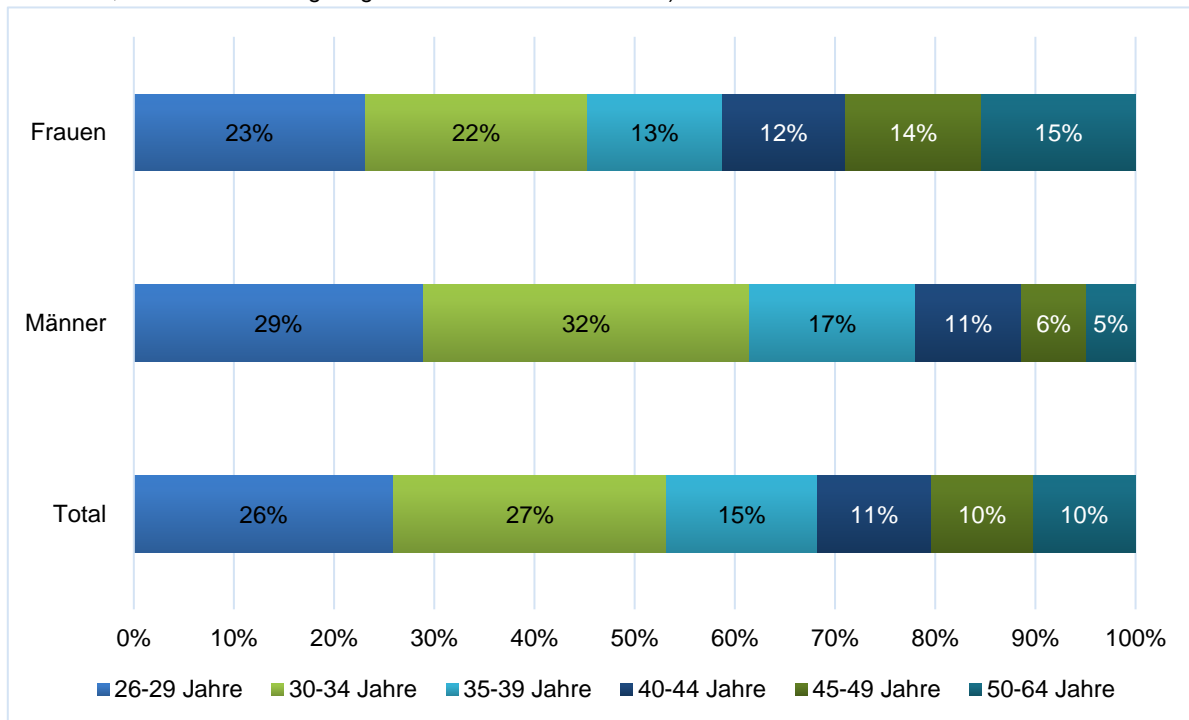
Anhang 2: Tabellen und Grafiken

Tabelle A5: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Geschlecht, 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)

Geschlecht	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil
Total	6'061	2'973	3'088	50,9%
Prüfungsergebnis				
Nicht bestanden	653	384	269	41,2%
Bestanden	5'408	2'589	2'819	52,1%
Ausbildungsweg				
Zulassung zur Abschlussprüfung	2'593	1'319	1'274	49,1%
Berufliche Grundbildung	1'641	962	679	41,4%
Verkürzte berufliche Grundbildung	1'227	585	642	52,3%
Validierung von Bildungsleistungen	600	107	493	82,2%
Nationalität				
Schweiz	3'875	1'710	2'165	63,9%
Ausland	2'186	1'263	923	36,1%
Altersgruppen				
25–29 Jahre	1'574	860	714	45,4%
30–34 Jahre	1'650	966	684	41,5%
35–39 Jahre	910	494	416	45,7%
40–44 Jahre	693	314	379	54,7%
45–49 Jahre	614	193	421	68,6%
>=50 Jahre	620	146	474	76,5%
Diplomtyp				
2-jähriges EBA	502	255	247	49,2%
3-jähriges EFZ	4'860	2'143	2'717	55,9%
4-jähriges EFZ	699	575	124	17,7%
Ausbildungsfeld ISCED				
Gesundheit und Soziales	2'030	283	1'747	86,1%
Industrie, Bauwesen, Elektrizität	1'375	1'251	124	9,0%
Wirtschaft und Verwaltung	1'273	557	716	56,2%
Dienstleistungen	813	478	335	41,2%
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Veterinärwesen	379	276	103	27,2%
Informations- und Kommunikationstechnologie	93	83	10	10,8%
Kunst und Design	89	44	45	50,6%
Informationswesen und Medien	9	1	8	88,9%
Sprachregion				
Deutschsprachige Schweiz	3'617	1'683	1'934	53,5%
Französischsprachige Schweiz	1'729	852	877	50,7%
Italienischsprachige Schweiz	311	195	116	37,3%

