



Master

2022

Open Access

This version of the publication is provided by the author(s) and made available in accordance with the copyright holder(s).

Formation pour adultes à GenèveAnalyses et enjeux

Perrot, Gaudenz Numa

How to cite

PERROT, Gaudenz Numa. Formation pour adultes à GenèveAnalyses et enjeux. Master, 2022.

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:165434>

Formation pour adultes à Genève

Analyses et enjeux

Gaudenz Perrot

Rapport de stage de Master en socioéconomie

Session de septembre 2022

Directeur de mémoire :

M. Matthias Studer, Professeur associé à l'Institut de démographie et socioéconomie, Faculté des Sciences de la société à l'Université de Genève

Expert :

M. Rami Mouad, collaborateur de recherche au Service de la recherche en éducation (SRED) à Genève

Remerciements

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué au succès de mon stage et qui m'ont aidé lors de la rédaction de ce travail.

Je voudrais tout d'abord adresser toute ma reconnaissance à mon maître de stage **M. Rami Mouad**, collaborateur de recherche au Service de la Recherche en Éducation (SRED), pour sa disponibilité, sa bienveillance, sa patience et ses conseils précieux qui ont conduit ma réflexion tout au long de mon stage.

Je tiens à remercier également et tout particulièrement mon directeur de mémoire **M. Matthias Studer**, Professeur associé à l'Institut de Démographie et socioéconomie à l'Université de Genève, pour sa disponibilité, ses nombreuses relectures et ses conseils dans l'utilisation des méthodes statistiques entre autres.

Je désire aussi remercier **les actrices et acteurs interrogés** qui ont toutes et tous accepté très volontiers de se prêter au jeu de l'entretien et qui ont enrichi l'analyse de ce travail.

Je remercie également **toute l'équipe du SRED** pour son accueil, sa disponibilité et son aide.
En particulier :

Mme A. Duteil pour l'accueil chaleureux et la prise de contact avec les acteurs interrogés,

Mme A. Evrard pour la construction de la base de données et les relectures,

M. N. Jagasia pour la relecture et le travail de mise en page,

M. F. Petrucci pour les explications sur les données manquantes,

Mme C. Pouly pour la recherche documentaire,

M. F. Rastoldo pour les conseils et l'aide pour les modèles de régression,

Mme R. Tochon pour les relectures.

Je remercie enfin également **Mme L. Noir** pour sa relecture attentive.

Et un grand merci à **mon père** pour son soutien, ses relectures et ses conseils.

Rapport d'activités

Ce travail est le résultat d'un stage de six mois à 50% effectué au Service de la Recherche en Éducation. Le stage a débuté le 1^{er} février et s'est terminé le 29 juillet 2022.

Mon stage a débuté par un état des lieux de la formation pour adultes à Genève. Cette recherche documentaire m'a occupé durant les deux premiers mois. La revue de la littérature s'est construite sur la base de cette recherche.

En parallèle, un travail conséquent a été effectué sur SPSS sur les bases de données. Il a fallu choisir et délimiter la population étudiée, construire un fichier de données, sélectionner et recoder les variables puis analyser les données. Ces données ont été retranscrites dans Excel. La mise en forme des graphiques a été le fruit d'un long travail. De la découverte des bases statistiques jusqu'aux dernières analyses, la prise en main des données a duré l'intégralité de mon stage.

Des données qualitatives complètent les analyses quantitatives par l'apport de quatre entretiens. La prise de contact avec les acteurs s'est faite par un courriel général suivi par des relances. Le choix des questions s'est basé sur les résultats des enquêtes et sur la littérature. Les quatre entretiens ont été menés, avec M. Mouad, dans les institutions de formation pour adultes à Genève. Ils ont duré entre 40 minutes et une heure et quart. Une analyse de contenu a été réalisée afin d'en extraire les éléments importants.

La rédaction de ce travail a été la dernière étape de mon stage.

Ce stage m'a permis d'acquérir de précieuses compétences. Tout d'abord, j'ai pu me familiariser avec le logiciel de statistiques **SPSS** avec lequel j'ai construit toutes mes analyses : des analyses bivariées, des analyses en composantes principales et des régressions logistiques. Tout un travail a été réalisé sur le logiciel **Excel**. J'ai pu en apprendre davantage sur ses nombreuses options. Les questions choisies pour les entretiens ont été le fruit d'une réflexion afin de cerner les enjeux du sujet étudié. Les **entretiens** menés ont été une belle expérience qui ont développé chez moi des compétences dans les méthodes qualitatives. Les analyses combinées de données et de contenu m'ont fait découvrir l'apport des méthodes mixtes dans une recherche. J'ai également pu approfondir mes connaissances dans le logiciel **Word** pour tout le travail de mise en page.

