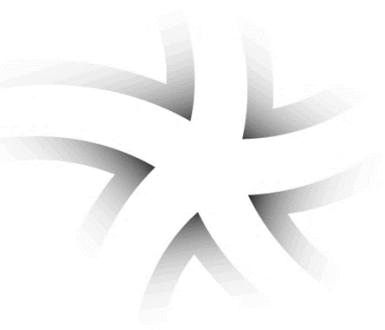




La formation des adultes : un point sur la situation genevoise

*Rami Mouad
François Rastoldo*

Sommaire

Introduction.....	3
Les formations formelles pour adultes	4
Les formations professionnelles pour adultes	5
Les formations généralistes pour adultes	12
Les formations non formelles à caractère professionnel et les apprentissages informels (formation continue).....	17
Les formations continues (non formelles) à caractère professionnel	17
Les apprentissages informels	25
Éléments de conclusion	26
Bibliographie.....	29

Introduction

La formation tout au long de la vie postule qu'elle ne doit pas se limiter aux formations effectuées durant l'enfance, l'adolescence et le jeune âge adulte. Après une formation initiale, les apprentissages doivent se poursuivre tout au long de la vie des individus, avec le double objectif de compétitivité économique, dans un univers où les compétences et les connaissances se renouvellent rapidement, et de cohésion sociale, la formation étant une composante importante de la dynamique sociale des individus (Hasan, 1997).

Dans ce cadre et pour reprendre la définition de la CDIP : « *La formation des adultes englobe l'ensemble des processus d'apprentissage qui permettent aux adultes de développer leurs capacités, d'augmenter leurs connaissances et d'améliorer leurs qualifications générales et professionnelles, ou de prendre une orientation nouvelle qui corresponde mieux à leurs propres besoins et à ceux de la société qui les entoure* » (CDIP, 2003, p.1).

L'éducation se doit alors d'être continue et flexible, tant pour s'adapter à la demande croissante et évolutive de compétences qu'aux différentes périodes de la vie des individus. Cette nécessité d'éducation permanente renvoie d'abord à la responsabilité des personnes qui doivent, selon leurs envies, besoins et nécessités, poursuivre, mettre à jour, ou recommencer des apprentissages. En effet, contrairement à la formation initiale, si des compléments de formation peuvent être parfois nécessaires, ils ne sont que rarement une obligation légale, parfois une obligation contractuelle selon le cahier des charges de certains métiers. Cependant, elle devient aussi, et de plus en plus, une nécessité économique et sociale. L'éducation tout au long de la vie fait alors l'objet de politiques sociales, d'une certaine forme d'institutionnalisation, en constante évolution (Verdier, 2008) afin de concentrer et de structurer l'apprentissage autour de politiques valorisant l'éducation des adultes et la formation continue (UNESCO, 2022). L'apprentissage tout au long de la vie est « *non seulement un droit, mais un atout crucial face aux incertitudes sociales et économiques* » (op. cit., p.3).

Pour les individus, les différentes modalités des formations pour adultes permettent de maintenir ou d'acquérir des compétences, d'accompagner un projet de réorientation, de faire office de « formation de la deuxième chance » pour qui n'a pas validé de formation

initiale à un plus jeune âge, voire de faire reconnaître des segments de formation réalisés antérieurement ou dans un autre cadre (à l'étranger notamment). Afin de répondre aux exigences d'une société du savoir en mutation rapide, les politiques de formation des adultes visent à actualiser les compétences acquises lors de la formation initiale. Cette démarche est indispensable, car l'évolution des métiers est plus rapide que l'intégration des jeunes diplômés sur le marché du travail.

Les éléments qui suivent, avant tout descriptifs, proposent un point de la situation à Genève de la formation tout au long de la vie, à travers deux enquêtes récentes. Les constats sont partiels, tant les possibilités d'acquérir des connaissances et des compétences sont multiples, mais offrent un premier panorama de deux voies à la fois importantes et assez balisées de ces acquisitions.

La formation pour adultes présentée dans ce document reprend la typologie usuelle, qui distingue trois modalités de formation, ici définies par l'Office fédéral de la statistique (OFS, 2022) :

► **La formation formelle** comprend toutes les filières de formation de l'école obligatoire, du degré secondaire II (formation professionnelle initiale ou école de culture générale) et du degré tertiaire (hautes écoles, formations professionnelles supérieures, etc.). Dans ce document, la formation formelle désigne les formations pour adultes, qu'elles soient généralistes (menant à un certificat de l'ECG ou à la maturité gymnasiale) ou professionnelles (menant à un CFC ou à une AFP).

► **La formation non formelle** comprend les formations institutionnalisées, organisées par un établissement de formation, mais ne faisant pas partie du système d'éducation officiel. Il peut s'agir de cours, de conférences, de séminaires, de leçons privées ou de formations sur lieu de travail (« *on the job training* »). En font partie également les cours de préparation aux examens professionnels et aux examens professionnels supérieurs de la Confédération ainsi que les formations continues des hautes écoles. C'est ce qu'on entend généralement par le terme de **formation continue**.

► Les **apprentissages informels** comprennent les activités d'apprentissage concertées, ciblées, mais non institutionnalisées.

L'apprentissage informel, aussi nommé **apprentissage en autodidacte**, est moins organisé et moins structuré que les formations formelles et non formelles. Ce sont des activités qui visent expressément un but d'apprentissage, mais sans relation élève/enseignant. Cela va de la lecture d'ouvrages spécialisés à l'apprentissage avec des amis ou des collègues (OFS, 2022, p.6).

Ce panorama genevois est fondé sur l'exploitation de deux sources de données, l'une spécifiquement genevoise et l'autre nationale, mais en exploitant les données relatives à ce canton et dans le cadre d'un périmètre spécifique. La **formation formelle des adultes** est appréhendée à partir d'une enquête biennale du Service de la recherche en éducation (SRED) du Département de l'instruction publique et de la formation du canton de Genève (DIP). Cette enquête est adressée à l'ensemble des diplômés de niveau secondaire II, 18 mois après d'obtention du diplôme (enquête EOS). Ici, il s'agit des personnes qui ont terminé un diplôme dans le cadre d'une formation pour adultes en 2019 ou en 2021 (N = 808, pondéré pour redresser d'éventuels biais). Les formations pour adultes sont généralistes pour une part (Collège pour adultes, ECG pour adultes) et professionnelles pour une autre part (CFC et AFP, obtenus dans le cadre d'une formation pour adultes).

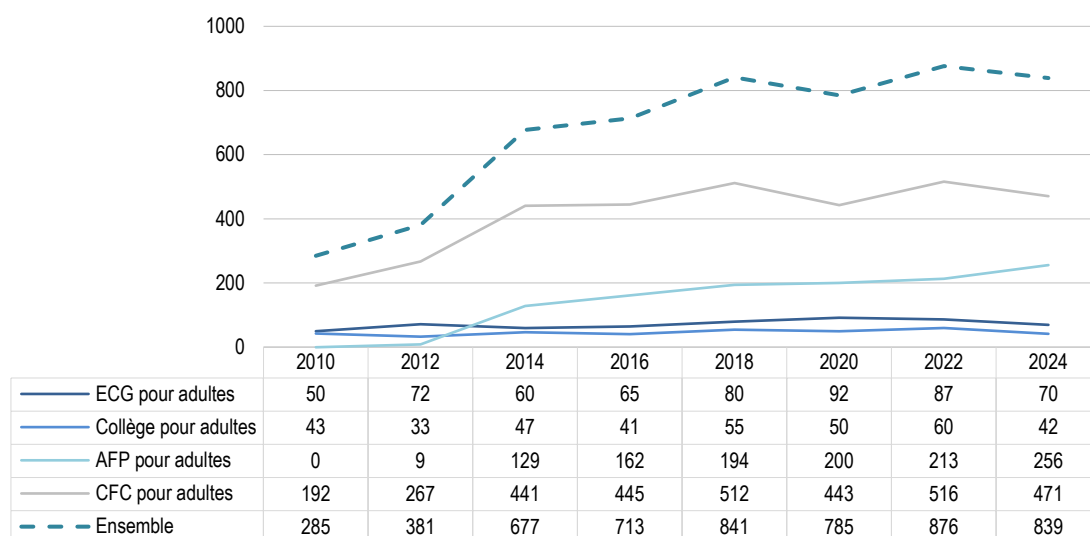
La **formation non formelle et les apprentissages informels** s'appuient sur l'exploitation des données genevoises du microrecensement effectué par l'OFS en 2021, auprès d'un échantillon représentatif de la population genevoise (N = 4'680, pondéré pour redresser d'éventuels biais). Comme cette enquête porte sur la formation à caractère professionnel, nous centrons nos observations sur la population active, c'est-à-dire des personnes ayant entre 25 et 64 ans qui sont, au moment de l'enquête, en emploi (même partiellement, mais sans ceux qui accomplissent un apprentissage) ou en recherche d'emploi.

Les formations formelles pour adultes

Quatre filières de formation spécifiquement dédiées aux adultes existent au sein du DIP. Il s'agit de formations formelles débouchant sur une certification du niveau secondaire II. Deux d'entre elles sont généralistes : le Collège pour adultes et l'École de culture générale (ECG) pour adultes, qui conduisent respectivement à l'obtention d'un certificat de maturité gymnasiale ou d'un certificat de culture générale. Les deux autres sont professionnelles et mènent à l'obtention d'un certificat de capacité professionnel (CFC) ou d'une attestation de formation professionnelle (AFP). Les formations professionnelles pour adultes peuvent être obtenues selon différentes modalités (Gaudenz, 2022) : des cours, variables selon les compétences déjà acquises, validés par un examen (modèle « formation-examen »), des blocs de formation qui composent des unités capitalisables et couronnées également par un examen (modèle « formation modulaire ») et la validation des acquis de l'expérience, parfois complétée par des cours pour pallier les lacunes (VAE). Dans tous les cas, les diplômes délivrés sont les mêmes que ceux qui peuvent être obtenus via les formations du secondaire II destinées à un public généralement plus jeune. Ces filières spécifiques pour adultes ne sont pas les seules qui accueillent des adultes. En effet, nombre de filières de formation du secondaire II comptent des apprenants dont l'âge est nettement plus élevé que leur public cible. C'est surtout le cas des formations en alternance (CFC et AFP), avec 11% des apprenties et apprentis de 1^{re} année qui commencent leur apprentissage à plus de 25 ans (année scolaire 2023-24), souvent suite à des parcours de formation complexes, parfois temporairement interrompus.

Ces quatre filières de formation pour adultes ne diffèrent pas seulement par leurs aspects généralistes ou professionnels, mais aussi par la place qu'elles occupent dans le paysage de la formation de niveau secondaire II. Collège et ECG pour adultes sont fréquentés par des personnes plutôt jeunes, qui s'orientent dans ces filières rapidement après avoir quitté une autre formation. Leur âge moyen se situe autour de 25 ans à la fin de ces deux formations. La situation est très différente dans le cas des CFC et AFP pour adultes : l'âge moyen est beaucoup plus avancé et se situe un peu en dessous de 42 ans lors de l'obtention de la certification, signe d'un public qui retourne en formation après des périodes notablement plus

Figure 1. Évolution du nombre de diplômes de niveau secondaire II délivrés dans le cadre de la formation pour adultes à Genève



Sources : SRED, nBDS

longues d'autres activités (essentiellement des activités professionnelles).

Les modalités d'organisation des filières pour adultes se distinguent également. Pour le Collège et l'ECG, l'adaptation est surtout dans les horaires des cours (le soir, voire le samedi) ; pour les CFC et les AFP, les modalités d'accès sont plus diversifiées. En plus d'une organisation classique dispensant des cours avant un examen, certains métiers permettent aussi des validations des acquis de l'expérience ou des formations modulaires (Gaudenz, 2022).

Les formations pour adultes délivrent un nombre croissant de diplômes, plus de 800 en 2024 (Fig. 1). Si les effectifs des formations généralistes sont en légère hausse, les formations professionnelles (AFP et CFC) obtenues dans le cadre d'un cursus pour adultes ont fortement augmenté depuis leur création. Plus de 250 AFP ont été obtenues en 2024 et les CFC, qui sont les certifications les plus fréquentes, ont quasiment doublé depuis 2012. En 2024, plus de 23% des CFC et AFP confondus ont été délivrés dans le cadre d'une formation pour adultes.

Les formations professionnelles pour adultes

Si les plus jeunes ont 23 ans et les plus âgés 63 ans au moment de l'obtention de leur titre, c'est vers l'âge de 42 ans en moyenne que ces diplômes sont délivrés, et ceci tant pour le CFC que pour l'AFP. Ces formations attirent donc des personnes (et un peu plus souvent

des femmes) relativement longtemps après l'âge usuel de la formation initiale. La forte proportion de diplômés dont la langue première n'est pas le français et/ou qui ne sont pas de nationalité suisse indique aussi que les formations professionnelles pour adultes sont assez étroitement liées aux phénomènes migratoires. L'insertion sur le marché du travail en Suisse a permis (ou rendu nécessaire) l'obtention d'une certification qui n'avait pas été faite auparavant. Elle a parfois aussi nécessité une nouvelle certification, lorsqu'un diplôme acquis à l'étranger n'a pas été reconnu.

Pour près de la moitié des titulaires d'un CFC et pour environ 70% des titulaires d'une AFP, le diplôme professionnel obtenu dans le cadre d'une certification pour adultes représente un premier diplôme. Ce mode de certification apparaît alors comme un moyen relativement important de certifier des personnes qui ne l'avaient pas été durant la période de formation initiale, tant en Suisse qu'à l'étranger. La formation pour adultes représente, dans ce cas, un moyen supplémentaire de pallier des expériences de décrochage scolaire vécues auparavant.

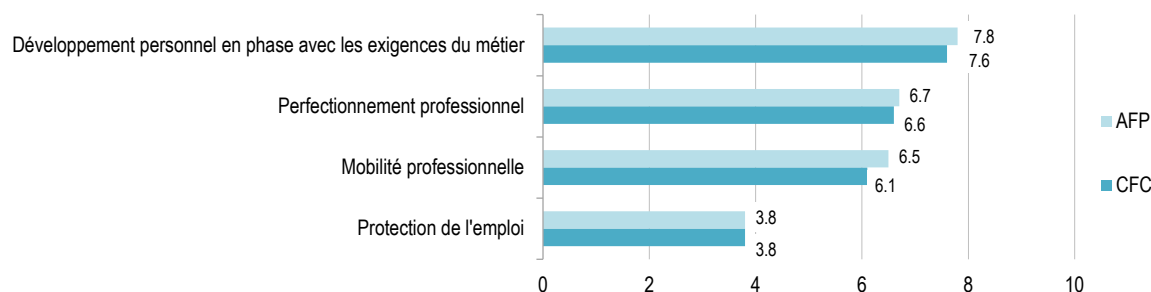
Globalement, les profils des diplômés montrent que ce mode de formation s'inscrit comme :
i) un moyen de reconversion pour accéder à un métier (parfois pour s'y maintenir) ;
ii) un moyen d'accéder à un premier diplôme ;
iii) un moyen de faire reconnaître, voire valider, une formation obtenue dans un autre pays (mais parfois au prix d'une moindre qualification [El Bahja, 2021]).