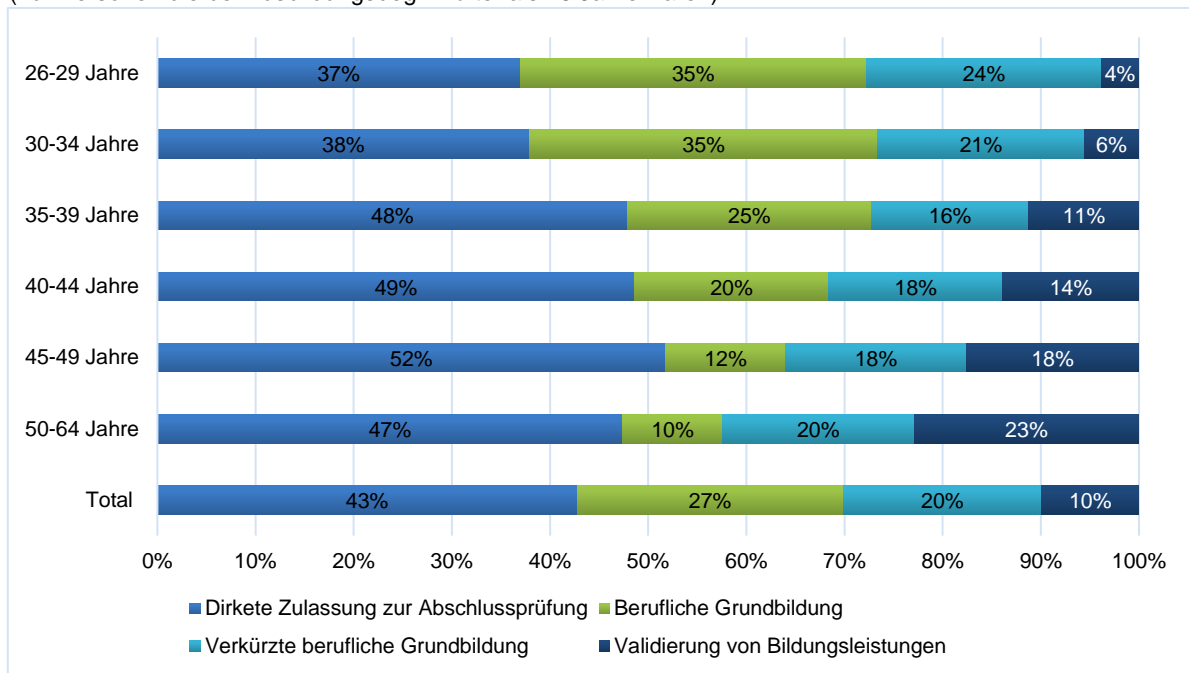
Quelle: BFS; SBG 2015

Figure A1: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Altersgruppe und Geschlecht, 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)



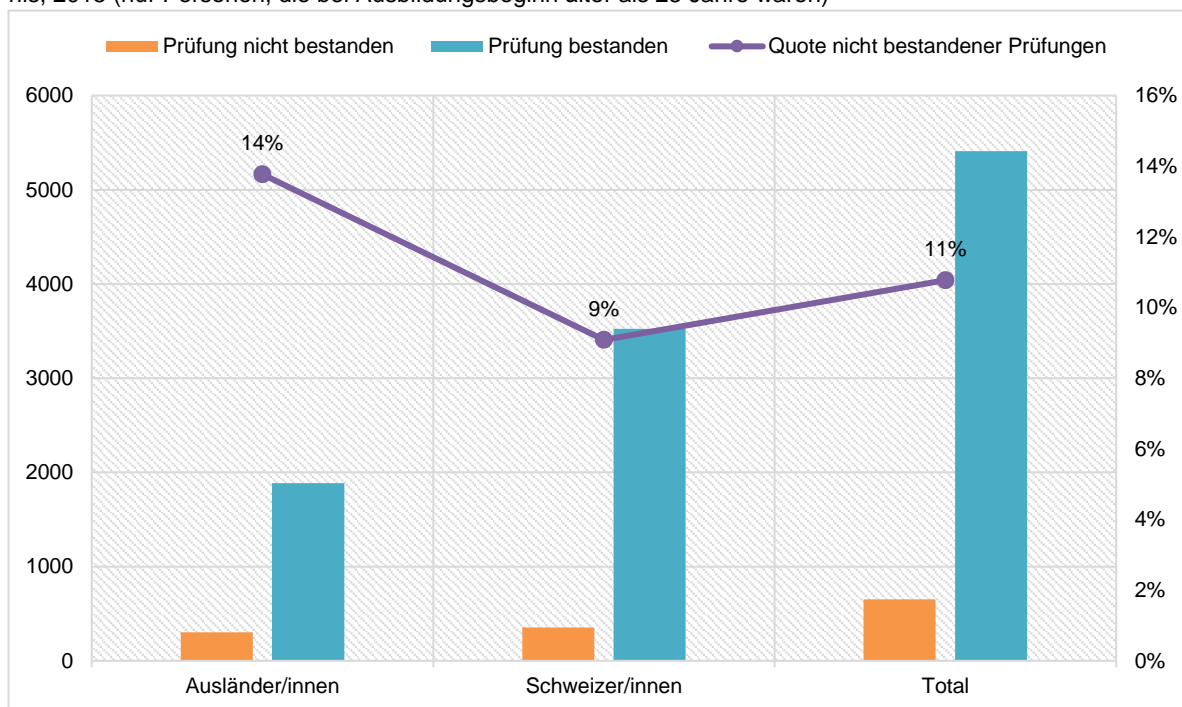
Quelle: BFS; SBG 2015

Figure A2: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Altersgruppe und Ausbildungsweg, 2015 (nur Personen die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)



Quelle: BFS; SBG 2015

Figure A3: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Staatsangehörigkeit und Prüfungsergebnis, 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)