Table des matières

Résumé	9
Liste des abréviations	9
1. Introduction.....	11
1.1 Contexte.....	11
1.2 Objectifs et problématique du travail	12
1.3 Conception du travail.....	14
1.4 Structure du travail	14
2. Revue de la littérature	15
2.1 Des approches économiques et sociologiques de l'éducation	15
2.2 La structure de la formation pour adultes à Genève	22
2.3 Les particularités des adultes en formation	33
2.4 Les raisons d'entrée et les difficultés rencontrées en formation pour adultes.....	37
2.5 Les enjeux autour de la formation pour adultes.....	41
3. Données et méthode de recherche	45
3.1 Sources de données.....	45
3.2 Méthodes de recherche	48
4. Analyse	51
4.1 Quelles sont les caractéristiques sociodémographiques des adultes en formation ?	51
4.2. Les parcours scolaires et sociaux vécus avant l'entrée en formation pour adultes	66
4.3 Quelles sont les raisons d'entrée en formation pour adultes ?	74
4.4 Quels sont les regards des adultes certifiés portés sur la formation ?	92
4.5 Quelles transitions après la formation les adultes connaissent-ils et pour quelle vision d'avenir ? .	108
5. Discussion.....	127
6. Conclusion	131
Références bibliographiques	133
Annexes	141

Résumé

Ce travail retrace les enjeux de la formation pour adultes à Genève en y amenant des pistes de réflexion. Les analyses mettent en évidence les caractéristiques sociodémographiques de la population titulaire d'un diplôme pour adultes entre 2015 et 2020, leurs parcours scolaires antérieurs, leurs raisons d'entrée en formation, les difficultés rencontrées lors de la formation et leur situation 18 mois après l'obtention de leur diplôme. Ces éléments sont complétés par l'apport de théories sociologiques et économiques de la formation ainsi que des extraits d'entretiens menés avec des acteurs institutionnels de la formation pour adultes. Les personnes en formation pour adultes ont des particularités spécifiques par rapport aux jeunes issus d'un parcours classique. Ce travail établit une comparaison entre les deux populations afin de saisir comment les programmes de formation pour adultes s'adaptent à ces derniers. Des enjeux économiques, sociaux, pédagogiques et politiques qui entourent la formation pour adultes sont discutés dans ce travail.

Liste des abréviations

ACP	Analyse en Composantes Principales
AFE	Attestation de Formation Élémentaire
AFP	Attestation fédérale de Formation Professionnelle
ASA	Aide en Soins et Accompagnement
ASE	Assistant Socio-Éducatif
ASSC	Assistant en Soins et Santé Communautaire
CAF	Chèque Annuel de Formation
CFC	Certificat Fédéral de Capacité
COPAD	Collège pour Adultes
DFE	Département Fédéral de l'Économie
DIP	Département de l'Instruction Publique
ECG	École de Culture Générale

ECGA	École de Culture Générale pour Adultes
FG	Formation Générale
FP	Formation Professionnelle
HES	Hautes Écoles Spécialisées
LFPr	Loi fédérale sur la Formation Professionnelle
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
OFPC	Office pour l'orientation, la Formation Professionnelle et Continue
OFPr	Ordonnance sur la Formation Professionnelle
OFS	Office Fédérale de la Statistique
SECO	Secrétariat d'État à l'Économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la Formation, à la Recherche et à l'Innovation
SHR	Services-Hôtellerie/Restauration
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SRED	Service de la Recherche en Éducation
URSP	Unité de Recherche pour le pilotage des Systèmes Pédagogiques
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

1. Introduction

1.1 Contexte

Depuis quelques années, le monde est frappé par des crises économiques et une crise sanitaire qui ont entraîné des conséquences graves pour l'économie suisse : le PIB a chuté de 2.6% en 2020, baisse record des dépenses de consommation et certains secteurs, surtout celui des services, ont particulièrement été touchés (SECO, 2021).

Le marché de l'emploi évolue sans cesse et s'adapte aux changements économiques et sociaux. Les qualifications requises pour obtenir un travail sont toujours plus exigeantes à cause de ces crises. L'économie suisse est capable de surmonter ces crises économiques et de s'adapter aux nouvelles réalités, mais cela passe par « *une main d'œuvre qualifiée, de la formation, de la recherche et de l'innovation qui comptent pour beaucoup dans la flexibilité de l'économie suisse* » (DFE, 2011a, p.3). Depuis la mise en place de la libre circulation des personnes, les entreprises suisses ont la possibilité d'engager une grande partie de leurs professionnels venant de l'étranger. La concurrence pour embaucher du personnel qualifié est toujours plus intense et la proportion du nombre d'actifs diminue d'année en année à cause des évolutions démographiques récentes. En 2011, le Département fédéral de l'économie (DFE) a lancé une initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Un des principaux axes de cette initiative est de privilégier les potentiels inexploités disponibles au sein de la population suisse. Pour étoffer le réservoir de main d'œuvre, le DFE a ciblé plusieurs populations : les jeunes non actifs et sans emploi de moins de 25 ans, les adultes non actifs, les travailleurs âgés et les adultes non actifs sans diplôme de degré secondaire II (DFE, 2011a, p.7). Les mesures proposées visent à favoriser l'intégration sur le marché du travail de ces différentes catégories de personnes et d'inciter les actifs à élever leur niveau de qualification.