Figure 2. Caractéristiques des titulaires d'un CFC ou d'une AFP obtenus dans le cadre d'une formation pour adultes

	CFC	AFP
Caractéristique sociodémographiques		
Femmes	63%	55%
Allophones	78%	90%
Ressortissants de nationalité étrangère	63%	74%
Âge moyen lors de la certification	42 ans	42.1 ans
Situation de formation et d'emploi		
Déjà en possession d'un diplôme	52%	30%
<i>dont % de diplômes obtenus en Suisse</i>	32%	17%
<i>dont % des diplômes obtenus à l'étranger</i>	20%	13%
En emploi durant la formation	87%	67%
En emploi à plein temps durant la formation	52%	46%
Domaine de la formation		
	Total = 100%	Total = 100%
Arts appliqués	1%	0%
Commerce	32%	2%
Construction	12%	14%
Nature et environnement	0%	1%
Santé et social	38%	40%
Services et hôtellerie/restauration (SHR)	16%	29%
Technique	2%	16%

Sources : SRED, EOS 2019, 2021

Figure 3. Les raisons d'entreprendre une formation professionnelle pour adultes



Clé de lecture : Les raisons présentées sont des regroupements tirés d'une analyse factorielle composée de 14 items (58% de la variance expliquée). Les quatre raisons sont composées des moyennes des réponses aux items selon leur appartenance aux facteurs. L'échelle des réponses va de 1 = « pas du tout » à 9 = « tout à fait ».

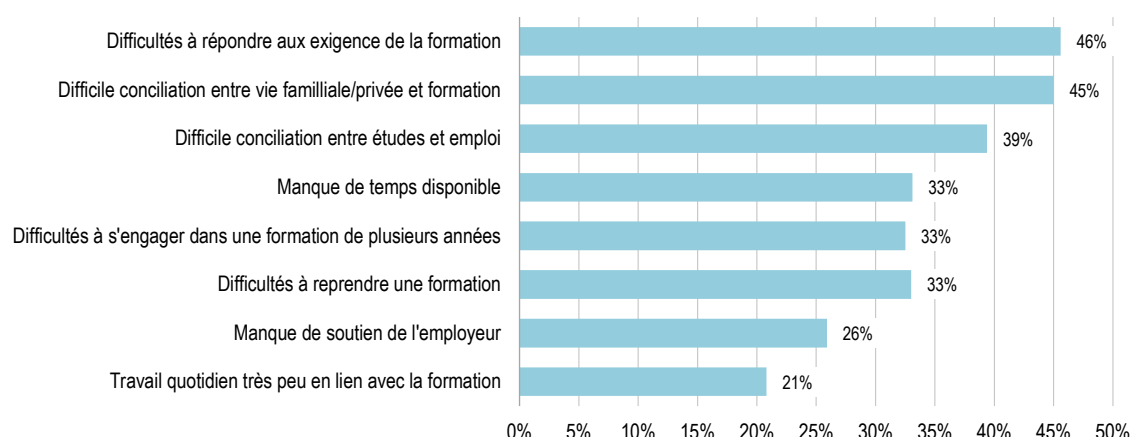
Sources : SRED, EOS 2019, 2021

La plupart des diplômés étaient en emploi durant leur formation et pour une moitié d'entre eux, en emploi à plein temps. La formation professionnelle des adultes représente donc, le plus souvent, un cumul entre emploi et formation davantage qu'une alternance de l'un et de l'autre. En regard des domaines de formation, les métiers de la santé et du social sont clairement les plus représentés. Le domaine du commerce est important dans le cadre du CFC et très marginal pour l'AFP, autrement les domaines de la construction, des services et hôtellerie/restauration sont assez sollicités. Pour les domaines techniques, les possibilités sont surtout avérées pour les diplômes de moindre

qualification (AFP). Cette configuration résulte des besoins du marché du travail, de la situation des personnes employées dans les différents métiers et de l'organisation administrative des différents domaines professionnels (toutes les formations ne sont pas ouvertes à la validation des acquis¹ ou à une formation modulaire par exemple) (Fig. 2).

¹ La liste des formations accessibles par validation des acquis est disponible sur le site orientation.ch : [Procédures de validation des acquis d'expérience en Suisse romande - orientation.ch](http://orientation.ch).

Figure 4. Difficultés rencontrées par les personnes en formation professionnelle
(en % des personnes qui ont trouvé difficile de surmonter les différentes dimensions)



Clé de lecture : L'échelle des réponses va de 1 = « pas du tout » à 9 = « tout à fait », et les pourcentages sont le cumul des réponses 7, 8 et 9, soit ceux qui ont éprouvé le plus de difficultés.

Sources : SRED, EOS 2019, 2021

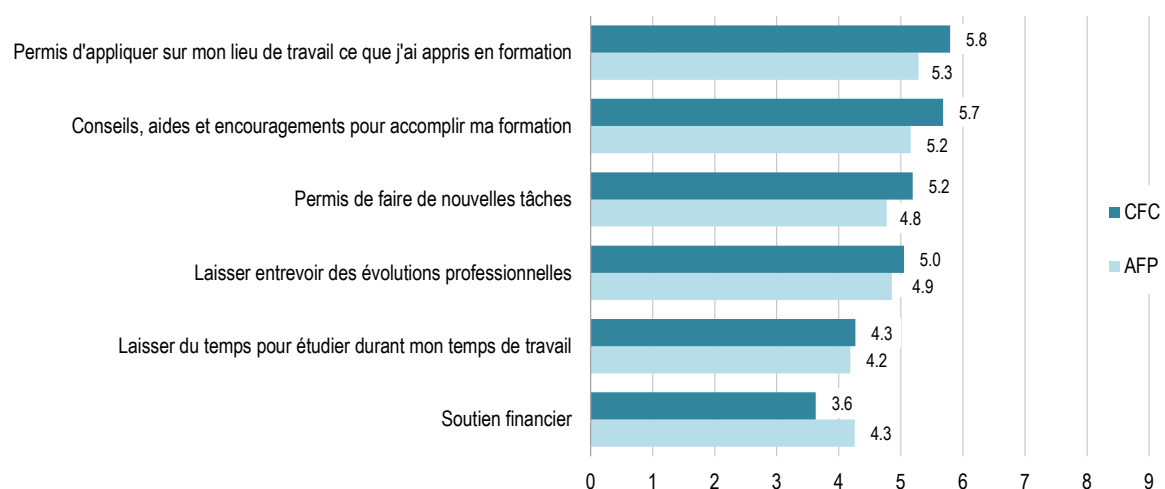
Les principales raisons d'entreprendre une formation professionnelle pour adultes (Fig. 3) sont un souhait de développement personnel (parce que « cela correspond à mes envies » ou « j'avais envie de faire une formation menant à un diplôme ») allié à la confrontation avec les exigences du marché du travail (« le marché du travail est de plus en plus exigeant » et « un diplôme dans mon métier est de plus en plus nécessaire »). Ensuite, les possibilités de perfectionnement professionnel sont avancées (« augmenter mon efficacité dans mon travail », « obtenir une promotion », « faire des tâches plus intéressantes »), un petit peu plus que les souhaits de mobilité professionnelle (« pouvoir facilement changer d'emploi », « trouver un nouvel emploi »). Les motifs ayant trait à la protection de l'emploi (se former « sur demande de mon employeur », « limiter les risques de perdre mon emploi ») sont, quant à eux, notablement moins évoqués. Évolution de carrière, aspirations personnelles, dans le contexte d'un marché du travail exigeant, représentent le triptyque des motivations pour effectuer une formation professionnelle pour adultes, qu'il s'agisse d'un CFC ou d'une AFP (pas de différences significatives). L'âge, en revanche, joue un rôle dans les motivations à se former : plus il est élevé, plus l'aspect « protection de l'emploi » est prégnant ; à l'opposé, pour les plus jeunes, la mobilité et le perfectionnement professionnel sont des motifs plus importants².

Au-delà des motivations, entreprendre une formation professionnelle, parfois longtemps après avoir quitté la formation initiale (avec un premier diplôme ou pas), souvent en parallèle d'un emploi, peut entraîner quelques difficultés spécifiques, notamment de conciliation entre les activités sociales, professionnelles et de formation (Fig. 4).

Dans l'ensemble, de nombreux adultes ont exprimé des difficultés assez notables à effectuer leur cursus de formation. D'abord, répondre aux exigences de la formation a été difficile pour près de la moitié d'entre eux. « Pas évident de faire une formation à 42 ans et des difficultés avec l'ordinateur » (AFP), « difficultés avec la langue française écrite » (AFP). Ensuite, les conciliations à faire entre études, emploi et vie privée, pour une certaine durée (parfois plusieurs années), afin de dégager du temps pour se former, a été un véritable défi pour un bon tiers des adultes en formation. Certains disent la difficulté de « trouver le temps de concilier ma vie familiale, l'emploi et ma formation » (AFP). Et aussi que « cela a exigé de ma part une énorme énergie, volonté et organisation familiale et professionnelle » (CFC). Enfin, les écarts entre les tâches professionnelles usuelles, pour ceux qui étaient en emploi, et les objectifs de la formation (« Je devais valider des actes médicaux pour lesquels je n'avais vraiment pas beaucoup de pratique lors de la formation » [CFC]) ou encore le faible soutien de l'employeur, ont été des obstacles pour environ un quart d'entre eux : « Beaucoup de soupçons de la part de mon employeur [...]. J'ai donc subi beaucoup de pression durant toute la période de ma for-

² Analyse de la variance sur les quatre facteurs (développement personnel, perfectionnement professionnel, mobilité et protection de l'emploi), $p < 0.05$.

Figure 5. Intensité et type de soutien reçu de la part de l'employeur durant la formation professionnelle pour adultes (pour ceux qui sont en emploi lors de leur formation)



Clé de lecture : L'échelle des réponses va de 1 = « pas du tout » à 9 = « tout à fait ». Par exemple pour un CFC, les conseils, aides et encouragements ont été plus fréquents (score de 5.7) que les soutiens financiers (score de 3.6), mais tous deux sont nettement en dessous du maximum possible (9).

Sources : SRED, EOS 2019, 2021

mation, dans mon cas garder ma formation secrète aurait été malheureusement plus judicieux » (AFP). Néanmoins, certains diplômés relatent « une très belle expérience » (CFC), relevant que « tout était très bien encadré » (AFP).

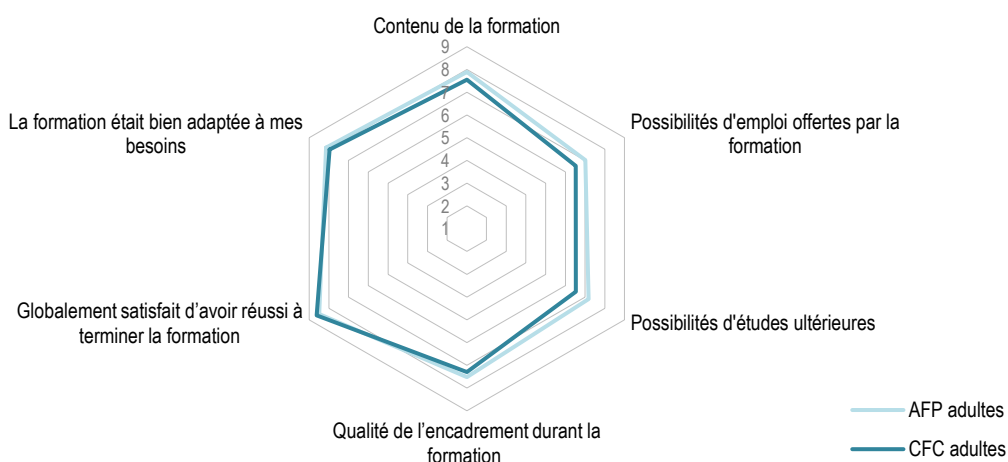
Peu de choses différencient les adultes faisant un CFC ou une AFP ; seuls l'engagement long et des activités professionnelles peu en lien avec ce qu'elles ou ils apprenaient en formation caractérisent un peu plus celles et ceux qui préparaient une AFP, alors que pour le CFC les exigences de la formation étaient un peu plus prégnantes. Le domaine de la formation a quelque influence : pour les diplômés du domaine des services et hôtellerie/restauration, le manque de soutien de la part de l'employeur, l'engagement long et des pratiques professionnelles assez éloignées du contenu de la formation semblent être des problèmes plus marqués, alors que dans la construction, les conciliations avec la vie privée et l'articulation entre études et emploi semblent être vécues plus facilement. Autrement, les plus âgés ont eu plus de difficultés avec les exigences de la formation, tandis que les plus jeunes et les femmes arrivaient plus difficilement à concilier vie privée et professionnelle.

Pour les nombreuses personnes qui exercent un emploi, ces difficultés peuvent être amoindries en partie par un soutien de l'employeur (Fig. 5) pour autant qu'il ait été informé de la démarche de formation, ce qui n'est pas nécessairement le cas (Gaudenz, 2022).

Le soutien de l'entreprise dans laquelle travaillent les adultes en formation apparaît moyen quand il s'agit d'encourager et d'aider, y compris en confiant au sein de l'entreprise d'autres tâches en lien avec la formation, ainsi que pour laisser entrevoir des évolutions professionnelles. Il est plus faible lorsqu'il s'agit de laisser du temps ou de fournir un soutien financier. Cependant, derrière cette moyenne, les disparités sont assez fortes. Environ trois adultes en formation et en emploi sur dix ne déclarent aucun, ou quasiment aucun soutien. « Certains de mes chefs étaient opposés à la profession d'assistante médicale et préféraient les infirmières » (CFC). La même proportion déclare un soutien fort pour quasiment toutes les dimensions. « Je remercie [nom de l'entreprise] de m'avoir permis de faire cette formation, qui m'a permis d'évoluer et de la confiance qu'ils m'ont accordée » (CFC).

Des nuances apparaissent selon le domaine professionnel. Le soutien semble plus fort pour les formations du domaine de la construction, que ce soit en laissant du temps, en permettant de nouvelles tâches, voire des évolutions professionnelles ou en soutenant financièrement la personne en formation. Dans les métiers de la santé et du social, le soutien est également assez marqué, sauf en ce qui concerne la gestion du temps. À l'opposé, dans les domaines du commerce, des services et hôtellerie/restauration, les soutiens semblent un peu moins importants. L'âge fait aussi une différence : plus les diplômés sont jeunes, plus les soutiens (dans

Figure 6. Satisfaction à l'égard de la formation suivie



Clé de lecture : L'échelle des réponses va de 1 = « pas du tout » à 9 = « tout à fait ».

Sources : SRED, EOS 2019, 2021

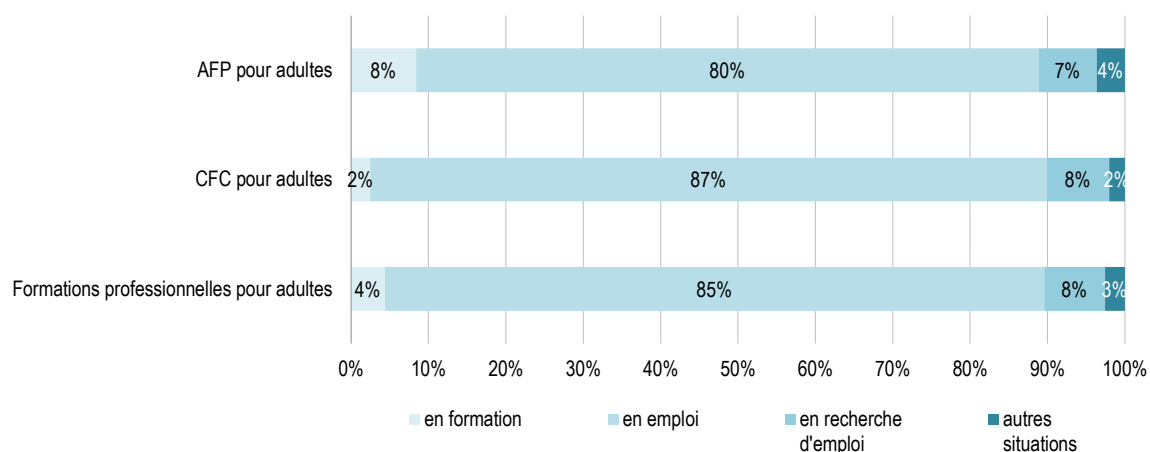
toutes les dimensions) sont développés, ce qui renvoie à l'importance d'une certification pour adultes pas trop tard dans sa carrière. Enfin, il y a peu de différences selon le diplôme visé (AFP ou CFC), sauf les soutiens financiers, globalement rares mais un peu plus fréquents lors de la préparation d'une AFP, et les encouragements, conseils et possibilités d'application, assez fréquents, mais plus marqués lors de la préparation d'un CFC.