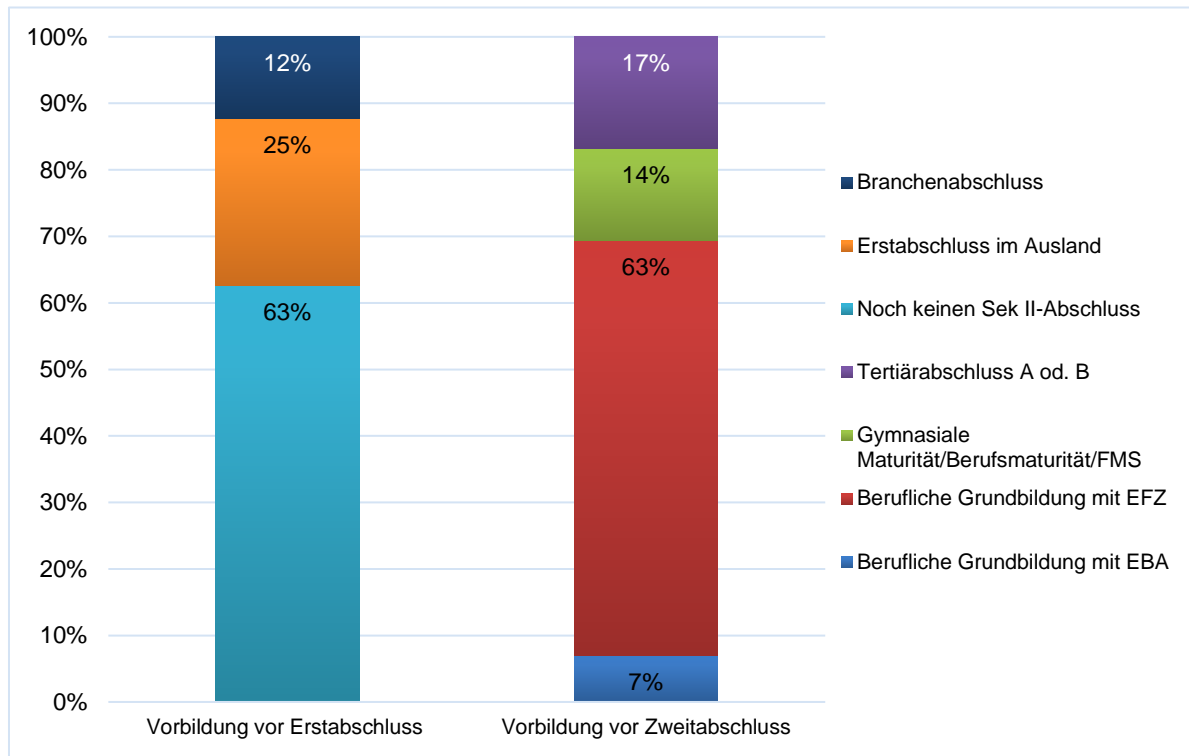
Quelle: BFS; SBG 2015

Tabelle A6: Erwachsene Lernende 2013 des 1. Jahres der EFZ-Ausbildungen: Übergänge 2013-2014 nach ISCED-Bildungsfeld

Übergänge	P./Z.	P./Z. & Ausbildungswechsel	Repetition	U. & Wechsel Bildungsfeld	U. & Ausbildungswechsel	Weitere*	Temp. Austritt STATPOP	Total
Total (N=3103)	77,6%	1,8%	3,2%	0,1%	0,4%	1,5%	15,2%	100%
Künste (N=65)	87,7%	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	10,8%	100%
Wirtschaft und Verwaltung (N=538)	69,3%	2,2%	8,9%	0,0%	0,6%	3,3%	14,9%	100%
Informatik und Kommunikationstechnologie (N=128)	74,2%	0,0%	3,9%	0,0%	0,0%	0,8%	21,1%	100%
Ingenieurwesen und Technische Berufe (N=386)	69,7%	3,4%	4,1%	0,0%	1,0%	4,9%	16,8%	100%
Verarbeitendes Gewerbe und Bergbau (N=64)	84,4%	1,6%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	100%
Architektur und Baugewerbe (N=316)	84,5%	0,6%	1,3%	0,0%	0,3%	0,9%	12,3%	100%
Landwirtschaft (N=185)	82,2%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	15,7%	100%
Gesundheit (N=669)	77,4%	3,0%	1,5%	0,6%	0,1%	0,1%	17,0%	100%
Sozialwesen (N=442)	85,3%	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	0,2%	12,2%	100%
Persönliche Dienstleistungen (N=280)	77,5%	2,1%	1,4%	0,0%	0,7%	0,7%	17,5%	100%