1.1.1 La formation comme solution aux exigences du marché du travail

En 2014, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) dénombrait environ 400'000 personnes âgées entre 25 et 54 ans ne disposant d'aucun diplôme postobligatoire en Suisse (SEFRI, 2017b, p.5). Ces personnes sans diplôme connaissent une réalité économique difficile car « *elles occupent souvent des postes précaires, sont plus*

facilement exposées au chômage, y restent plus longtemps et émargent parfois à l'aide sociale » (Perret Ducommun, 2019, p.5). Ce sont les individus qui ne sont pas ou peu qualifiés qui sont les plus impactés par ces changements. Pour aider ces personnes à répondre au mieux aux exigences du marché du travail, l'État a mis en place un système de formation qui offre la possibilité d'obtenir un diplôme reconnu dans le cadre d'un cursus adapté aux adultes permettant de concilier une activité professionnelle en dehors de la formation (cours du soir, modulaires et validation des acquis). La formation pour adultes est donc un tout autre parcours d'études qui se distingue du parcours de formation initiale.

Les crises économiques et sociales traversées par la Suisse ces dernières années ont entraîné des conséquences sur l'économie du pays. Le marché de l'emploi a été impacté par le vieillissement de la population et la libre circulation des personnes (Wunsch, 2019 & Stalder, 2008). La formation permet d'étoffer la main d'œuvre disponible en Suisse. La population adulte active non qualifiée, la population non active et les jeunes de moins de 25 ans sont une préoccupation majeure au niveau politique.

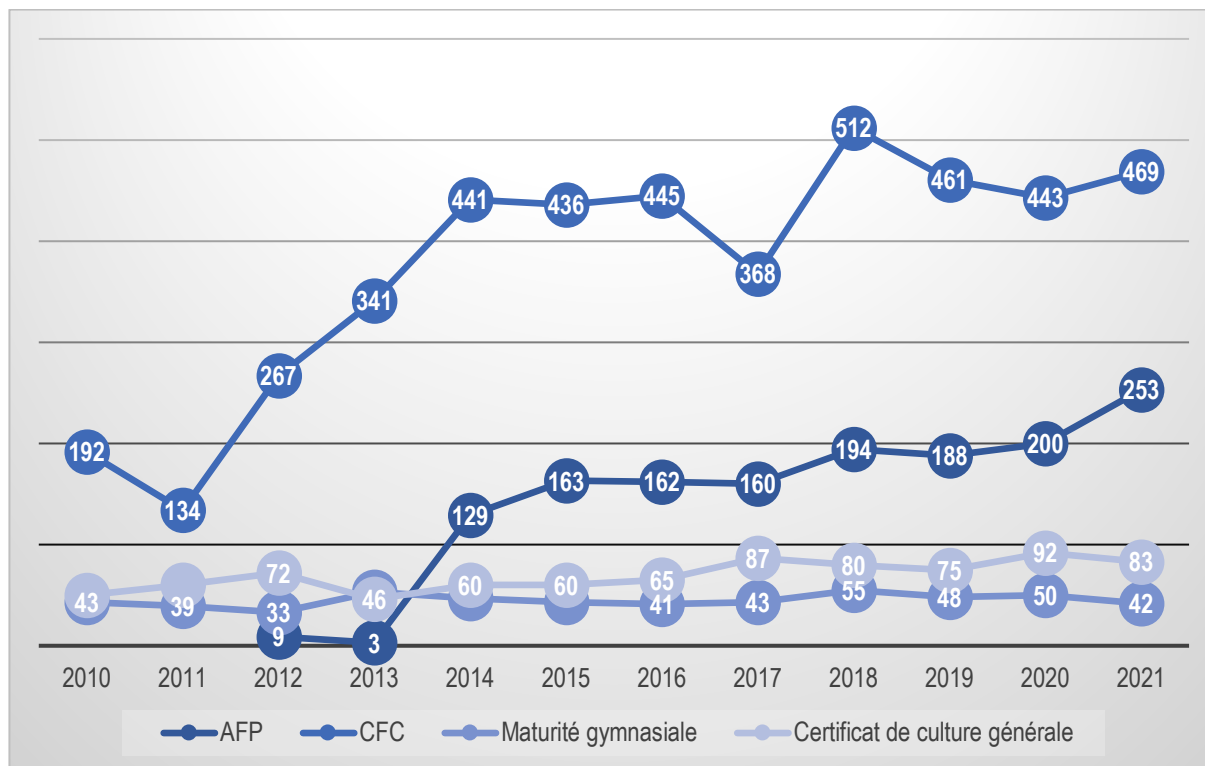
1.2 Objectifs et problématique du travail

Ce travail décrypte les trajectoires des personnes titulaires d'un diplôme de formation pour adultes à Genève. La problématique de ce travail se base sur les parcours de vie des adultes en formation. Le développement individuel est influencé par des contextes de vie propres à chaque personne : *« Le parcours de vie résulte ainsi de l'ensemble des trajectoires d'un individu (familiale, éducationnelle, professionnelle (...). Elles sont ponctuées d'événements et de transitions qui représentent des périodes de courte durée et indiquent un changement d'état, de statut ou de rôle »* (Ghergel, 2013, p.14). Après avoir montré comment le contexte économique suisse transforme la société, l'objectif de ce travail est d'expliquer quels effets ces changements sociaux impliquent dans la vie des individus. Entreprendre une formation pour adultes est un événement marqué socialement qui conduit à une transition puis un changement de statut et de rôle dans la société. Ce rapport analyse les caractéristiques sociales des adultes, leurs trajectoires individuelles antérieures à l'entrée en formation, les raisons de faire une formation et leur transition après le diplôme.