Les difficultés rencontrées durant la formation n'entament pas la satisfaction très élevée (Fig. 6) éprouvée par les titulaires d'une formation professionnelle pour adultes : « Formation très exigeante mais il fallait. Il y a eu beaucoup de difficultés de tout ordre. Très heureuse et reconnaissante d'avoir eu la possibilité de réaliser mon rêve » (CFC).

Si l'indice global de satisfaction est proche du maximum, les satisfactions plus sectorielles portant sur les possibilités d'emploi, d'études, de contenu et d'adéquation de la formation et de qualité d'encadrement durant la formation restent toutes très élevées, un peu plus pour les titulaires d'une AFP et pour les diplômés les plus jeunes. Ici aussi, on constate une légère différence entre le domaine de la construction et le domaine de la santé et du social. Dans le premier, les contenus de la formation et la bonne adaptation aux besoins sont un peu mieux évalués.

Dix-huit mois après la certification, la plupart des nouveaux diplômés de la formation professionnelle sont en emploi : la poursuite d'une formation rapidement après le diplôme est peu fréquente (Fig. 7). Toutefois, les titulaires d'une

Figure 7. Situation 18 mois après l'obtention de la certification



Sources : SRED, EOS 2019, 2021

Figure 8. Qualité de l'emploi exercé 18 mois après l'obtention du titre

	AFP pour adultes	CFC pour adultes
Qualité de l'emploi		
Proportion de contrats à durée déterminée	15%	4%
Temps de travail inférieur à 25 heures hebdomadaires	9%	12%
Emploi de stagiaire, auxiliaire et employé non qualifié	20%	8%
Qualité du travail^(a)		
Adéquation à la formation	7.53	7.42
Satisfaction de la rémunération	5.69	5.43
Satisfaction du travail à effectuer	6.69	6.71
Satisfaction des perspectives de carrière	6.03	5.81
Satisfaction des horaires de travail	6.49	6.64
Appréhension de l'avenir^(b)		
Vision de l'avenir	7.08	7.05
Nombre de répondants en emploi (N max pondérés)	355	814

^(a) Moyenne des réponses fournies sur une échelle de 1 à 9 (1 = très faible adéquation/satisfaction, et 9 = très grande adéquation/satisfaction).

^(b) Moyenne des réponses fournies sur une échelle de 1 à 9 (1 = vision très défavorable, et 9 = vision très favorable).

Sources : SRED, EOS 2019, 2021

AFP sont 8% à avoir entamé une formation pour obtenir un CFC, singulièrement dans le domaine des services et hôtellerie/restauration (19% dans ce domaine d'activité). Les situations de recherche d'emploi sont également assez rares et plus faibles que pour les titulaires d'une AFP ou d'un CFC obtenus par la voie « classique », c'est-à-dire pas celle pour adultes (SRED, 2025a). Les autres situations (retrait de la vie active et de la formation) sont quant à elles marginales.

Pour celles et ceux qui sont en emploi, la très grande partie l'est directement après leur diplôme et même pour une part importante, l'emploi est celui qui était exercé durant la formation qui a conduit au diplôme. En effet, pour les titulaires d'une AFC, 96% étaient en emploi directement après leur titre, dont 38% dans l'emploi exercé durant la formation. Après un CFC, ces chiffres sont respectivement de 87% et de 45%.

La qualité de l'emploi est plutôt bonne (Fig. 8). Les contrats courts, les faibles temps de travail et les statuts d'employé non qualifié ou d'auxiliaire sont relativement rares, plus rares encore pour les titulaires d'un CFC. Ces marqueurs d'un emploi précaire sont d'ailleurs notablement moins présents que pour les jeunes titulaires des mêmes diplômes, mais obtenus de manière « classique » (SRED, 2025b). Cela reflète probablement aussi l'expérience professionnelle antérieure des adultes et leur insertion souvent de longue date dans la vie active. La qualité du travail et la vision d'avenir sont par ailleurs évaluées plutôt favorable-

ment, sans grandes différences selon qu'il s'agisse d'une AFP ou d'un CFC. L'adéquation à la formation est bonne, la satisfaction vis-à-vis des tâches professionnelles et des horaires l'est aussi. Seuls les perspectives de carrière et le niveau de rémunération sont un peu plus modulés (moins bonnes après une AFP), tout en restant plutôt favorablement jugés.

Dans le cadre de l'enquête EOS qui a permis de récolter ces données, les nouveaux diplômés étaient invités à se positionner autour de quelques questions relatives à la vision de leurs projets futurs. Il ressort quatre dimensions, exprimant toutes des projections d'avenir plutôt favorables, qui sont par ordre d'importance³ :

1. un sentiment d'utilité personnelle (p. ex. « *c'est un plus dans ma vie* », « *j'ai appris plein de choses utiles* ») ;
2. une augmentation du sentiment de compétence personnel (p. ex. « *je suis plus motivé* », « *je peux faire de nouveaux projets* ») ;
3. un meilleur positionnement sur le marché de l'emploi (p. ex. « *je peux trouver un emploi plus stable* », « *je pense que changer d'employeur est plus facile* ») ;
4. un bénéfice financier (p. ex. « *mon revenu s'est amélioré* », et une forte opposition à l'item « *finalement j'ai beaucoup travaillé pour pas grand-chose* »).

³ Analyse en composante principale, quatre facteurs résument 62% de la variance. L'ordre est fourni par la part de variation (variance) expliquée par chacune des dimensions.

Que le diplôme soit un CFC ou une AFP ne différencie que peu ces réponses. Seule l'augmentation du sentiment de compétence personnel est plus souvent présente pour les titulaires d'une AFP, signe probable de la satisfaction des personnes qui auparavant n'avaient, pour la plupart, aucun diplôme. Selon la situation occupée 18 mois après le diplôme, évidemment, le sentiment d'une employabilité accrue ne joue pas pour ceux qui sont en recherche d'emploi au moment de l'enquête. L'âge module aussi ces visions d'avenir. Les plus jeunes sont davantage sensibles à l'augmentation de leur sentiment de compétence, notamment en regard de leurs perspectives d'évolution sur le marché du travail, mais tous, y compris les plus âgés, se retrouvent sur le sentiment d'utilité de leur formation.

En revanche, le domaine professionnel module un peu ces visions d'avenir. Le sentiment d'utilité personnelle est davantage présent dans les formations commerciales et assez peu dans les formations techniques et du domaine de la santé et du social. Les diplômés de ces deux domaines mettent plutôt en avant leur meilleur positionnement sur le marché du travail et leurs gains salariaux (avec ceux du domaine de la construction).

Globalement, les diplômés de la formation professionnelle pour adultes sont plutôt satisfaits de leur parcours de qualification : « *Ces formations font suite à une reconversion à environ 46 ans. J'ai découvert une passion dans l'horlogerie et me sens comme un jeune homme qui se permet de nouveaux rêves et de nouvelles perspectives* » (AFP). Parfois, ce diplôme n'est qu'une première étape vers une formation plus exigeante : « *J'aimerais continuer de faire d'autres formations, par exemple assistant en soins et santé communautaire, c'est mon rêve* » (AFP).

Cependant, certains et certaines ont connu des moments compliqués durant leur formation, notamment au niveau financier : « *Les finances, c'était une période très dure dans ma vie familiale* » (CFC) ou pour s'adapter à une reprise de formation : « *J'avais beaucoup de stress à retourner à l'école. En 2015, j'avais 46 ans et j'ai terminé à 51 ans. À chaque examen réussi, je prenais de plus en plus confiance en moi. L'obtention de ce diplôme, j'en suis tellement fière !!* » (CFC) ; voire encore en raison d'un soutien trop faible : « *Manque de suivi et d'aide... Un peu seul au monde...* » (AFP). Pour d'autres, les désenchantements sont venus par la difficulté d'accéder à l'emploi recherché : « *Je m'attendais*

Figure 9. Caractéristiques des titulaires d'un certificat de l'ECG ou d'une maturité gymnasiale obtenue dans le cadre d'une formation pour adultes

	ECG pour adultes	Collège pour adultes
Caractéristique sociodémographiques		
Femmes	69%	54%
Allophones	45%	31%
Ressortissants de nationalité étrangère	24%	19%
Issus d'une origine sociale modeste	48%	36%
Âge moyen lors de la certification	23.9 ans	26.3 ans
Situation de formation et d'emploi		
% déjà en possession d'un diplôme	56%	73%
<i>dont % de diplômes obtenus en Suisse</i>	54%	69%
<i>dont % des diplômes obtenus à l'étranger</i>	2%	4%
% en emploi durant la formation	41%	34%
% en emploi, à plein temps, durant la formation	14%	4%
Domaine de la formation		
	Total = 100%	Total = 100%
ECG santé	35%	
ECG travail social	58%	
ECG communication-information	7%	
Collège OS arts visuels		13.7%
Collège OS biologie-chimie		37.9%
Collège OS économie-droit		38.6%
Collège OS physique-application des mathématiques		9.8%

Sources : SRED, EOS 2019, 2021

Figure 10. Éléments du parcours scolaire des titulaires d'un certificat de l'ECG ou d'une maturité gymnasiale obtenus dans le cadre d'une formation pour adultes

	ECG pour adultes	Collège pour adultes
Caractéristiques des parcours scolaires antérieurs		
Passés par l'école publique genevoise (école primaire et/ou CO)	90%	83%
Passés par une école privée à Genève (école primaire et/ou secondaire I)	11%	13%
Sortis du CO de la filière à exigences élevées (pour ceux passés par le CO genevois)	56%	84%
Passés par une structure d'accueil (école primaire, CO ou secondaire II)	7%	2%
Passés par l'enseignement spécialisé (y compris par des mesures spécialisées)	1%	
Passés par l'ECG (sans les formations pour adultes)	76%	59%
Passés par le Collège (sans les formations pour adultes)	19%	61%
Passés par une formation professionnelle duale (sans les formations pour adultes)	20%	11%
Passés par une formation professionnelle en école à plein temps	20%	12%

Clé de lecture : Les pourcentages présentés dans ce tableau ne sont jamais additifs. En effet, avant sa formation pour adultes, une personne a très bien pu fréquenter l'école publique pour un temps et une école privée pour un autre temps ; de même, certains et certaines ont pu passer par le Collège et par une formation professionnelle en école à plein temps, par exemple.

Sources : SRED, EOS 2019, 2021

tellement [à] retrouver facilement un emploi, ayant mon CFC bilingue en plus, Covid ou pas. Je me bats chaque jour, ayant comme nouvelle arme mon CFC et mes brillants résultats » (CFC). La difficulté de faire reconnaître sa nouvelle qualification est aussi parfois un problème : « Je suis un peu déçu, car mes diplômes ne sont pas reconnus par mon employeur au niveau [de la] rémunération, car mon cahier de charges n'a pas changé » (AFP) ; « beaucoup d'entreprises ne poussent pas leurs employés à faire des formations, même ils les déconseillent, car ensuite ils coûtent trop chers » (CFC). Enfin, certains font le constat que leur formation intervient trop tard : « Malheureusement, ce diplôme ne m'a pas permis de trouver un emploi fixe. Apparemment, je n'ai pas le profil recherché, trop âgée » (CFC).

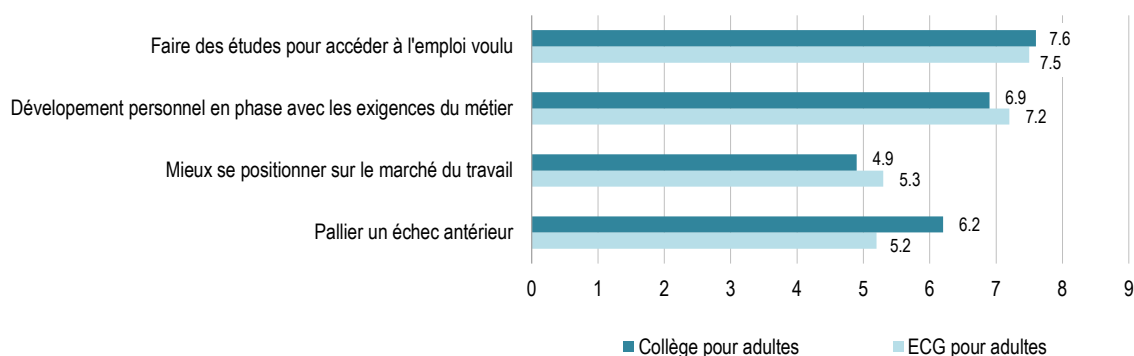
Les formations généralistes pour adultes

Les certificats de l'ECG et les maturités gymnasiales délivrées dans le cadre de la formation pour adultes suivent d'assez près le temps de la formation « classique » des jeunes (Fig. 9). En effet, l'âge moyen d'obtention de ces titres varie entre 24 et 26 ans dans la plupart des cas (il est d'un peu plus de 19 ans pour les filières « classiques » [SRED, 2025c]). Par opposition aux formations professionnelles pour adultes, ces formations généralistes certifient des jeunes adultes pour l'essentiel. En termes de langue maternelle et de nationalité, les populations des ECG et des collèges ne se distinguent pas de leurs filières destinées aux adultes. Concernant l'origine sociale, si ce constat d'identité se poursuit pour l'ECG, le

Collège pour adultes regroupe des personnes un peu plus souvent issues de milieux populaires (SRED, 2025a). Une majorité des diplômés déclarent avoir déjà obtenu un diplôme avant leur formation pour adultes. Pour les titulaires d'un certificat de l'ECG, il s'agit le plus souvent d'un premier certificat de l'ECG obtenu dans une autre orientation (santé vs travail social p. ex.) et, dans un quart des cas environ, un autre diplôme, souvent un CFC, parfois un diplôme étranger. Pour celles et ceux qui font une maturité pour adultes, lorsqu'ils ont déjà un premier diplôme, c'est majoritairement un certificat de l'ECG, et subsidiairement un CFC ou un diplôme étranger. Les formations généralistes pour adultes apparaissent alors dans une sorte de dualité. D'une part, en majorité, comme un surplus de formation après un premier diplôme, pour poursuivre des études (surtout la maturité gymnasiale, mais aussi le certificat de l'ECG lorsqu'il se poursuit par une maturité spécialisée), ou pour se réorienter dans le cadre de l'ECG (obtenir une autre spécialisation) ; d'autre part, pour une minorité (entre un tiers et un quart des situations), il reste un moyen d'obtention d'un premier diplôme de niveau secondaire II pour des jeunes qui avaient interrompu leur formation avant terme, souvent à Genève (la composante migratoire n'est pas très importante).

Si un gros tiers des répondants et répondantes indiquent avoir exercé un emploi durant la formation, cet emploi est rarement à plein temps. Le cumul « emploi-études » s'approche de celui des étudiants du niveau tertiaire, où l'emploi est présent (un peu moins ici), mais souvent pour un temps plutôt restreint (Observatoire de la vie étudiante, 2025 ; INSEE, 2025).