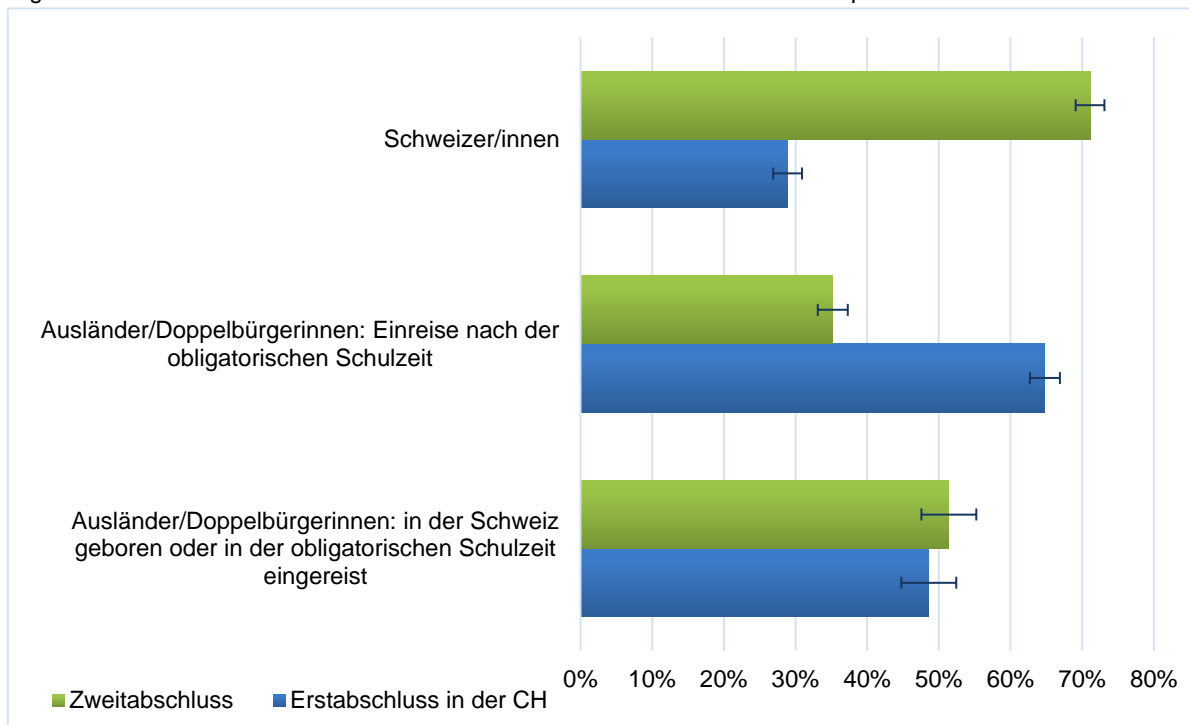
Quellen: BFS - LABB, STATPOP 2016 (P=Promotion; Z=Zertifizierung, U=Umorientierung, Temp.=Temporär)

Figure A4: Teilnehmende an einer beruflichen Grundbildung nach Abschlusstyp und Vorbildung



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Figure A5: Anteile Erst- und Zweitabschlüsse nach Nationalität und Einreisezeitpunkt



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Tabelle A7: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Geschlecht, 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)

	Nationalität			Total
	Schweiz	Ausland	Doppelbürger-schaft	
Erstabschluss in der CH	29%	63%	55%	42%
Zweitabschluss	71%	37%	45%	58%
Erstabschluss in der CH				
Ausbildungsabschluss im Ausland	10%	41%	31%	25%
Kein obligatorischer Schulabschluss	7%	12%	12%	10%
Obligatorischer Schulabschluss	49%	36%	40%	42%
Anlehre	8%	5%	6%	6%
Anderes/Branchenabschlüsse	26%	6%	12%	16%
Zweitabschluss				
Berufliche Grundbildung mit EBA	5%	12%	8%	7%
Berufliche Grundbildung mit EFZ	70%	43%	50%	63%
Gymnasiale Maturität/Berufsmaturität/FMS	11%	23%	21%	14%
Tertiär B	10%	10%	7%	9%
Tertiär A	5%	13%	14%	8%
Im Ausland erworbene Abschlüsse				
Berufsausbildung		47%		
Gymnasiale Maturität/Berufsmaturität/FMS		26%		
Tertiärbildung		23%		
Andere		4%		

Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Tabelle A8: Anteile an Erst- oder Zweitabschlüssen nach Ausbildungsweg, Diplomtyp, soziodemografischen Merkmalen, Unternehmensgrösse und Sprachregion

Ausbildungsweg	Erstabschluss in CH	Zweitabschluss	Total
Reguläre Ausbildung	52%	48%	100%
Verkürzte Ausbildung	26%	74%	100%
Direktzulassung zur Abschlussprüfung	46%	54%	100%
Validierungsverfahren	45%	55%	100%
Diplomtyp			
EFZ	41%	59%	100%
EBA	57%	43%	100%
Geschlecht			
Männer	42%	58%	100%
Frauen	42%	58%	100%
Altersgruppen (Alter bei Ausbildungsabschluss)			
25-29 Jahre	34%	66%	100%
30-34 Jahre	44%	56%	100%
35-39 Jahre	49%	51%	100%
40-44 Jahre	49%	51%	100%
45-49 Jahre	40%	60%	100%
50-64 Jahre	36%	64%	100%
Nationalität			
Schweiz	29%	71%	100%
Ausland	63%	37%	100%
Doppelbürgerschaft	55%	45%	100%
Haushalt mit oder ohne Kinder			
jünger als 5 Jahre	50%	50%	100%
5-10 Jahre	52%	48%	100%
11-15 Jahre	46%	54%	100%
16-20 Jahre	46%	54%	100%
Keine Kinder oder älter als 20 Jahre	36%	64%	100%
Unternehmensgrösse			
Mikrounternehmen (0-9 Mitarbeitende)	38%	62%	100%
Kleinunternehmen (10-49 Mitarbeitende)	41%	59%	100%
Mittelunternehmen (50-250 Mitarbeitende)	46%	54%	100%
Grossunternehmen (> 250 Mitarbeitende)	50%	50%	100%
Sprachregion			
Deutschsprachige Region	39%	61%	100%
Französischsprachige Region	49%	51%	100%
Italienischsprachige Region	47%	53%	100%

Ausbildungsweg	Erstabschluss in CH	Zweitabschluss	Total
Berufsfeld			
Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Berufe der Tierzucht	14%	86%	100%
Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)	37%	63%	100%
Technische Berufe sowie Informatikberufe	30%	70%	100%
Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus	44%	56%	100%
Handels- und Verkehrsberufe	59%	41%	100%
Berufe des Gastgewerbes und Berufe zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen	51%	49%	100%
Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens	38%	62%	100%
Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler	26%	74%	100%
Gesundheitsberufe, Medizinische Dienste	48%	52%	100%
Sozialarbeit und Beratung, Gesundheits- und Sozialwesen	36%	64%	100%

Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Tabelle A9: Faktorenanalyse zu Gründen für einen Berufsabschluss

	Existenzi- cherung	Intrinsische Motivation	Extrin- sische Mo- tivation
Aussicht auf mehr Lohn	0,721	0,154	0,169
Bessere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten	0,715	0,344	0,096
Bessere Weiterbildungsmöglichkeiten	0,684	0,37	0,094
Keine guten Jobs ohne Lehrabschluss	0,581	0,107	0,237
Bessere Arbeitsplatzsicherheit	0,782	0,13	0,135
Bei Arbeitslosigkeit schneller einen Job finden	0,756	0,041	0,135
Interessantere Aufgaben übernehmen	0,274	0,728	0,086
Mehr Verantwortung übernehmen	0,332	0,651	0,214
Persönliche Weiterentwicklung	0,177	0,676	-0,05
Verwirklichung eines langersehnten Berufsziels	0,167	0,575	0,276
Grosses Interesse an den Lerninhalten	-0,029	0,665	0,106
Wunsch des privaten Umfelds	0,205	0,122	0,686
Gesundheitliche Gründe	0,172	-0,045	0,661
Wechsel in die Selbständigkeit	-0,085	0,305	0,625
Mein (im Ausland erworbener) Abschluss ist in der Schweiz nicht anerkannt	0,305	0,046	0,537
Veränderung im privaten Umfeld	0,036	0,265	0,646
Wunsch des Arbeitgebers	0,365	-0,025	0,499

Extraktionsmethode: Analyse der Hauptkomponente.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Tabelle A10: Von welchen Lernorten konnte während der Ausbildung wie stark profitiert werden, nach Ausbildungsweg

Reguläre Ausbildung	sehr wenig	ziemlich wenig	ziemlich viel	sehr viel	nicht beurteilbar
Berufsfachschule	4%	9%	42%	42%	3%
(Ausbildungs)betrieb	6%	16%	37%	37%	4%
Überbetriebliche Kurse	8%	16%	36%	34%	6%
Hausaufgaben im Selbststudium	6%	13%	42%	32%	7%
Spezialunterricht/Kurse für Erwachsene	25%	12%	17%	10%	37%
Lerngruppen	21%	25%	25%	10%	20%
Freizeit, Familie, Ehrenamt, etc.	21%	23%	32%	14%	12%
Verkürzte Ausbildung					
Berufsfachschule	2%	8%	46%	43%	2%
(Ausbildungs)betrieb	6%	13%	43%	36%	2%
Überbetriebliche Kurse	7%	14%	45%	31%	4%
Hausaufgaben im Selbststudium	5%	12%	39%	40%	5%
Spezialunterricht/Kurse für Erwachsene	23%	15%	16%	10%	36%
Lerngruppen	20%	25%	28%	12%	16%
Freizeit, Familie, Ehrenamt, etc.	18%	27%	28%	15%	12%
Direktzulassung zum QV					
Berufsfachschule	6%	9%	36%	39%	10%
(Ausbildungs)betrieb	14%	24%	32%	20%	10%
Überbetriebliche Kurse	17%	17%	26%	21%	20%
Hausaufgaben im Selbststudium	5%	11%	42%	38%	5%
Spezialunterricht/Kurse für Erwachsene	17%	15%	24%	15%	29%
Lerngruppen	18%	23%	30%	13%	17%
Freizeit, Familie, Ehrenamt, etc.	19%	26%	27%	16%	12%
Validierungsverfahren					
Berufsfachschule	9%	13%	34%	20%	23%
(Ausbildungs)betrieb	15%	26%	30%	15%	14%
Überbetriebliche Kurse	17%	18%	18%	10%	36%
Hausaufgaben im Selbststudium	5%	10%	41%	39%	5%
Spezialunterricht/Kurse für Erwachsene	16%	19%	28%	11%	26%
Lerngruppen	19%	24%	30%	9%	18%
Freizeit, Familie, Ehrenamt, etc.	21%	25%	31%	11%	11%