La formation pour adultes à Genève délivre des diplômes reconnus par la Confédération. Deux diplômes décernés à la suite d'une formation professionnelle : le Certificat Fédéral de Capacité (CFC) et l'Attestation fédérale de Formation Professionnelle (AFP) puis à la suite d'une

formation générale : la maturité gymnasiale et le certificat de culture générale¹. Les adultes qui choisissent de faire une formation espèrent que les compétences acquises lors de celle-ci et le titre obtenu amènent un changement positif dans leurs vies.

Figure 1. Nombre de diplômes pour adultes délivrés par le canton de Genève depuis 2010



Source : SRED / Annuaire statistique de l'enseignement public et privé à Genève.

La figure 1 illustre le nombre d'adultes certifiés par année selon le type de diplôme pour adultes à Genève depuis 2010. La formation professionnelle est en constante évolution : le nombre de CFC décernés a plus que doublé durant ces dix dernières années de même pour le nombre d'AFP qui est passé de neuf adultes diplômés en 2012 à 253 en 2021. Le nombre d'adultes titulaires d'un certificat ECGA a doublé en dix ans et il est resté le même en maturité gymnasiale.

Ce travail analyse les trajectoires des adultes pour chaque diplôme. Le type de diplôme obtenu est la variable indépendante. Le diplôme retenu dans le cadre de cette recherche est le dernier diplôme pour adultes obtenu² entre 2015 et 2020.

¹ Appelé également le certificat ECGA dans ce travail

² Un adulte qui obtient une AFP puis dans un deuxième temps un CFC est considéré comme titulaire d'un CFC pour ce travail.

1.3 Conception du travail

Pour expliquer les trajectoires de vie des adultes en formation, différentes méthodes d'enquêtes et d'analyses ont été utilisées : une analyse statistique secondaire basée sur les données du Département de l'Instruction Publique (DIP) et du Service de la Recherche en Éducation (SRED) et une analyse de contenu fondée sur quatre entretiens menés avec des membres de direction des institutions de formation pour adultes à Genève.

La conception du travail s'est déroulée en quatre étapes. Une première a consisté en une recherche documentaire sur la formation pour adultes. Une deuxième portée sur les bases de données et ses analyses puis une troisième consacrée au traitement de texte des entretiens. La dernière étape a été la rédaction de ce travail.

Les analyses ont été élaborées sur le logiciel statistique SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) et les figures à partir d'Excel.

1.4 Structure du travail

Ce travail est structuré en six chapitres. À la suite de cette introduction (chapitre 1), la revue de la littérature présente un état de la recherche sur l'éducation et pose un cadre théorique d'analyse sur la formation pour adultes (chapitre 2). Le troisième chapitre se consacre aux données et aux méthodes de recherche. Les populations étudiées et les méthodes d'analyses utilisées pour ce travail sont explicitées dans ce chapitre (chapitre 3). Le travail livre ensuite une analyse se divisant en cinq parties (chapitre 4) : la première met en lumière les caractéristiques sociodémographiques des adultes en formation, la deuxième explique les parcours scolaires des adultes antérieurs à leur entrée en formation, la troisième mentionne les raisons d'entreprendre une formation, la quatrième met en évidence l'évaluation par les adultes de la formation puis les difficultés rencontrées lors de celle-ci et, pour finir, la cinquième invoque la situation des adultes dix-huit mois après l'obtention de leur diplôme. Une discussion regroupant les grands enjeux de la formation pour adultes fait figure de cinquième chapitre (chapitre 5). Le travail se termine par une conclusion (chapitre 6).

2. Revue de la littérature

Ce chapitre a pour but de contextualiser la formation pour adultes à Genève. Une première partie oppose deux grandes visions de l'éducation : une vision économique *versus* une vision sociologique. La deuxième partie détaille la structure du système de formation pour adultes à Genève avec ses trois types de formations : professionnelle, générale et continue. La troisième partie se focalise sur les particularités de la population adulte en formation. Les raisons d'entreprendre une formation et les obstacles rencontrés sont listés dans la quatrième partie. Cette revue de la littérature se conclut en évoquant les grands enjeux de la formation pour adultes.

2.1 Des approches économiques et sociologiques de l'éducation

Cette première section retrace les grandes théories qui traitent de l'école et de la formation. Tout d'abord, la formation est vue sous l'angle économique. Une formation peut apporter plusieurs bénéfices, autant individuellement qu'à une plus grande échelle. Dans un deuxième temps, une approche sociologique de la formation permet de voir comment les inégalités de chance entre individus persistent à l'école.

2.1.1 La formation analysée sous un angle économique

Cette approche économique s'inspire de la notion de capital humain de Gary Becker.