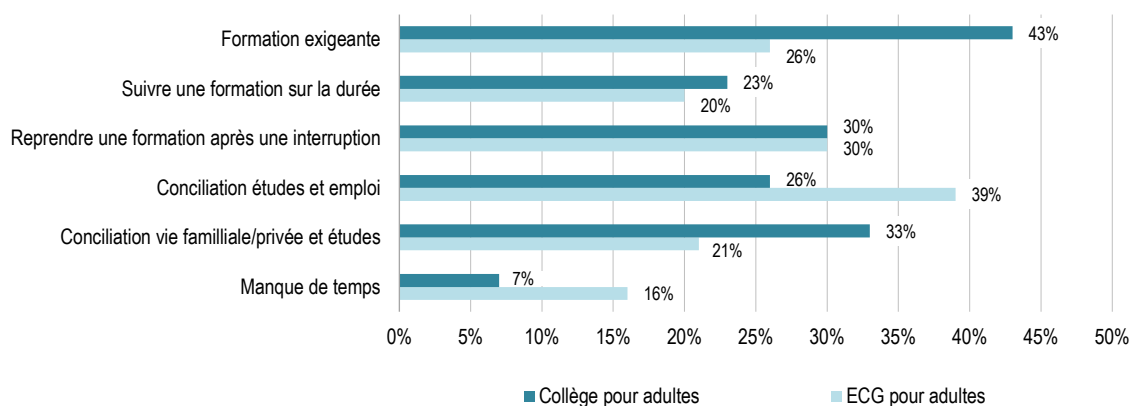
Figure 11. Les raisons d'entreprendre une formation généraliste pour adultes



Clé de lecture : Les raisons présentées sont des regroupements tirés d'une analyse factorielle composée de 13 items (60% de la variance expliquée). Les quatre raisons sont composées des moyennes des réponses aux items selon leur appartenance aux facteurs. L'échelle des réponses va de 1 = « pas du tout » à 9 = « tout à fait ».

Sources : SRED, EOS 2019, 2021

Figure 12. Difficultés rencontrées par les personnes en formation généraliste (en pourcentage des personnes qui ont trouvé difficile de surmonter les différentes dimensions)



Clé de lecture : L'échelle des réponses va de 1 = « pas du tout » à 9 = « tout à fait », et les pourcentages sont le cumul des réponses 7, 8 et 9, soit ceux qui ont éprouvé le plus de difficultés.

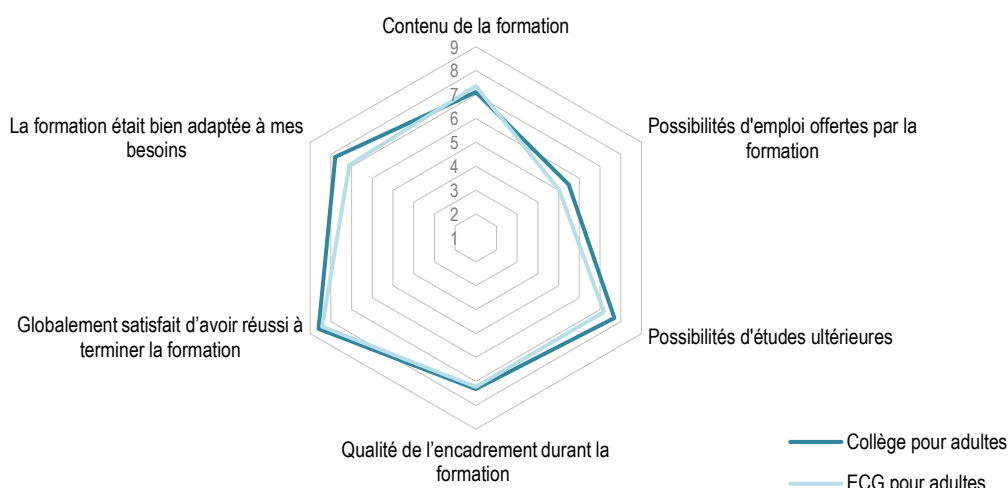
Sources : SRED, EOS 2019, 2021

Un regard sur le profil scolaire de celles et ceux qui ont terminé une formation généraliste pour adultes permet de préciser que ce sont, pour la plupart, des personnes qui ont fait leur scolarité à Genève, très majoritairement à l'école publique, avec parfois un passage plus ou moins long dans une école privée (Fig. 10). Pour celles et ceux qui ont fréquenté le CO, ils et elles en sont sortis le plus souvent de la filière la plus exigeante (davantage pour le Collège pour adultes). Cette population est ainsi globalement composée d'anciens élèves plutôt « moyens à bons » scolairement. Au niveau secondaire II, la majorité sont passés par l'ECG, dont ils et elles ont parfois déjà obtenu un premier certificat (cf. supra). Un passage par le Collège est aussi fréquemment attesté, surtout pour le Collège pour adultes, ainsi que par la formation professionnelle (sans que ce passage ne soit forcément couronné par un titre).

Les caractéristiques des titulaires d'un certificat de l'ECG ou d'une maturité gymnasiale obtenus dans le cadre d'une formation pour adultes sont assez proches de celles des jeunes fréquentant ces deux écoles sous leur forme « classique », qu'il s'agisse de leur provenance, de leur parcours durant l'école obligatoire ou de leurs expériences du secondaire II.

Ces deux formations pour adultes se positionnent assez clairement comme des prolongements de parcours – parfois complexes – au secondaire II, offrant une organisation adaptée à des adultes, parfois aussi en emploi, mais rarement à plein temps. Ces deux formations offrent ainsi des opportunités supplémentaires de réorientation à de jeunes adultes, grâce à l'acquisition d'une certification, que ce soit la première ou une nouvelle.

Figure 13. Satisfaction à l'égard de la formation suivie



Clé de lecture : L'échelle des réponses va de 1 = « pas du tout » à 9 = « tout à fait ».

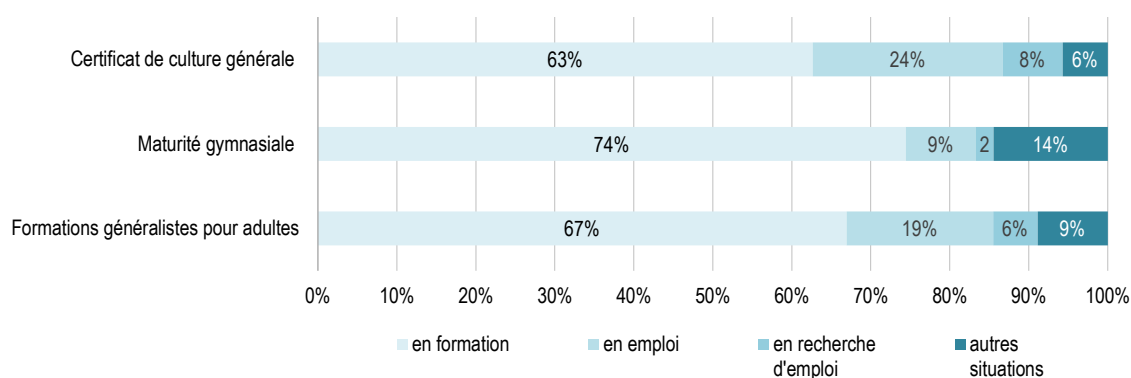
Sources : SRED, EOS 2019, 2021

La première des raisons invoquées par les titulaires d'un diplôme généraliste effectué dans le cadre d'une formation pour adultes est l'envie de poursuivre des études, notamment pour accéder à l'emploi souhaité (Fig. 11). Quasiment à même hauteur, on trouve la recherche d'un développement personnel susceptible d'augmenter et/ou de faciliter leurs possibilités d'évolution durant leur carrière professionnelle. Le souci d'entrer sur le marché du travail et de s'y positionner au mieux reste important, mais un peu minoré au regard des deux premières raisons. Pour certaines et certains – plus fréquemment pour le Collège pour adultes – la formation généraliste pour adultes constitue également une manière de surmonter un échec antérieur dans leur parcours. Les motivations à entreprendre une telle formation relèvent souvent d'une volonté de (re)prendre un cursus, le plus souvent orienté vers des études supérieures, dans une démarche de développement personnel. Si ces

acquis pourront être mobilisés pour une transition vers la vie active, celle-ci ne représente néanmoins pas l'objectif premier. Ici aussi, suivre une formation demande un certain investissement et peut déboucher sur des situations difficiles. Les difficultés ressenties sont de plusieurs ordres (Fig. 12).

La conciliation entre vie personnelle, familiale et études, ainsi que le cumul d'études et d'emploi pour certaines et certains est une source de tensions assez nette. « Le fait d'avoir eu un enfant m'a fait prendre conscience à quel point c'est difficile de tout concilier » (certificat ECG). Entre 2 et 4 personnes sur 10 avouent avoir eu de la peine à tout gérer de front. Ce taux est cependant moindre que celui rencontré auprès des personnes qui ont accompli une formation professionnelle dans le cadre d'une formation pour adultes, probablement parce que ces derniers sont plus âgés et qu'ils travaillent plus

Figure 14. Situation 18 mois après l'obtention de la certification dans le cadre d'une formation pour adultes



Sources : SRED, EOS 2019, 2021

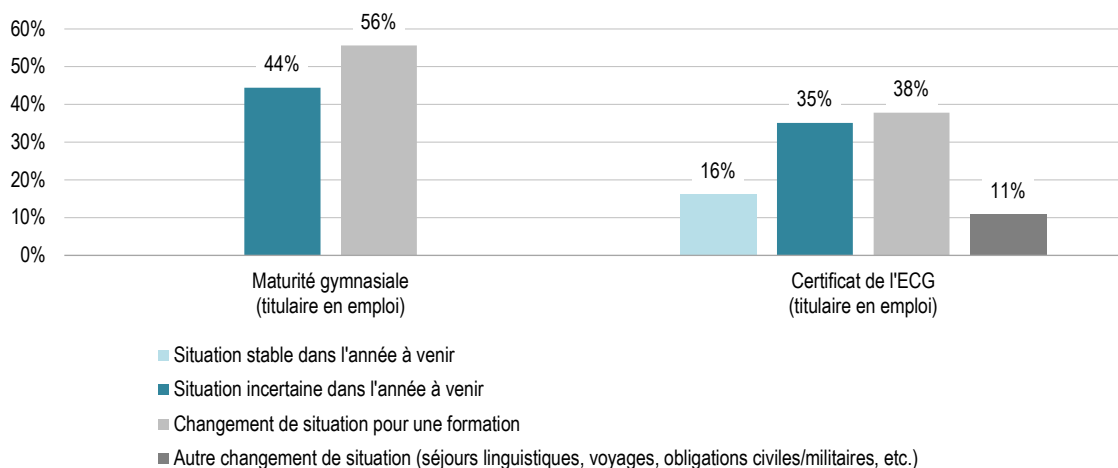
fréquemment à plein temps. Relevons que c'est bien la conciliation de diverses activités qui est parfois compliquée, davantage que le manque de temps, peu problématique en soi. Reprendre une formation après une interruption (souvent courte comparativement aux formations professionnelles) et s'engager pour une durée assez longue pose problème aussi à 20% à 30% des personnes concernées. Enfin, l'exigence de la formation est un autre souci, « *mais cette fois je n'ai pas lâché* » (certificat ECG). Ce souci est clairement plus élevé dans le cadre de la maturité gymnasiale, les exigences sont élevées et les parcours préalables parfois compliqués, comme le dit cette personne : « *Difficulté à rester motivé après des années d'errance scolaire (totale remise en question constante, sensation de perdre et/ou d'avoir perdu son temps)* » (maturité gymnasiale).

D'une manière générale, les personnes diplômées expriment un niveau de satisfaction élevé à l'égard de la formation pour adultes généraliste (Fig. 13). Comparativement aux personnes qui ont terminé une formation professionnelle pour adultes, le degré de satisfaction est un peu moindre, sauf la satisfaction d'avoir pu mener à bien cette formation jusqu'au diplôme (identique) et l'appréciation des possibilités d'études ultérieures (un peu plus élevée, mais c'est aussi plus spécifiquement le rôle des formations généralistes). Caractéristiques génériques des formations généralistes, il apparaît aussi que les possibilités d'emploi paraissent « moyennes » après un tel titre, alors qu'elles semblent plus élevées après une formation professionnelle. Après un certificat de l'ECG, le sentiment que la formation correspondait bien aux besoins initiaux est aussi légèrement en retrait par rapport à une maturité gymnasiale. Cependant, l'appréciation globale est largement positive : « *J'ai eu*

beaucoup de plaisir et de fierté à effectuer cette formation tout en étant en emploi à 100%. Ce fut une année intense, mais grâce à mon entourage personnel et aux enseignants, j'ai su trouver force et courage afin d'aller jusqu'au bout » (certificat ECG).

L'orientation après un diplôme généraliste pour adultes est clairement la poursuite d'une formation (Fig. 14). Pour ceux qui ont obtenu une maturité gymnasiale, la poursuite d'études se fait très majoritairement dans les universités (y compris les écoles polytechniques fédérales), pour 80% des diplômés qui poursuivent une formation, mais également dans le cadre d'une HES, à hauteur de 5%. Ces jeunes se répartissent dans toutes les facultés et HES, sauf une surreprésentation en Faculté de lettres (20%). En cas de poursuite d'études après un certificat de l'ECG, l'orientation principale vise aussi des études supérieures dans des proportions identiques (83%). Environ 45% fréquentent une HES, près de 9% une université et autant une école supérieure ; enfin, près de 20% sont, 18 mois après leur titre, dans l'accomplissement d'une maturité spécialisée ou d'une passerelle « Dubs », préalables à de telles études. Les formations supérieures sont naturellement en lien étroit avec les options du certificat de l'ECG, à savoir des études dans le domaine de la santé, du travail social, que ce soit dans des HES ou des écoles supérieures, et quelques-uns à la Haute école de gestion. Cependant, environ 15% à 17% des titulaires de ces formations accomplissent 18 mois après une formation professionnelle de niveau secondaire II (CFC) en mode dual le plus souvent. Après un certificat de l'ECG, les CFC sont largement orientés vers la santé et le social, après une maturité gymnasiale, les domaines de la santé et du numérique sont plus présents.

Figure 15. Perspectives de situation dans l'année à venir après un diplôme généraliste pour adultes



Sources : SRED, EOS 2019, 2021

Pour celles et ceux, moins nombreux, qui sont en emploi 18 mois après leur diplôme généraliste, elles et ils exercent le plus souvent un emploi qui a une forme transitoire. Entre 38% et 56% déclarent que cet emploi précède une reprise de formation, ou au moins (pour 35% à 44%) que l'emploi n'est pas stabilisé. Cette configuration est assez comparable pour les titulaires d'une maturité ou d'un certificat de l'ECG, que ce diplôme ait été obtenu dans le cadre d'une filière « pour adultes » ou non (SRED, 2025d).