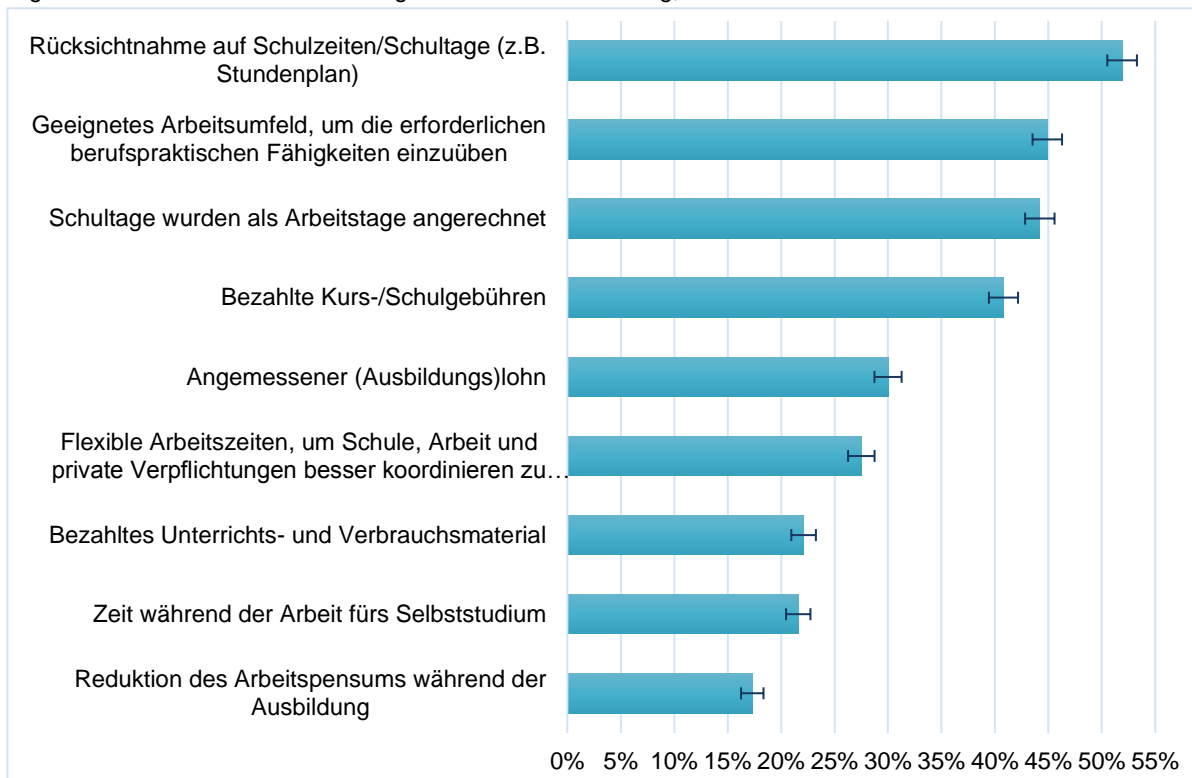
Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Tabelle A11: (Ausbildungs-)betrieb während der Ausbildung gewechselt

Erst-/Zweitabschluss	Nein	Ja
Erstabschluss in der CH	85%	15%
Zweitabschluss	88%	12%
Total	86%	14%
Unternehmensgrösse		
Mikrounternehmen (0-9 Mitarbeitende)	81%	19%
Kleinunternehmen (10-49 Mitarbeitende)	85%	15%
Mittelunternehmen (50-250 Mitarbeitende)	91%	9%
Grossunternehmen (> 250 Mitarbeitende)	90%	10%
Ausbildungsweg		
Reguläre Ausbildung	79%	21%
Verkürzte Ausbildung	91%	9%
Direktzulassung zur Abschlussprüfung	88%	12%
Validierungsverfahren	84%	16%
Alterskohorten		
25-29 Jahre	81%	19%
30-34 Jahre	87%	13%
35-39 Jahre	85%	15%
40-44 Jahre	89%	11%
45-49 Jahre	90%	10%
50-64 Jahre	90%	10%
Berufsfeld		
Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Berufe der Tierzucht	73%	27%
Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)	81%	19%
Technische Berufe sowie Informatikberufe	87%	14%
Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus	87%	13%
Handels- und Verkehrsberufe	87%	13%
Berufe des Gastgewerbes und Berufe zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen	88%	12%
Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens	84%	16%
Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler	82%	18%
Gesundheitsberufe, Medizinische Dienste	90%	10%
Sozialarbeit und Beratung, Gesundheits- und Sozialwesen	94%	6%

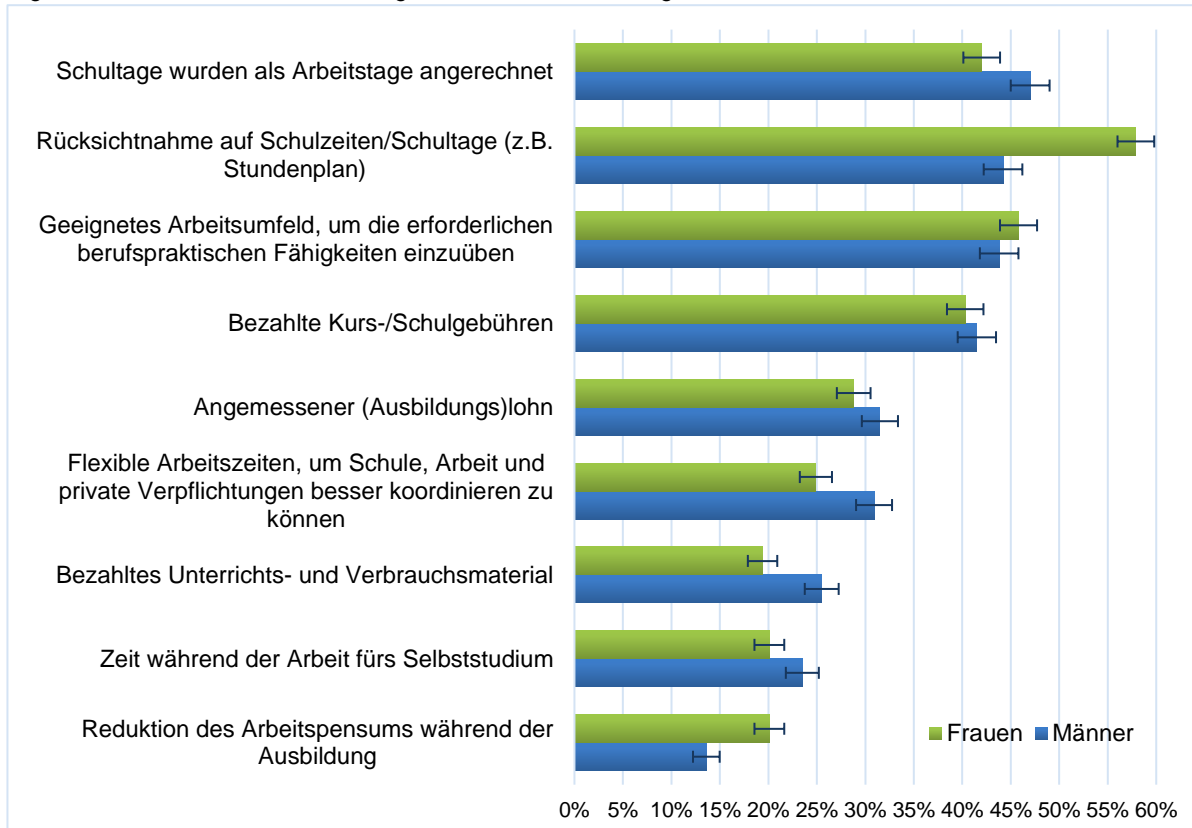
Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Figure A6: Betriebliche Unterstützung während der Ausbildung, Mehrfachantworten