La notion de capital humain chez Gary Becker

Depuis de nombreuses années, des théories économiques se sont penchées sur le thème de l'éducation. Leurs fondements reposent sur le concept de « *capital humain* » théorisé par Gary Becker. Il est l'un des premiers à avoir ouvert la science économique aux autres disciplines sociales. Dans son ouvrage « *Human Capital* » (1964), Becker définit le capital humain comme un ensemble de capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou de savoir-faire. Ce capital est d'une part inné, mais il se construit aussi grâce à la formation. Pour Becker, chaque individu est un agent économique rationnel qui opère des choix tout au long de sa vie afin de maximiser son utilité. L'éducation est le domaine

principal pour y développer son capital humain. Becker définit deux formations différentes : la formation générale et la formation spécifique. Les connaissances acquises par la formation générale augmentent la productivité de l'individu qui peut les faire valoir dans chaque entreprise sur l'ensemble du marché du travail (Fraisie-D'Olimpio, 2009). La formation spécifique apporte des connaissances qui favorisent directement l'entreprise dans laquelle l'individu travaille. L'entreprise a donc tout intérêt à développer la formation spécifique pour ses employés plutôt que la formation générale.

Les avantages économiques du capital humain

La notion de capital humain a été reprise par de nombreux auteurs. C'est le cas pour les théories économiques de l'éducation. Les modèles classiques en économie ont essayé d'établir un lien entre l'éducation et la croissance. Robert E. Lucas, économiste américain, théorise l'idée que le niveau de production d'un pays s'établit en fonction du stock de capital humain (Lucas, cité par Temple, 2001, p.62). Selon lui, sur le long terme, la croissance ne peut être durable qu'à la seule condition que le capital humain se développe sans limites (ibid.). Pour les auteurs qui défendent ce modèle, la productivité des pays est en constante progression grâce à l'amélioration des systèmes d'éducation. Le courant de l'économie du travail tend à montrer que le rôle de l'éducation est de transmettre aux travailleurs le savoir pour accomplir les tâches professionnelles qu'ils auront à exécuter. Plus une population a un haut niveau de formation, plus la compétitivité sera élevée (OCDE, 2005). Ces récentes évolutions ont complexifié le marché du travail qui recherche une main d'œuvre toujours plus qualifiée. L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) a constaté qu'une augmentation de 10% du stock de capital humain dans un pays peut entraîner une progression de 4 à 7% du PIB par habitant et une répercussion directe sur la productivité et l'innovation (id., p.17). La formation pour adultes a été ciblée par l'OCDE comme moyen capable d'augmenter ce capital humain.

L'État comme acteur régulateur

Selon Belan et Chéron, une période de chômage accroîtrait la dépréciation du capital humain (Belan & Chéron, 2011, p.210). En Europe, la formation professionnelle continue est identifiée comme un élément capable de favoriser l'employabilité des travailleurs (CEDEFOP, 2009). L'intervention des États est nécessaire pour prendre en charge son financement, même si son rôle ne fait pas consensus au sein des économistes. Le rôle de l'État est de réguler le système de formation et d'en accroître son développement. D'un autre côté, une formation financée par

une entreprise entraîne une externalité positive sur la productivité future au sein des autres entreprises (Belan & Chéron, 2011, p.210).

Les avantages individuels du capital humain

La formation peut aussi présenter des avantages individuels. Elle apporte des connaissances concrétisées par des diplômes. Il existe un pan de la théorie classique de l'économie qui traite des externalités positives du capital humain, c'est-à-dire des apports indirects que la formation offre à l'individu, en l'occurrence sur le plan psychique. L'Office fédérale de la statistique (OFS) rappelle que le niveau de formation joue un rôle sur l'épanouissement personnel. En effet, le revenu, la santé, le travail et les relations sociales sont des facteurs de bien-être directement influencés par le niveau de formation (OFS, 2021a). De plus, l'OCDE précise que la formation pour adultes permet d'augmenter la confiance en soi et la satisfaction personnelle (OCDE, 2005, p.17). Elle renforce aussi, selon l'OCDE, la participation à la vie civique.

La formation comme calcul économique

Toute personne choisit, en fonction des contraintes du moment, entre poursuivre son éducation ou trouver un emploi. Après la fin de l'école obligatoire, les choix sont nombreux : poursuivre ses études dans une filière générale ou professionnelle, faire une pause ou directement chercher du travail. La personne optant pour l'éducation a pour but de maximiser ses gains grâce à un plus grand développement de son capital humain. Ce calcul individuel en termes de coût-efficacité questionne car la reproduction sociale et l'ampleur du sous-emploi à la sortie du système éducatif sont importantes (Bourdon, 1995, p.503). Pour Jean Bourdon, théoricien de la sociologie du travail, le choix de l'éducation se justifie par une meilleure protection contre le chômage. De grandes questions se posent au nom de l'équité sur les marchés de l'emploi. D'une part, faut-il « *assurer une répartition homogène de l'emploi dans la population, non discriminée par les savoir-faire, ou au contraire assurer l'efficacité économique en admettant la sélection des plus aptes par le marché du travail ?* » (id., p.517). Aujourd'hui, la formation est perçue comme un filtre pour sélectionner les plus aptes à développer la croissance économique. En Suisse, la formation professionnelle initiale associée au marché de l'emploi obtient de bons résultats. Elle présente même des perspectives encourageantes puisque les taux d'emploi sont élevés et le chômage demeure faible (Aeppli, Kuhn & Schweri, 2021).

En bref

L'approche économique de la formation se base sur le concept de « *capital humain* ». L'adulte qui décide de se former opère un choix rationnel afin de maximiser son utilité. Les connaissances acquises lors de la formation renforcent son employabilité et le gratifient d'un meilleur bien-être. Les théoriciens de cette approche montrent qu'un meilleur niveau de formation profite à l'économie d'un pays. Dans ce contexte, l'État est un acteur-clé de la formation.