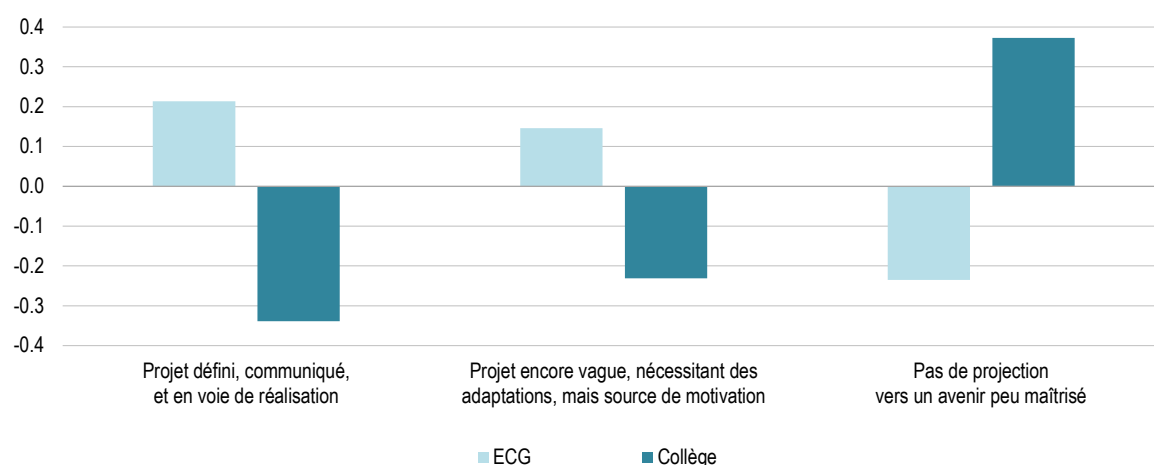
La vision de l'avenir des titulaires d'un diplôme obtenu dans le cadre de la formation pour adultes est plutôt bonne lorsqu'ils poursuivent des études, et un peu meilleure après un certificat de l'ECG (7.26 après l'ECG pour adultes, vs 6.26 après le Collège pour adultes) (Fig. 15). S'ils sont en emploi, la satisfaction baisse de presque un point (sur une échelle en 9 positions), et elle baisse drastiquement si la situation est une recherche d'emploi. Cette gradation montre sous un autre jour l'objectif des formations générales pour adultes, à savoir permettre la poursuite d'une formation dans le domaine souhaité. D'ailleurs, lorsqu'ils sont en formation, les titulaires d'un tel diplôme sont assez confiants d'exercer à l'avenir un métier en phase avec leur formation (plus à l'ECG pour adultes qu'au Collège pour adultes).

Cette vision de l'avenir, plutôt bonne, mais différenciée entre les deux diplômes, se confirme dans les propos des jeunes sur la suite de leur projet. Un ensemble de questions sur ce thème montre trois positions face aux projets d'avenir (Fig. 16) :

1. un projet clairement défini, communiqué à autrui et qui semble en bonne voie de réalisation ;
2. un projet à visée motivationnelle et peu déterminé, notamment en raison des nécessités d'adaptation aux possibilités rencontrées ;
3. une absence de projection vers l'avenir, senti comme peu maîtrisé.

Après un certificat de l'ECG, la vision de l'avenir se partage, davantage qu'après une maturité gymnasiale, entre une vision claire d'un projet qui se réalise et une position plus attentiste où le projet a surtout des vertus motivationnelles et qui, de fait, est encore assez flou. Cela peut correspondre à la recherche d'un diplôme de l'ECG pour atteindre certaines formations très spécifiques (garde-frontières, agent de police p. ex.). Cette raison semble assez fréquemment évoquée (Perrot, 2022). En revanche, la vision d'un avenir peu maîtrisé envers lequel il n'est pas prudent de trop se projeter est présente surtout après la maturité gymnasiale. Cette prudence, teintée d'un sentiment de contrainte ou de faible maîtrise ressentie après une maturité gymnasiale pour adultes, se retrouve particulièrement et assez logiquement chez ceux, rares, qui recherchent un emploi, mais aussi chez ceux qui poursuivent des études. Ces derniers perçoivent leur avenir de manière favorable, mais la poursuite de leur formation est largement teintée d'incertitudes, incitant à ne pas trop se projeter. Une sorte de « pragmatisme du moment » semble plutôt de mise : « *Je me sens bloqué pour faire l'Université, comme si je n'avais pas ce qu'il faut* » (maturité gymnasiale).

Figure 16. État des projets 18 mois après le diplôme



Clé de lecture : Analyse de la variance des trois dimensions issues d'une analyse factorielle résumant 63% de la variance. L'ordre des facteurs est fourni par la part de variation (variance) expliquée par chacune des dimensions. Les différences sont toutes significatives ($p < 0.01$).

Sources : SRED, EOS 2019, 2021

Les formations non formelles à caractère professionnel et les apprentissages informels (formation continue)

La formation continue à caractère professionnel, y compris les formations effectuées en autodidacte pour augmenter ses compétences, est une réalité fortement présente parmi les personnes actives du canton de Genève. Environ 7 actifs sur 10 à Genève déclarent avoir eu une activité de formation continue durant l'année écoulée, soit presque la moitié (43%) dans le cadre d'une formation non formelle, et un peu plus de la moitié par des apprentissages informels. Près de 3 actifs sur 10 ont pratiqué les deux types de formation. Par rapport à l'ensemble de la Suisse, ces proportions sont assez comparables, à une nuance près : les formations non formelles semblent un peu plus développées dans le reste de la Suisse (+5%), alors que les apprentissages informels semblent plus fréquents à Genève (+2%). Ces proportions donnent une idée de l'ampleur de la dynamique d'ajustements réguliers des compétences des individus face aux tâches évolutives qui leur reviennent dans l'exercice de leur métier. Cela représente tant un processus d'accroissement de l'employabilité des personnes qu'un outil de productivité des organisations qui les emploient. Les formations continues sont multifformes, de durée variable, dans quasiment tous les domaines. Elles s'enchaînent souvent et apparaissent alors comme une somme d'unités capitalisables qui participent à la définition des profils de compétences des

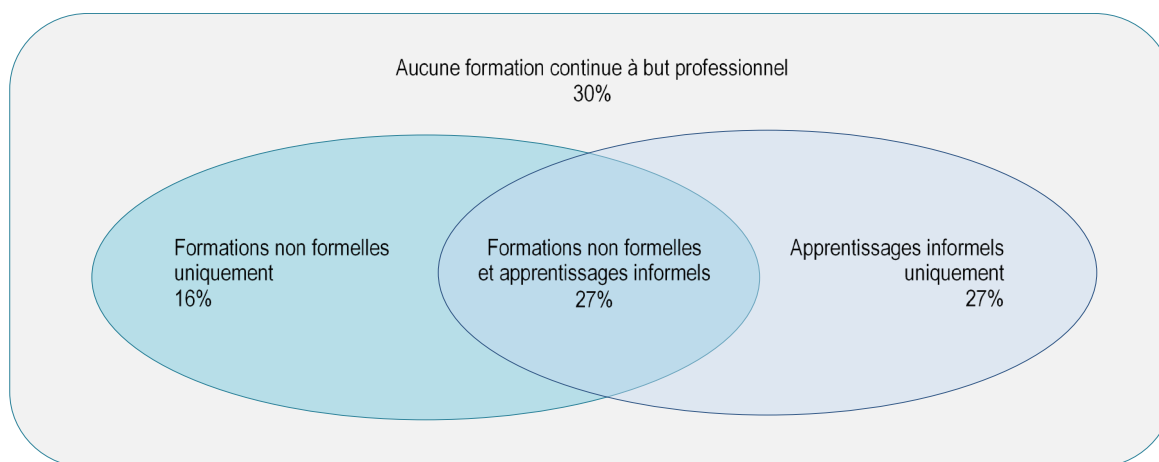
professionnels. Retenons aussi de ces chiffres qu'environ 30% des actifs ne déclarent aucune activité de formation durant l'année écoulée. Même si, peut-être, ces derniers ont effectué des formations les années précédentes, la formation tout au long de la vie n'est pas encore une réalité pour tous les actifs (Fig. 17).

Les formations continues (non formelles) à caractère professionnel

Si plus de quatre personnes sur dix âgées de 25 à 64 ans (43%) ont participé à une formation continue à caractère professionnel, ce taux global masque de nombreuses disparités. Selon l'âge d'abord : les jeunes adultes sont plus enclins à suivre une formation continue que leurs aînés. Ainsi, le taux de participation atteint 50% chez les 25-34 ans, contre seulement 35% chez les 55-64 ans (Fig. 18). Ce constat suggère que la formation continue à visée professionnelle est particulièrement prégnante en début de carrière, notamment pour approfondir les connaissances acquises lors de la formation initiale.

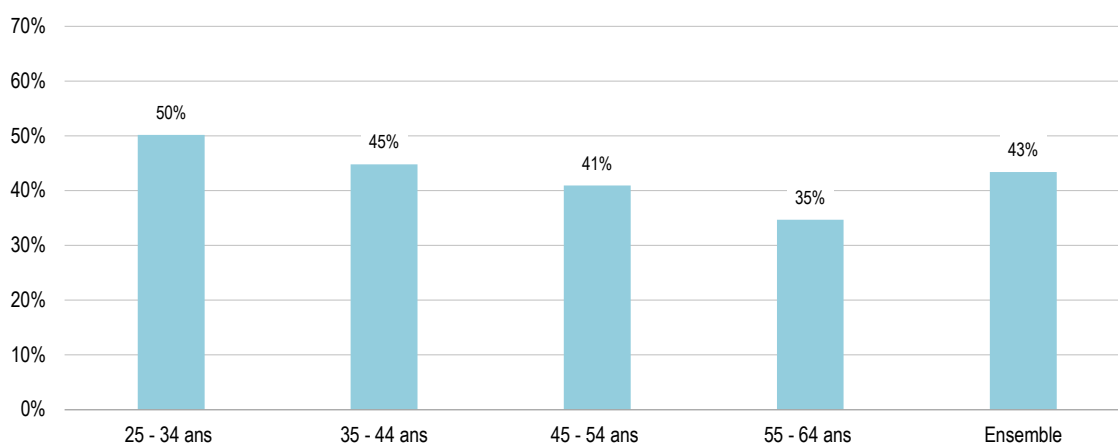
La participation à la formation continue varie aussi considérablement en fonction du niveau d'études initial (Fig. 19). Les personnes titulaires d'un diplôme de niveau tertiaire, donc les plus diplômées, affichent les taux de participation les plus élevés aux formations continues professionnelles. À l'inverse, les taux les plus faibles sont observés chez les individus n'ayant pas achevé de formation secondaire II. Ainsi, le niveau de formation initiale influence de manière significative la probabilité de s'engager dans une démarche de formation tout au long de la vie, avec une participation presque trois

Figure 17. Part des actifs ayant effectué une formation continue à caractère professionnel ou pour augmenter ses compétences durant l'année écoulée (2021) à Genève



Source : Microrecensement formation de base et formation continue (MZB), 2021

Figure 18. Taux de participation à la formation continue (professionnelle) selon l'âge



Source : Microrecensement formation de base et formation continue (MZB), 2021

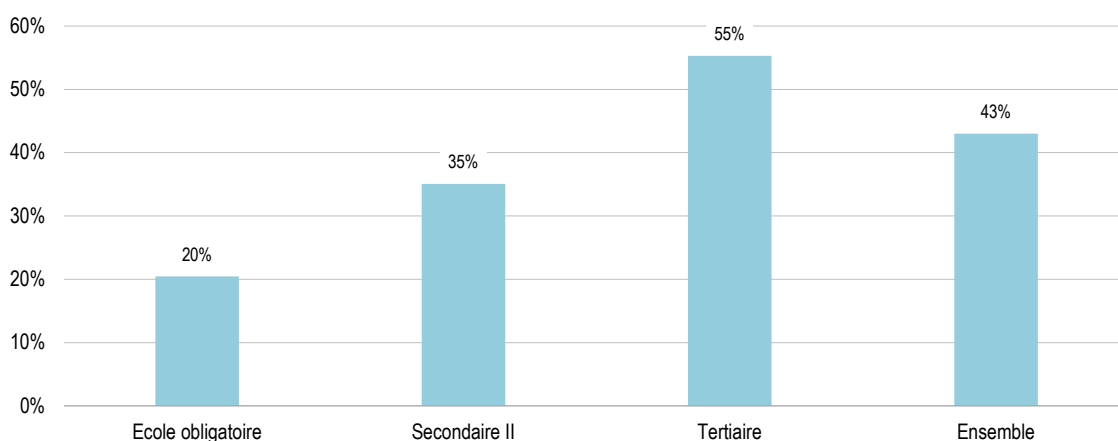
plus élevée pour les diplômés du tertiaire comparativement aux personnes les moins formées. Ce résultat questionne l'enjeu de l'accessibilité de la formation continue, notamment pour qui a une formation initiale limitée.

La participation à la formation continue est également diversement répartie selon le secteur d'activité. Les employés des secteurs de la finance et des assurances, ainsi que des activités scientifiques et techniques, affichent les taux de participation les plus élevés (plus de 50%). À l'opposé, par exemple, les secteurs de la construction et de l'hôtellerie/restauration enregistrent les taux les plus faibles (20%). Cette disparité sectorielle reflète, probablement en partie, les tendances observées en fonction du niveau de diplôme, les premiers domaines d'activités recrutant plus fréquemment des personnes très diplômées que les seconds.

En général, les personnes non issues de la migration (nées en Suisse et dont les deux parents sont nés en Suisse) participent un peu plus à la formation continue (48%) que celles issues de la migration, qu'il s'agisse de la première (42%) ou de la deuxième génération (40%) (Fig. 20). Toutefois, ce résultat est grandement influencé par le niveau de formation. À titre de comparaison, les écarts de participation selon le statut migratoire sont plus marqués au niveau suisse que dans le canton de Genève. Une explication possible réside dans le fait que la population migrante de Genève comprend une proportion plus importante de personnes hautement qualifiées, qui ont ainsi davantage d'opportunités de participer à la formation continue.