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Figure A7: Betriebliche Unterstützung während der Ausbildung nach Geschlecht, Mehrfachantworten



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Figure A8: Herausforderungen/Belastungen während der Ausbildung nach Ausbildungsweg, Mehrfachantworten
 Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

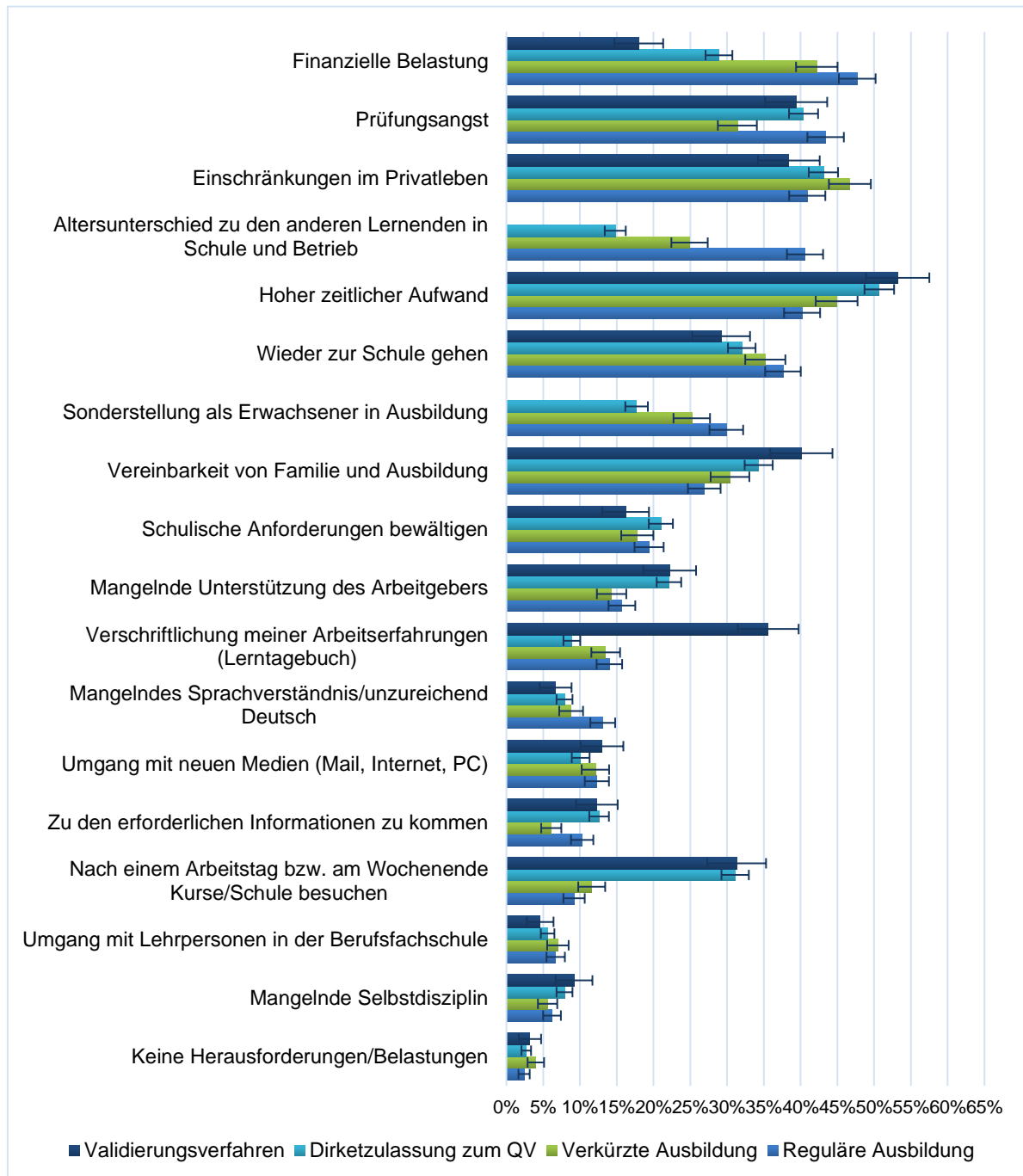
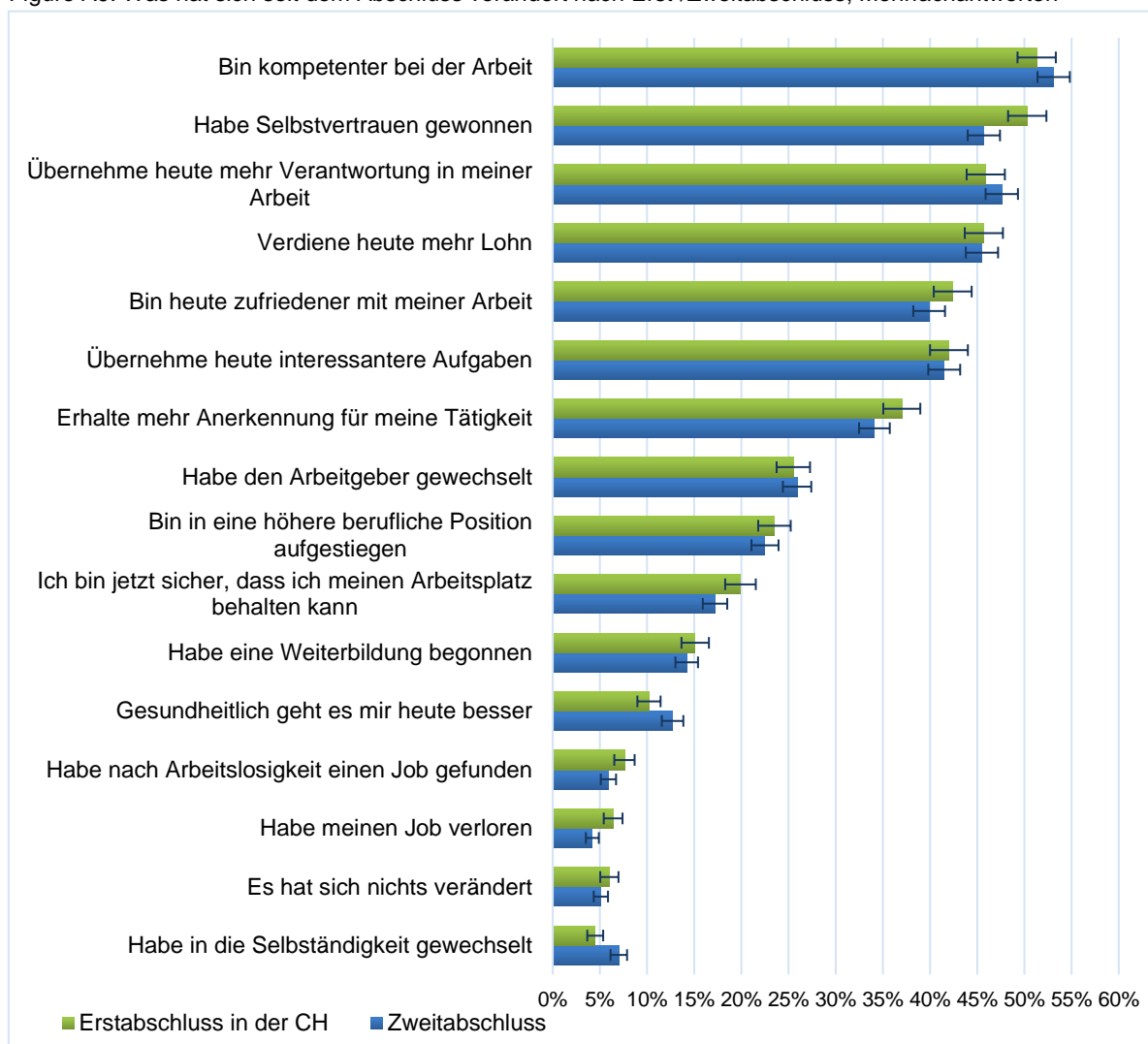