L'analyse de la formation selon une vision économique conduit à des pistes de réflexion se traduisant par les questions de recherche suivantes : dans quelles mesures le choix de faire une formation pour adultes est-il motivé par un raisonnement économique ? Quel rôle joue l'État dans le système de formation pour adultes à Genève ? Et dans quelles mesures les adultes tirent-ils une satisfaction personnelle de leur formation ?

2.1.2 La formation analysée sous un angle sociologique

La vision économique envisage des individus aux chances égales face à la formation. L'approche sociologique de l'école montre une tout autre réalité. L'institution de l'École a traversé le XX^e siècle sous le prisme de plusieurs théories sociologiques marquantes. Marie Duru-Bellat, sociologue française et spécialiste de l'éducation, retrace brièvement ces grandes théories. Un premier courant se base sur les arguments d'Émile Durkheim qui voit l'éducation comme le moyen d'inculquer aux enfants les valeurs morales d'une société en produisant des êtres autonomes indépendants de leur milieu social d'origine (Duru-Bellat et al., 2007, p.200). L'école joue un rôle prépondérant pour la société puisqu'elle prépare à la division sociale du travail. Un deuxième courant cité par l'auteure est inspiré de Talcott Parsons qui dit que l'école intériorise les valeurs dominantes de la société chez les étudiants, dont le principe de méritocratie qui stipule qu'une sélection scolaire et sociale se crée par le biais de critères rationnels (ibid.). Après l'approche fonctionnaliste de Parsons, Duru-Bellat évoque les auteurs conflictualistes. Ces derniers théorisent l'idée que l'école reproduit des schèmes de domination de ceux qui détiennent le pouvoir. Pierre Bourdieu montre qu'une « *violence symbolique* » s'instaure dans les sociétés puisque les dominés acceptent leur domination. Ici, le concept de « *capital humain* » de Becker s'oppose à celui de « *capital culturel* » de Bourdieu.

Le capital culturel de Pierre Bourdieu

Le terme de « *capital culturel* » désigne les dispositions des individus à faire face aux environnements qui les entourent : « *À côté du « capital culturel » dont disposent les jeunes de milieu aisé (livres, voyages, accès aux médias, ...), c'est plus largement l'« héritage culturel » qui s'avère le plus décisif en termes de réussite scolaire* » (Duru-Bellat & Van Zanten, 2007, p.202). Pour Bourdieu et Passeron, le mode d'inculcation des savoirs imposé par l'école est « *le principe premier des inégalités de la réussite scolaire des enfants issus des différentes classes sociales* » (Bourdieu & Passeron, 1970, p.89). Les familles de milieux défavorisés transmettent une pédagogie à leurs enfants qui peut aller à l'encontre du discours des enseignants. Le système éducatif procède à une acculturation dans la transmission de ses savoirs par le biais de son langage ou encore de ses exigences scolaires. Outre le fait que le sexe, l'origine sociale ou le parcours antérieur des étudiants puissent être des facteurs d'inégalité, Bourdieu et Passeron mettent en avant l'importance de la classe sociale. Il existe, pour ces auteurs, un « *habitus* » de classe, c'est-à-dire des prédispositions qui dépendent de la classe et de l'origine sociales. L'École transmet des valeurs qui marquent une réelle cassure pour les élèves des classes défavorisées. Pour ces derniers, la culture dominante qu'inculque l'école représente un obstacle important dans leur apprentissage (Dubar, 1995). Ces « *habitus* » sont la conséquence d'inégalités scolaires et sociales que l'éducation peine à faire disparaître.

L'examen

Un exemple concret qui met en évidence l'importance du capital culturel est celui du modèle d'évaluation utilisé dans la plupart des formations : l'examen. Qu'il soit oral ou écrit, ce passage obligé que les étudiants redoutent marque le point final de leurs parcours scolaires. La réussite à l'examen est la preuve du succès de la formation. Il relève d'une culture dominante à laquelle seuls les plus privilégiés sont préparés. La critique que font les auteurs à l'examen, c'est qu'il sous-entend un apprentissage orienté « *l'examen exprime, inculque, sanctionne et consacre les valeurs solidaires d'une certaine organisation du système scolaire (...), et à travers ces médiations, de la culture dominante (...)* » (Bourdieu & Passeron, 1970, p.172). Les élèves issus d'une classe modeste n'ont pas les mêmes prédispositions que les élèves des classes supérieures pour affronter l'examen. Des inégalités de classe sont à l'œuvre.

Le décrochage scolaire

Le décrochage scolaire est un phénomène social répandu à Genève comme ailleurs en Suisse. Il concerne les jeunes de 15 à 25 ans résidant dans le canton et qui se retrouvent à la fois sans

diplôme de niveau secondaire II et sans formation en cours (Hrizi & Mouad, 2016, p.37). Certaines caractéristiques sociodémographiques ressortent chez les jeunes qui connaissent un décrochage scolaire : ce sont le plus souvent des garçons, qui ne parlent pas le français comme première langue, de nationalité étrangère, d'une catégorie sociale modeste et qui sont arrivés à Genève sur le tard (id., p.38). Les causes du décrochage scolaire sont diverses et l'école n'y est pas étrangère (Blaya, 2010). L'environnement scolaire, la mauvaise relation avec les enseignants et les échecs scolaires sont autant de facteurs cités par les auteurs qui peuvent provoquer un décrochage et une interruption scolaires. L'environnement familial est également cité. La population touchée par le décrochage scolaire se situe le plus souvent dans les classes défavorisées possédant un capital culturel moins important que ceux qui ne connaissent pas d'interruption.