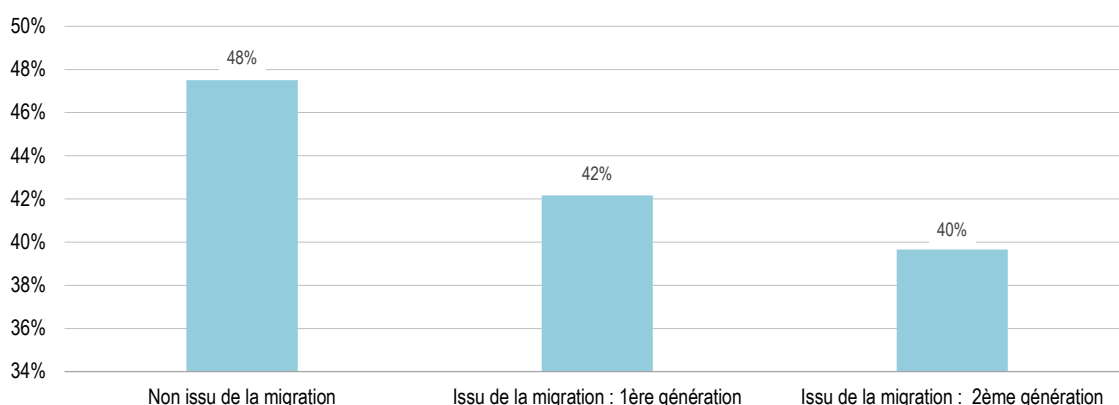
La formation continue est étroitement liée à l'activité sur le marché du travail (Fig. 21). Les taux de participation les plus élevés sont observés

Figure 19. Taux de participation à la formation continue (professionnelle) selon le niveau de formation



Source : Microrecensement formation de base et formation continue (MZB), 2021

Figure 20. Taux de participation à la formation continue selon le statut migratoire



Source : Microrecensement formation de base et formation continue (MZB), 2021

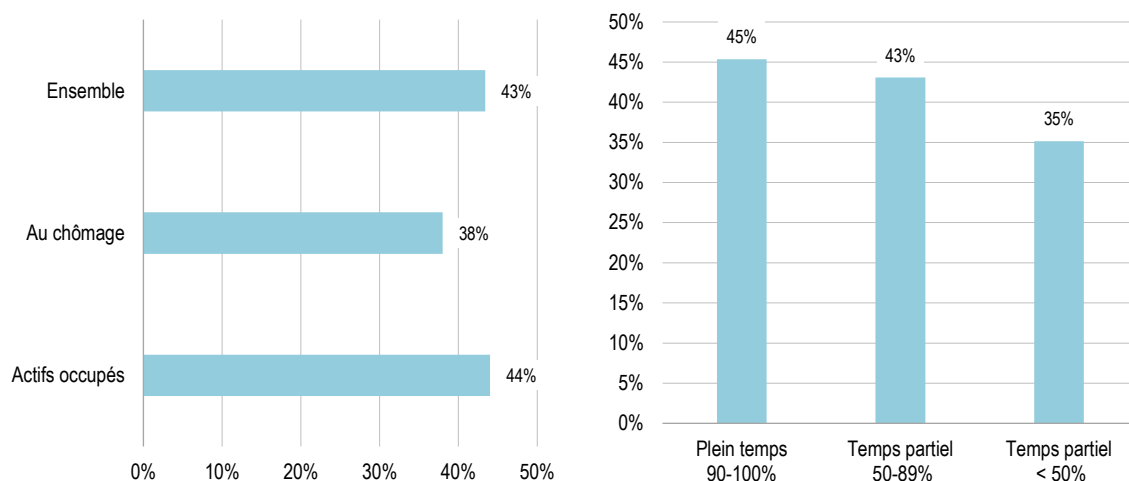
chez les personnes actives occupées (44%), par rapport à celles et ceux qui recherchent un emploi (38%). Notons que ces taux sont relativement proches, ce qui illustre le double rôle de la formation continue : à la fois maintenir son employabilité et améliorer les chances de connaître une insertion professionnelle. Pour les personnes en emploi (actifs occupés), le taux de participation est également influencé par le taux d'activité. Ainsi, les personnes à temps partiel (inférieur à 50%), plus souvent des femmes, bénéficient moins souvent de la formation continue (35% vs 45% pour les personnes à plein temps).

Si la formation continue des actifs est assez fréquente, elle n'est pas uniforme. Dans certains domaines économiques, elle reste rare (deux actifs sur dix) ; elle permet davantage le développement de compétences des per-

sonnes déjà bien formées, mais représente largement moins un accès à des compétences professionnelles pour ceux qui n'ont pas pu/voulu les développer lors de la formation initiale. De plus, la formation continue s'essouffle avec l'âge des actifs. Cela signifie que plus on s'éloigne du début de carrière, moins la formation continue est sollicitée, souhaitée, voire considérée comme utile. En ce sens, le maintien et le développement des compétences tout au long de la vie active n'est clairement pas encore atteint.

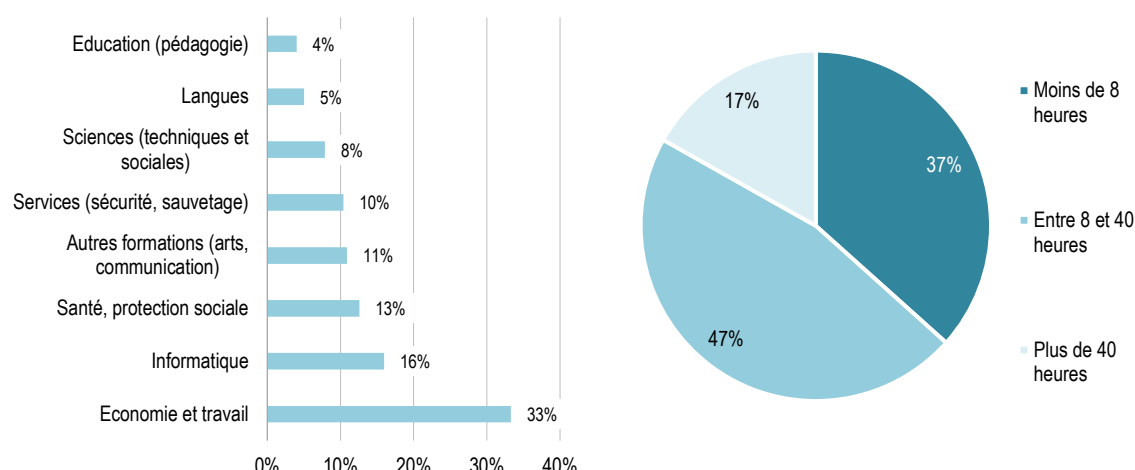
Les formations continues abordent une grande variété de thèmes, principalement axés sur les domaines suivants : économie et travail (33%), informatique (16%) et santé (13%) (Fig. 22). Plus précisément, le domaine *Économie et travail* englobe des formations continues liées au management, à la vente et au droit.

Figure 21. Taux de participation à la formation continue selon le statut sur le marché du travail et le taux d'activité



Source : Microrecensement formation de base et formation continue (MZB), 2021

Figure 22. Thèmes et durées de la formation continue à caractère professionnel



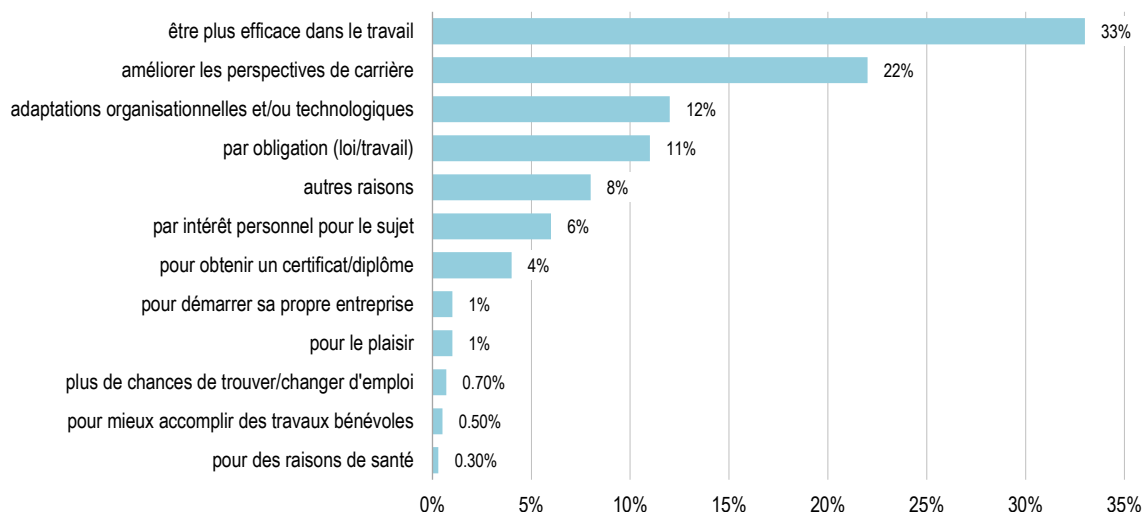
Source : Microrecensement formation de base et formation continue (MZB), 2021

L'informatique se concentre sur des formations en programmation, utilisation de logiciels, réseaux, internet et sécurité. Quant au domaine de la santé et de la protection sociale, il regroupe principalement des formations médicales, et dans une moindre mesure en travail social. La durée des formations continues à caractère professionnel (au cours des 12 derniers mois) peut varier de quelques heures à plusieurs mois. À Genève, près de la moitié des formations continues à caractère professionnel ont une durée de moins de 8 heures (soit l'équivalent de moins d'une journée de travail), 37% durent entre une journée et une semaine de travail (40h), et 17% ont une durée de plus d'une semaine. Soulignons que 1% des formations continues durent plus de 60 jours. Relevons aussi que de nombreux actifs cumulent

diverses formations continues courtes au cours d'une année, ce qui module un peu la fréquente brièveté des durées de formation. En effet, si 38% n'ont effectué qu'une formation continue à caractère professionnel dans l'année, 28% en ont accompli deux et 34% en ont fait trois ou plus (jusqu'à 14).

Les raisons d'effectuer des formations continues à caractère professionnel (Fig. 23) mettent en évidence plusieurs dimensions, notamment en lien avec l'augmentation de l'efficacité dans le travail (33%), mais également comme vecteur d'évolution professionnelle (22%, améliorer mes perspectives de carrière). Deux autres raisons sont en lien avec les adaptations organisationnelles ou technologiques (12%) et les formations à ca-

Figure 23. Raisons principales de commencer une formation continue à caractère professionnel



Source : Microrecensement formation de base et formation continue (MZB), 2021

Figure 24. Principaux obstacles à la participation à la formation continue

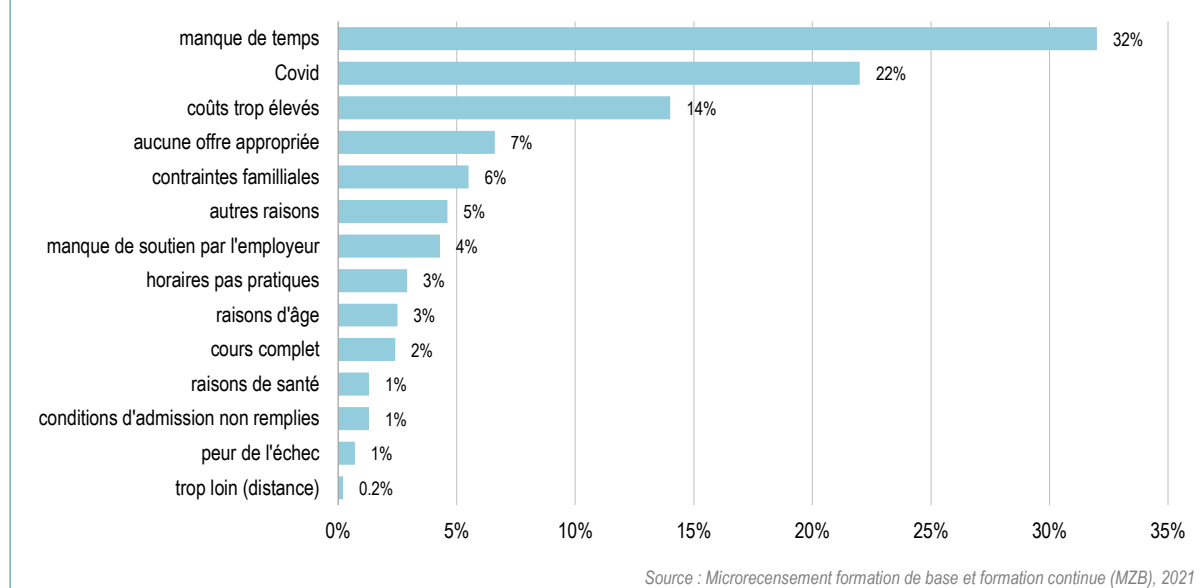
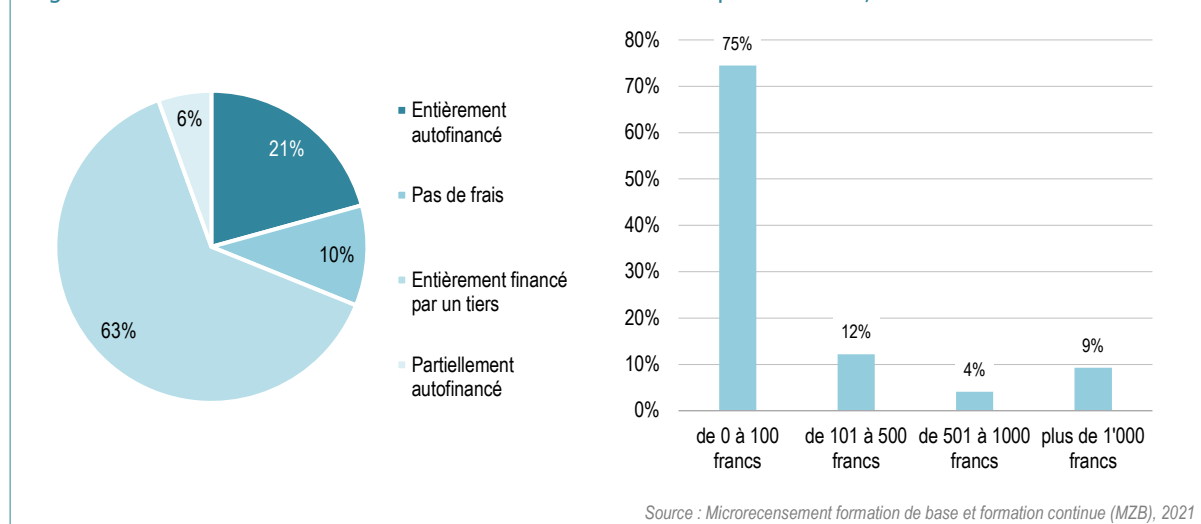


Figure 25. Financement des formations continues à caractère professionnel, 2021



ractère obligatoire prévues par la loi ou le contrat de travail, qui concernent 11% des actifs. Les raisons plus personnelles, ou pour changer d'emploi, voire créer son entreprise, sont plus marginales.

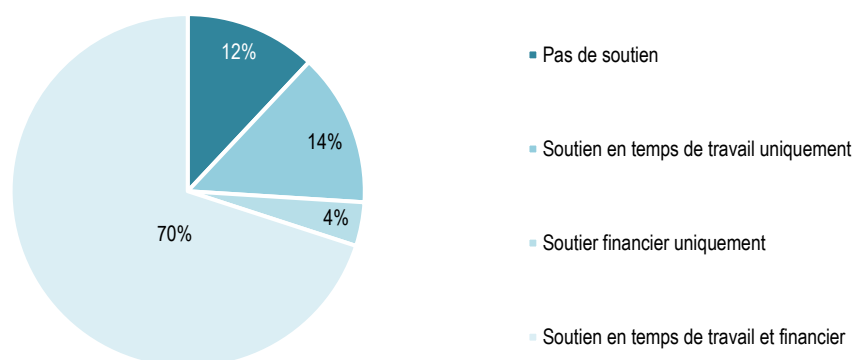
Plus de la moitié de la population n'a pas suivi de formation continue à caractère professionnel au cours des douze mois précédant l'enquête. Les obstacles les plus souvent invoqués pour justifier cela (Fig. 24) sont le manque de temps (32%), la pandémie de Covid-19⁴ (22%), suivie par le coût de la formation (14%).

⁴ Rappelons que le microrecensement a été effectué en 2021, période encore largement structurée par la crise sanitaire due au Covid. Il faudra attendre les résultats du prochain microrecensement pour savoir si les raisons de ne pas faire de formation continues sont modifiées.

Si l'on exclut la question du Covid, parce que relevant d'un aspect conjoncturel, la question du coût d'une formation (en temps ou financier) constitue le principal obstacle à la participation à une formation continue, et pose donc la question des efforts de l'entreprise pour faciliter, voire inciter, les personnes à se former.

Le financement de la formation continue (Fig. 25) constitue un enjeu important, à Genève comme en Suisse en général, dans la mesure où celui-ci peut représenter un frein fort à la participation à la formation. Près des trois quarts des personnes qui ont suivi une formation continue à caractère professionnel déclarent que celle-ci a été financée par un tiers (les employeurs par exemple), souvent entièrement et plus rarement partiellement, ou que la formation continue n'a pas engendré de frais.