Tabelle A12: Aktuelle Erwerbssituation der Absolvent/innen nach ausgewählten Kriterien

Erst-/Zweitabschluss	Erwerbstätig	In keinem Arbeitsverhältnis
Erstabschluss in der CH	88%	12%
Zweitabschluss	91%	9%
Insgesamt	90%	10%
Geschlecht		
Männer (N=2695)	88%	12%
Frauen (N=2855)	91%	9%
Diplomtyp		
EFZ	91%	9%
EBA	81%	19%
Alterskohorten		
25-29 Jahre	90%	10%
30-34 Jahre	90%	10%
35-39 Jahre	89%	11%
40-44 Jahre	87%	13%
45-49 Jahre	90%	10%
50-64 Jahre	94%	6%
Berufsfeld		
Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Berufe der Tierzucht	96%	5%
Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)	87%	13%
Technische Berufe sowie Informatikberufe	87%	13%
Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus	92%	8%
Handels- und Verkehrsberufe	83%	17%
Berufe des Gastgewerbes und zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen	91%	9%
Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens	79%	21%
Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler	98%	2%
Gesundheitsberufe, Medizinische Dienste	96%	4%
Sozialarbeit und Beratung, Gesundheits- und Sozialwesen	94%	6%
Ausbildungsweg		
Reguläre Ausbildung	83%	17%
Verkürzte Ausbildung	92%	8%
Direktzulassung zur Abschlussprüfung	92%	8%
Validierungsverfahren	89%	11%
Sprachregion		
Deutschsprachige Region	92%	9%
Französischsprachige Region	87%	13%
Italienischsprachige Region	86%	14%

Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017

Figure A9: Was hat sich seit dem Abschluss verändert nach Erst-/Zweitabschluss, Mehrfachantworten



Source: Enquête en ligne auprès des diplômés, 2017



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
**Secrétariat d'Etat à la formation,
à la recherche et à l'innovation SEFRI**

Einsteinstrasse 2
CH-3003 Berne
Téléphone 058 462 48 44
info@sbfi.admin.ch
www.sbfi.admin.ch