Les inégalités sociales selon Raymond Boudon

Pour Bourdieu, l'école produit des inégalités scolaires et sociales. Pour Raymond Boudon (1973), l'école est neutre face à ces inégalités. Les parcours scolaires sont marqués par des choix de filières et de formations. Les familles adoptent des stratégies différentes en fonction de leur réussite scolaire. Une famille aisée a tendance à investir du temps pour que son enfant sélectionne une formation qui sera au minimum égale au niveau de formation des parents. Boudon explique qu'une famille de « *classe ouvrière* » se contente de souhaiter pour ses enfants une formation plus élevée que la sienne, mais à un niveau moindre que les autres familles. Des inégalités s'opèrent au sein des familles dans le choix d'orientation de leurs enfants.

L'approche par les capacités d'Amartya Sen

L'approche d'Amartya Sen s'oppose au principe d'utilité de Gary Becker. Pour Sen, les individus n'ont pas tous les mêmes prédispositions. La recherche de l'utilité, pour lui, se fait en fonction de l'environnement dans lequel évolue la personne. L'auteur parle de « *préférences adaptatives* » pour désigner les possibilités de choix de chaque personne. La formule souvent utilisée par l'auteur est « *les choses que l'on a des raisons de valoriser* » : « *La question dès lors n'est plus : comment maximiser mon utilité ? mais quelle est ma capacité réelle (c'est-à-dire ma liberté effective) de choisir telle vie plutôt qu'une autre ?* » (Bonvin & Farvaque, 2016, p.25). Le choix d'une formation s'opère en fonction des préférences, mais aussi parce que les personnes savent qu'elles en ont les capacités et qu'elles ont des raisons de valoriser une formation plutôt qu'une autre.

En bref

Les sociologues montrent que l'institution de l'École inculque une culture qui conduit à des inégalités scolaires et sociales. Le terme de « *capital culturel* » indique que chaque individu a développé une façon de penser selon son milieu d'origine sociale. La réussite scolaire dépend de cet « *héritage culturel* ». L'École inculque des schèmes de pensée qui mènent à une division sociale du travail.

Dans ce rapport, il est question de voir si des divisions sociales se manifestent au sein de la formation pour adultes à Genève en termes de réussite, de décrochage scolaire et de choix de formation. Pour y répondre, plusieurs caractéristiques sociodémographiques seront analysées. Les questions de recherche sont : existent-ils des différences sociodémographiques parmi le public en formation pour adultes ? La réussite scolaire en formation pour adultes dépend-elle de caractéristiques sociales ? Et quelles sont les raisons qui valorisent le choix d'entreprendre une formation chez les adultes ?

2.1.3 Conclusion

Cette section a présenté deux visions opposées du rôle de l'éducation et de la formation. La vision économique sous-tend des individus rationnels dans leur choix d'action qui sont à la recherche d'une maximisation de leur utilité. Les théories économiques inspirées de Becker montrent les avantages personnels que les individus peuvent tirer s'ils sont bien formés. De plus, les avantages dépassent les individus puisqu'une société mieux formée rend service à la collectivité entière. De l'autre côté, les approches sociologiques montrent que le système éducatif est marqueur d'inégalités. Pour Bourdieu et Passeron, les élèves sont déterminés par leur milieu d'origine et leur classe sociale. L'examen et le décrochage scolaire sont deux réalités révélant ces inégalités. Boudon montre que ces inégalités sont produites directement dans le cercle familial. Amartya Sen explique que chaque personne valorise ses choix en fonction de ses capacités propres. Ces deux visions sont l'expression d'enjeux importants pour la formation et l'éducation.

2.2 La structure de la formation pour adultes à Genève

La deuxième partie de cette revue a pour objectif de donner un aperçu général de la formation pour adultes à Genève. Elle définit précisément les différentes offres et la place qu'elles occupent dans le système de formation genevois. À Genève, la formation pour adultes comprend trois parcours différents : la formation continue, professionnelle et générale. Chaque parcours cible un public précis et délivre des diplômes. Définir chaque formation permet de comprendre quel public est visé, pour quelles compétences à transmettre et pour quel avenir. Chaque diplôme est valorisé différemment sur le marché du travail ou sur celui de la formation. La visibilité de chaque formation et son accessibilité sont des enjeux décisifs car elles doivent permettre aux adultes de faire le bon choix par rapport à leurs attentes.

2.2.1 Une définition de la formation

Tout d'abord, il est primordial de définir ce qu'est une formation. Pour comprendre ce terme, il faut le dissocier de celui de l'éducation. René Barbier explique que l'éducation est avant tout le projet visé, la connaissance à transmettre tandis que la formation est le programme qui se met au service de l'éducation (Barbier, 2004). L'École inculque une certaine éducation qui, concrètement, se formalise par un programme de cours.