Figure 26. Formes de soutien de l'employeur aux participants de la formation continue, en 2021



Source : Microrecensement formation de base et formation continue (MZB), 2021

L'autofinancement de la formation concerne 21% des actifs. En termes de dépenses financières, pour 75% aucun frais n'a été engagé (ou moins de 100 francs) et pour ceux qui financent eux-mêmes leur formation continue, que ce soit totalement ou en partie, 16% des actifs ont dépensé entre 100 et 1'000 francs, et 9% ont dépensé plus de 1'000 francs sur l'année.

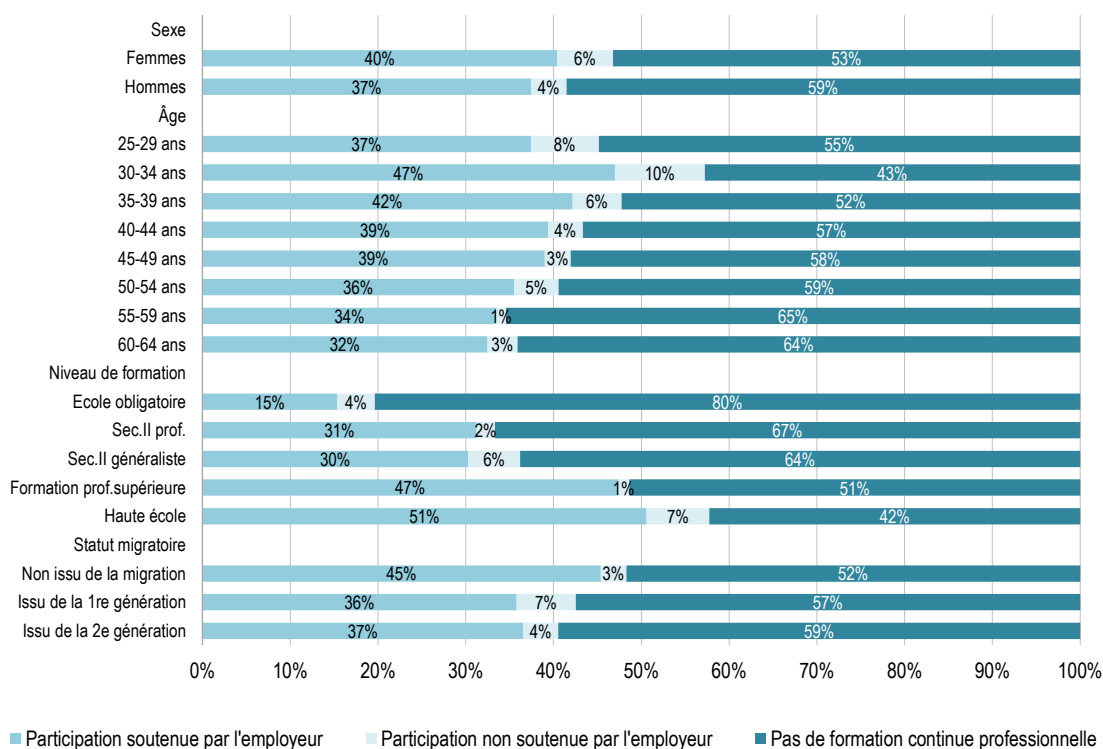
Au-delà de l'aspect strictement financier, il ressort que 88% des actifs occupés (sans les personnes qui recherchent un emploi) ont bénéficié d'un soutien de leur employeur, que ce soit en termes de temps alloué durant les heures de travail et/ou de financement (Fig. 26). Manque de temps disponible et coût de la formation sont deux raisons majeures de ne pas faire de formation continue. De fait, la participation des entreprises aux coûts des formations ainsi que la mise à disposition de temps pour la formation apparaissent comme des éléments centraux de la décision de formation. C'est d'ailleurs souvent le cas, puisque c'est la situation de près de 9 actifs occupés qui se forment sur 10. Le développement de la formation continue dépend ainsi à la fois de la volonté des actifs à se former et de l'engagement de leurs employeurs à en faciliter l'accès.

Le niveau de soutien des employeurs à la participation à la formation continue des actifs est influencé par trois éléments : les facteurs individuels, les facteurs professionnels et les facteurs liés à l'entreprise que nous proposons de passer en revue. L'analyse du soutien des employeurs à la formation continue, selon les caractéristiques individuelles des actifs, révèle plusieurs disparités (Fig. 27).

Premièrement, le fait de participer à une formation continue à caractère professionnel – qu'elle soit soutenue ou non par l'employeur – varie sensiblement selon les caractéristiques des personnes. Deuxièmement, le taux de participation à la formation continue avec un soutien de l'employeur suit cette même tendance. Troisièmement, le taux de participation à la formation continue sans soutien de l'employeur est relativement faible, ce qui suggère que les employeurs sont, d'une manière générale, fortement impliqués dans le développement professionnel de leur salarié, via la formation continue.

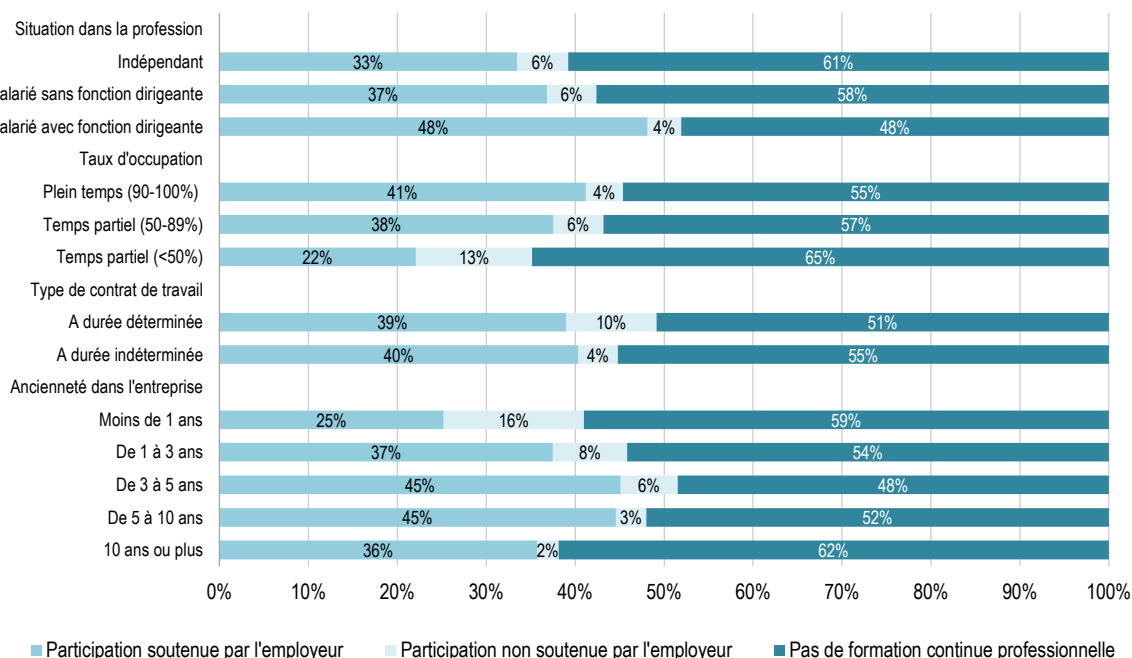
De manière plus spécifique, en ce qui concerne l'âge des personnes, ce sont les 30-34 ans qui présentent le taux le plus élevé de formations soutenues par leur employeur (47%), suggérant un soutien plus prégnant des employeurs pour les jeunes diplômés qui entrent sur le marché du travail. On voit également que cette population présente le taux le plus élevé de participation à la formation continue sans soutien de l'employeur (10%), ce qui peut également traduire un besoin de formation (indépendamment du soutien de l'employeur) pour acquérir ou consolider des compétences dans le cadre d'une insertion professionnelle récente. Pour les autres tranches d'âge, le soutien et la participation tendent à diminuer avec l'âge. Le niveau de diplôme influe également sur le soutien des employeurs à la formation, comme pour le taux de participation à la formation continue d'ailleurs : plus le niveau de diplôme est élevé, plus la participation à une formation continue soutenue par l'employeur est importante.

Figure 27. Soutien et participation à la formation continue professionnelle, selon les caractéristiques sociodémographiques des actifs occupés, en 2021



Source : Microrecensement formation de base et formation continue (MZB), 2021

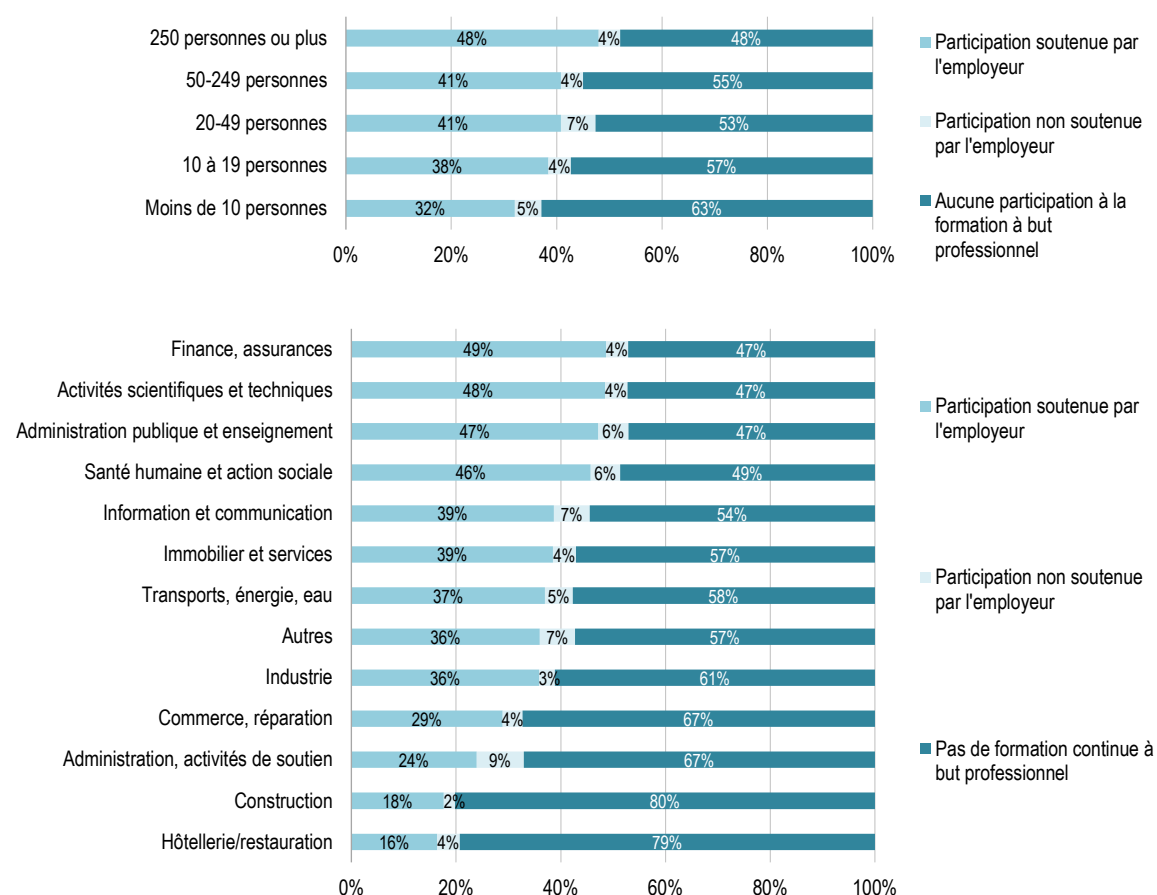
Figure 28. Participation à la formation continue professionnelle selon le soutien et les caractéristiques de la profession, en 2021, à Genève



Source : Microrecensement formation de base et formation continue (MZB), 2021

Clé de lecture : La catégorie « Participation soutenue par l'employeur » correspond à un soutien financier ou en temps proposé par l'employeur. La catégorie « Participation non soutenue par l'employeur » regroupe des personnes qui ont suivi une formation continue à caractère professionnel, mais qui n'ont pas été soutenues par leur employeur (en temps ou en finance). La catégorie « Pas de formation continue professionnelle » regroupe des personnes qui n'ont pas suivi de formation continue à caractère professionnel au cours des 12 derniers mois.

Figure 29. Soutien selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité



Clé de lecture : La catégorie « Participation soutenue par l'employeur » correspond à un soutien financier ou en temps proposé par l'employeur. La catégorie « Participation non soutenue par l'employeur » regroupe des personnes qui ont suivi une formation continue à caractère professionnel, mais qui n'ont pas été soutenues par leur employeur (en temps ou en finance). La catégorie « Pas de formation continue professionnelle » regroupe des personnes qui n'ont pas suivi de formation continue à caractère professionnel au cours des 12 derniers mois.

Source : Microrecensement formation de base et formation continue (MZB), 2021

Les personnes non issues de la migration sont également celles qui bénéficient le plus de la formation continue soutenue par l'employeur (45%), mais ce résultat est largement en interaction avec le niveau de formation des personnes. Au niveau du genre, les différences entre hommes et femmes sont relativement faibles.

La situation professionnelle des personnes actives a une influence sur la participation à la formation professionnelle, mais également sur le niveau de soutien des employeurs (Fig. 28). Les personnes travaillant à un taux inférieur à un mi-temps, en plus de moins participer à la formation continue, bénéficient moins souvent du soutien de leur employeur. Relevons que 13% des personnes avec un taux d'activité inférieur à 50% ont suivi une formation continue sans soutien particulier de leur employeur. Le statut dans la profession joue également un rôle : les salariés avec une fonction dirigeante suivent davantage de formations professionnelles qui sont plus souvent soutenues par

l'employeur que les autres salariés. Les nouveaux employés (moins d'un an d'ancienneté) bénéficient moins de la formation continue soutenue par les employeurs (25%), mais davantage de celles qu'ils initient eux-mêmes (sans soutien de l'employeur, 16%), contrairement à leurs collègues plus expérimentés (taux entre 45% et 51% pour les formations continues soutenues par l'employeur, entre 2% et 4% pour les formations continues non soutenues). Cela montre qu'en début de carrière, il y a un enjeu à se former indépendamment du soutien de l'employeur. Enfin, les conditions peuvent aussi différer selon la nature du contrat dans les entreprises. Un contrat de travail temporaire n'affecte pas le soutien de l'employeur, mais semble inciter davantage les actifs à se former par eux-mêmes.

L'accès à la formation continue soutenue par l'employeur est enfin aussi influencé par les caractéristiques des entreprises, notamment par leur taille et le secteur d'activité (Fig. 29).

Les grandes entreprises (250 personnes et plus), avec un taux de formation continue soutenue de 48%, offrent davantage d'opportunités de développement professionnel à leurs employés que les petites entreprises (32%), ce qui peut par ailleurs avoir des implications sur la compétitivité et l'attractivité de ces dernières. La participation à la formation non soutenue par l'employeur reste relativement faible, quelle que soit la taille de l'entreprise (elle oscille entre 4% et 7%). Cela suggère que la majorité des formations suivies par les employés sont soutenues par les employeurs. En ce qui concerne les secteurs d'activité, c'est dans les domaines de la finance, des assurances, de l'enseignement ou encore des activités scientifiques et techniques que le soutien des employeurs pour suivre une formation continue est le plus important. À l'inverse, dans le domaine de la construction (18%) ou de l'hôtellerie/restauration (16%), secteur composé majoritairement de petites entreprises et qui, probablement, emploient davantage de personnes moins qualifiées, les taux de formation continue soutenue par l'employeur sont nettement plus bas.

Globalement, le profil des actifs, de leurs entreprises ainsi que les caractéristiques de leur travail se composent pour, au final, montrer de fortes différences dans l'usage effectif des dispositifs de formation non formelle à caractère professionnel. Un âge avancé, une formation initiale modeste (voire non certifiée), un statut professionnel précaire, peu d'ancienneté dans l'entreprise, un emploi dans une petite entreprise et dans des domaines professionnels de la construction ou des services (soutien, construction, hôtellerie) constituent de potentiels freins au déploiement de la formation continue pour tous. Ces freins sont alors autant de défis à relever pour développer une formation tout au long de la vie pour chacun.

Les apprentissages informels

Diverses activités permettent de maintenir ou d'augmenter ses compétences, qu'elles soient directement professionnelles, en partie professionnelles ou pas. Parmi celles-ci, les apprentissages informels entrent dans la sphère de la formation continue. Ces apprentissages informels comprennent les activités ciblées, mais pas institutionnalisées, dont le but est l'acquisition de connaissances et/ou de compétences. Ces activités sont peu formalisées, ne suivent pas un plan particulier, ne sont pas certifiées. Elles peuvent se dérouler dans une interaction avec autrui, mais aussi par un travail individuel, via un média (écrit, numérique, etc.). Elles vont de la lecture d'ouvrages spécialisés à l'apprentissage auprès de collègues. Il s'agit, très largement, de formations autodidactes. L'intensité de tels apprentissages est aussi très variable dans leurs durées et leurs fréquences, d'occasionnelles à quasi quotidiennes.

Environ la moitié des actifs déclarent avoir recours à ce type de formation sur les douze derniers mois (54%). Les données recueillies à l'occasion de l'enquête ne fournissent pas d'indication sur le caractère plus ou moins professionnel de ces apprentissages, mais nous pouvons retenir par hypothèse qu'ils ont, dans une large mesure, un lien avec les activités professionnelles des individus. Les hommes tendent un peu plus fréquemment à avoir recours à ce type d'apprentissage (différence de 4.9 points de pourcentage), alors que les femmes effectuent plus souvent des formations non formelles, davantage structurées. La balance entre formations continues organisées et informelles est ainsi légèrement genrée. L'âge joue aussi un rôle et l'on retrouve la même gradation que pour les formations non formelles : la tendance à se former décroît avec l'âge (64.6% des actifs âgés

Figure 30. Les moyens utilisés pour les apprentissages informels

Moyens utilisés	% de celles et ceux ayant recours à des apprentissages informels*
Documents écrits (livres, magazines spécialisés, articles)	54%
Vidéos, podcasts, télévision ou radio	52%
Logiciels, applications d'apprentissage	34%
Collègues, amis ou autres personnes	25%
Autres méthodes	15%
Centres de documentation (bibliothèques, médiathèques)	14%
Visites guidées (musées, sites historiques, naturels ou industriels)	7%

* Les pourcentages ne sont pas additifs. Une personne peut relever de plusieurs catégories.

Source : Microrecensement formation de base et formation continue (MZB), 2021

de 25 à 29 ans effectuent des apprentissages informels vs 49% des actifs de 60 à 64 ans), de même qu'elle décroît lorsque la formation initiale est moins importante (60.1% des individus ayant une formation supérieure et 42.9% de ceux qui n'ont pas de formation certifiée au-delà de l'obligation scolaire). Ce mode de formation est plus important pour ceux qui recherchent un emploi, par rapport à ceux qui en occupent un (66.4% vs 52.5%) et pour ceux qui travaillent, le recours à ce type de formation fléchit légèrement dans les petites entreprises (entre 10 et 50 personnes), alors qu'il est plus élevé dans les microentreprises ou les plus grandes. Le domaine professionnel différencie également le recours aux apprentissages informels. Par exemple, les domaines de l'industrie manufacturière et de production d'énergie sont sous-représentés alors que les domaines de l'enseignement, des arts, du spectacle et de la recherche sont surreprésentés⁵.

Les apprentissages en autodidacte sont donc assez courants au sein de la population active. Ils semblent être légèrement préférés par les hommes, alors que les femmes sont plus présentes dans les formations plus organisées (formation non formelle), affectés des mêmes biais que toute la formation continue (moins fréquents avec l'avance en âge et en cas de formation initiale limitée) et assez dépendants du domaine d'activité de l'emploi exercé, mais très présents chez les personnes en recherche d'emploi.

Documents écrits et numériques sont les principales voies d'accès aux apprentissages informels (*Fig. 30*). Ils sont nettement plus utilisés que les interactions avec les collègues, les amis ou la famille. Les centres de documentation et les visites guidées diverses sont présents, mais sur un mode mineur. Ces différents moyens d'apprentissage sont assez bien répartis sur l'ensemble des actifs, seules deux nuances apparaissent. Premièrement, les répondants les plus âgés ont un peu moins recours aux moyens numériques (vidéos, émissions, podcasts, applications), signe probable d'une moindre habitude de ces outils pour ces derniers. Ensuite, les femmes se forment plus souvent par des interactions avec autrui (apprentissage par des collègues ou amis, visites diverses), alors que les hommes ont plus souvent recours à des

moyens autonomes. Ce dernier point renforce les différences de genre : les hommes sont un peu plus versés dans les formations en autodidacte, et plutôt celles qui n'exigent pas d'interaction avec autrui.

⁵ Les pourcentages sont issus de statistiques bivariées. Cependant, une analyse multivariée (régression logistique) confirme la significativité des différences « toutes choses égales par ailleurs ».

Éléments de conclusion

La formation continue professionnelle ou les apprentissages informels pour augmenter ses compétences sont très présents, et la formation professionnelle (formelle) pour adultes est en hausse sensible ces dernières années. Ces deux résultats soulignent une bonne dynamique du développement de la formation tout au long de la vie et confortent l'idée que tout ne se joue pas définitivement lors de la formation initiale. L'ensemble du spectre de la formation destinée aux adultes compose des passerelles permanentes pour accéder à la qualification, améliorer sa position professionnelle, sociale aussi pour une part, la maintenir, voire en changer. D'un point de vue sociétal, cet ensemble de formations à caractère professionnel contribue aussi à une dynamique économique, notamment en y incluant davantage de monde. La vie active devient, pour une part, une poursuite des possibilités de formation.

Mais la formation des adultes, si elle tend à inclure, ne le fait pas pareillement pour tous. La formation continue est notablement plus présente pour qui possède une formation initiale exigeante. Lorsque le niveau de formation initial est élevé, davantage d'individus suivent des formations professionnelles, qui sont en moyenne plus nombreuses et plus longues. Comme en formation initiale, les biais sociaux et scolaires jouent largement un rôle différenciateur pour l'accès à la formation tout au long de la vie. Les formations continues qui qualifient davantage ceux qui le sont déjà prennent l'ascendant sur celles qui offrent « une seconde chance » après une formation initiale interrompue ou limitée. Les apprentissages informels suivent à peu près la même tendance et contribuent alors à la confirmer. On peut cependant relever la forte présence de ces apprentissages informels dans l'exercice des métiers, ce qui est un indice probable de la motivation des individus et d'une certaine qualité des échanges entre professionnels. En outre, si la formation continue des adultes participe à la formation tout au long de la vie, elle le fait de manière dégressive : l'avance en âge apparaît clairement comme un facteur qui limite la volonté ou la possibilité d'effectuer de telles formations.

Les formations (formelles) pour adultes sont assez clivées. Celles à caractère généraliste (Collège et ECG pour adultes) sont souvent des réorientations ou des essais supplémen-

taires pour atteindre un niveau de formation souhaité et interviennent très rapidement après la formation initiale, comme le montre le jeune âge des diplômés de ces formations. Ainsi, elles se donnent à voir plutôt comme un complément de la formation juvénile. Le cas de l'ECG pour adultes, qui est souvent utilisée pour obtenir un certificat dans une autre option que celle obtenue très peu d'années auparavant, illustre bien cet usage. Les formations professionnelles pour adultes qui conduisent à un CFC ou à une AFP sont, quant à elles, plus fréquemment un premier accès à un diplôme reconnu, notamment en Suisse (la migration est une dimension importante de ces formations). C'est dans ces formations que la dimension de « la seconde chance » semble la plus présente. Cependant, pour les formations professionnelles pour adultes, l'âge est aussi une problématique. Si elles interviennent trop tard dans la vie active des individus, elles risquent de ne pas permettre l'amélioration professionnelle souhaitée car, l'âge avançant, il représente plutôt un frein dans les possibilités d'évolution professionnelle, que de nouvelles qualifications ne contrebalancent pas toujours.

Les résultats interrogent aussi la relation entre les actifs, leurs employeurs, lorsqu'ils en ont un, et les instances offrant ou permettant des formations. D'un côté, le canton de Genève a fait le choix de la gratuité des formations formelles pour adultes (ce qui n'est, le plus souvent, pas le cas en Suisse). Dans environ trois cas sur quatre, la formation continue est en partie financée (et souvent totalement) par l'employeur et le temps de formation est en partie (souvent totalement) considéré comme du temps de travail. Mais d'un autre côté, environ un quart des personnes paient leur formation continue et, une fois sur huit, se forment totalement en dehors de leur temps de travail. Pour les formations professionnelles formelles, certains font un diplôme sans en avertir leur employeur, postulant une absence de reconnaissance, voire une fragilisation de leur situation (Perrot, 2022). Le bilan est sans doute assez bon, comme le montre d'ailleurs le haut degré de satisfaction exprimé par ceux qui ont mené à bien une formation pour adultes. Toutefois, il peut encore être nettement amélioré afin d'instaurer une formation tout au long de la vie, en surmontant le paradoxe selon lequel une formation destinée à développer les compétences professionnelles peut parfois être entravée par l'exercice même de l'activité professionnelle.

La formation continue (non formelle) des adultes est au milieu du gué. Si une moitié environ y participe, cela signifie qu'une autre moitié y échappe. Parfois ces personnes y sont empêchées. Les trois défis relevés par l'OCDE gardent tout leur actualité, à savoir augmenter la couverture de la formation pour adultes et de la formation continue, pour contrer l'obsolescence des qualifications des actifs ; améliorer son inclusivité, notamment pour sortir du « piège des faibles compétences » ; et poursuivre l'adaptation de l'offre aux besoins du marché du travail, afin d'exploiter les innovations technologiques qui réorganisent en continu le monde du travail (OCDE, 2021).

Enfin, relevons que ce point de situation n'est que partiel et peut constituer un point de départ pour des investigations futures sur la dynamique de la formation tout au long de la vie à Genève. Deux pistes parmi d'autres peuvent être évoquées.

Concernant les formations formelles pour adultes, les résultats reposent sur ce qu'en disent les personnes qui ont terminé avec succès une telle formation (obtention du diplôme), mais ces formations comptent de nombreux abandons en cours de route. À titre d'exemple, les « entrants » dans les dispositifs de certification professionnelle des adultes sont, chaque année, environ deux fois plus nombreux que les diplômés de tels dispositifs (OFPC, 2025). Attirer largement des publics très hétérogènes vers ces certifications représente un moyen d'augmenter les compétences des actifs, y compris ceux qui sont le plus éloignés d'une reprise de formation, mais au risque que de nombreuses personnes finissent par abandonner en cours de route, créant une tension entre une ouverture maximale et le coût de cette ouverture. Les abandons questionnent aussi les possibilités d'améliorer l'encadrement, le soutien, voire le contexte d'études, qui prévalent dans ces formations, pour augmenter le taux de sortants diplômés en regard des entrants dans ces modules de formation.

En lien avec ce premier point, les formations pour adultes posent ensuite la question de l'andragogie (Knowles, 1990), soit la pédagogie mais pour les adultes, et ceci pour les formations tant formelles que non formelles. Le postulat est que l'engagement des adultes dans une formation ne repose pas nécessairement sur les mêmes ressorts que l'engagement des jeunes et appelle à favori-

ser largement des apprentissages expérientiels, visant à construire à la fois des savoirs et du sens (Balleux, 2000). Ces réflexions sur le développement de savoirs et compétences dans le cadre d'une formation destinée à des adultes seraient aussi probablement utiles dans le cadre des jeunes en difficulté à l'aube de leur majorité et qui fréquentent des dispositifs de préqualification. ■

Bibliographie

- Balleux, A. (2000). Évolution de la notion d'apprentissage expérientiel en éducation des adultes : vingt-cinq ans de recherche. *Revue des sciences de l'éducation*, 26(2), 263-286. <https://doi.org/10.7202/000123ar>
- CDIP (2003). *Recommandations relatives à la formation continue d'adultes*. Berne : Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP).
- El Bahja, R. (2021). *La déqualification professionnelle à Genève : quelle intégration socioprofessionnelle pour les migrant-es hautement qualifié-es ?* Genève : UNIGE.
- Hasan, A. (1997). La formation tout au long de la vie. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 16, 35-47.
- INSEE (2025). *Cumul emploi-études. Formation emploi*. Récupéré le 20 mars 2025 de <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8305508?sommaire=8306008#consulter>
- Knowles, M. (1990). *L'apprenant adulte, vers un nouvel art de la formation*. Paris : Les Éditions d'Organisation.
- Observatoire de la vie étudiante (2025). *Réalités matérielles, Activité rémunérée*. Récupéré le 25 mai 2025 de [Réalités matérielles - Vie de campus - UNIGE](#)
- OCDE (2021). *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2021. Se former pour la vie*. Paris : OCDE.
- OFPC (2025). *Constats et données chiffrées. La formation professionnelle à Genève. Année scolaire 2023-2024*. Genève : Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC).
- OFS (2022). *La formation tout au long de la vie en Suisse. Résultats du microrecensement formation de base et formation continue 2021*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique (OFS).
- Perrot, G. (2022). *Formation pour adultes à Genève. Analyses et enjeux*. Rapport de stage de Master en socioéconomie. Genève : UNIGE.
- SRED (2025a). Situation 18 mois après une certification secondaire II. *Repères et indicateurs statistiques, Indicateur H1*. Récupéré le 25 mai 2025 de <https://www.ge.ch/document/11115/telecharger>.
- SRED (2025b). Accès au marché du travail après une certification secondaire II. *Repères et indicateurs statistiques, Indicateur H2*. Récupéré le 25 mai 2025 de <https://www.ge.ch/document/11117/telecharger>.
- SRED (2025c). Type de diplôme secondaire II et âge à l'obtention. *Repères et indicateurs statistiques, Indicateur G2*. Récupéré le 25 mai 2025 de <https://www.ge.ch/document/11110/telecharger>.
- SRED (2025d). Poursuite de la formation après une certification secondaire II. *Repères et indicateurs statistiques, Indicateur H3*. Récupéré le 25 mai 2025 de <https://www.ge.ch/document/11120/telecharger>.
- UNESCO (2022). *5^e rapport mondial sur l'apprentissage et l'éducation des adultes : éducation à la citoyenneté : donner aux adultes les moyens du changement ; résumé exécutif*. Récupéré le 25 février 2025 de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381669_fre
- Verdier, É. (2008). L'éducation et la formation tout au long de la vie : une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution. *Sociologie et sociétés*, 40(1), 195-225. <https://doi.org/10.7202/019478ar>

Éclairages constitue une série de publications du SRED, transversale à différentes recherches, évaluations et prestations unies par une problématique commune. Il s'agit de faire dialoguer les connaissances produites dans des contextes singuliers, avec des entrées plurielles et par différentes méthodes pour proposer une lecture nouvelle et synthétique de cette question. Les Éclairages proposent aussi des pistes de réflexion pour la pratique et un questionnement prospectif sur de possibles recherches à venir.

Lien vers le document en pdf :
<https://www.ge.ch/document/41232/telecharger>