Les éléments d'une formation

Une formation a pour objectif de développer des compétences chez les personnes. Stroumza résume l'élaboration d'une formation en trois points : sa « *politique* », son « *dispositif* » et son « *processus* » (Stroumza et al., 1997). La « *politique* » de formation traite de l'orientation qu'elle doit prendre, des moyens mis à sa disposition, du public ciblé et des titres décernés. La formation peut être envisagée par exemple comme une deuxième chance, une quête d'un perfectionnement ou encore une recherche d'une meilleure employabilité. Le « *dispositif* » de formation met en place toute l'organisation, ses programmes, son contenu et ses mesures d'évaluation. Le « *processus* » de formation concerne les enjeux pédagogiques et la manière d'enseigner. Ces trois aspects doivent être traités pour toute formation formelle qui est mise en œuvre. Ainsi, la formation pour adultes a été créée dans une orientation précise, avec un public-cible précis, qui se met en place par un programme et une certaine pédagogie.

En bref

Chaque formation est construite selon une « *politique* », un « *dispositif* » et un « *processus* ». Ce travail analyse ses trois éléments pour la formation générale et professionnelle pour adultes à Genève. Cette première section de la deuxième partie de la revue pose les questions de recherche suivantes : par le biais de quelles politiques les formations pour adultes à Genève ont-elles été envisagées ? Quels sont les programmes mis en place pour transmettre les connaissances ? Dans quelles mesures ces programmes diffèrent de ceux utilisés pour les jeunes dans un cursus initial ? Et existe-t-il une pédagogie spécifique pour l'enseignement aux adultes ?

2.2.2 La formation continue

La formation continue est mentionnée en premier. Cela permet de mettre en lumière l'ensemble des prestations de formations à Genève pour les adultes. Elle ne fera pas l'objet d'analyses plus détaillées par la suite car la gestion de ses données ne relève pas du DIP.

Définition de la formation continue

La formation continue se définit par l'acquisition de connaissances intentionnelles. Contrairement aux deux autres parcours, elle ne fait pas partie de la formation formelle puisqu'elle délivre des attestations et non des certifications officielles. La formation continue existe sous forme de cours, de séminaires ou de conférences (Cité des Métiers, 2022). Elle n'est pas formalisée (OFS, 2017) et peut être entreprise pour plusieurs raisons : un perfectionnement personnel, l'apprentissage d'une langue ou pour des raisons professionnelles. Elle peut être encouragée par les entreprises ou relever d'une initiative personnelle.

La formation continue en Suisse et à Genève

En 2016, 68% de la population résidante permanente en Suisse âgée entre 25 et 64 ans a suivi une formation continue (ibid.) : 59% pour une orientation professionnelle et 28% pour une orientation générale. À Genève, le « *Chèque Annuel de Formation* » (CAF) est une aide de financement mise à disposition à la population pour suivre des cours de formation continue. Afin de bénéficier du CAF, plusieurs conditions sont nécessaires : il faut être majeur et être domicilié et contribuable sur le canton de Genève depuis au minimum 12 mois. La Cour des comptes, qui gère les ressources financées par des fonds publics à Genève (Cour des comptes, 2022), a établi un rapport qui évalue le CAF. Le public majoritaire demandeur du chèque est

constitué de personnes jeunes à la recherche d'un emploi, dont deux tiers sont des femmes (Monfrini, 2021). La moyenne d'âge du public est de 36 ans et les formations durent en moyenne 40 heures.

En bref

La formation continue se distingue des deux autres car elle ne délivre pas de diplômes reconnus par la Confédération. Ses « *politiques* », ses « *dispositifs* » et ses « *processus* » sont multiples. La mention de la formation continue complète la panoplie des formations à Genève.

2.2.3 La formation professionnelle pour adultes

Afin de cerner les enjeux de la formation professionnelle pour adultes à Genève, il est nécessaire de décrire ses particularités par rapport aux autres cantons suisses. Les trois voies menant à une certification professionnelle sont détaillées par la suite ainsi que les conditions générales d'admission. Il est important ensuite de terminer cette section en définissant les titres délivrés et les débouchés offerts. Tous ces éléments réunis donnent un aperçu de la « *politique* » et du « *dispositif* » de la formation professionnelle pour adultes à Genève.

Les acteurs de la formation professionnelle

Plusieurs acteurs sont aux commandes de la formation professionnelle en Suisse. La Confédération édicte les lois et les cantons ont une très grande liberté dans la mise en œuvre. La loi (LFPr) et l'ordonnance (OFPr) sur la formation professionnelle font office de manuel à suivre dictant les grandes lignes directrices. Les deux titres décernés, le CFC et l'AFP, sont également définis par la Confédération. Au-delà de ces textes de lois et de ces diplômes, les cantons sont assez indépendants dans la manière d'organiser la formation professionnelle pour adultes tant qu'ils répondent aux exigences fédérales. Il existe autant de politiques de formation professionnelle qu'il y a de cantons. Le canton de Genève a la spécificité de proposer une formation professionnelle pour adultes entièrement gratuite. Ce point est essentiel dans la mesure où le critère de financement de la formation n'est pas un problème pour les adultes.

Définition de la formation professionnelle

Pour saisir les enjeux de la formation professionnelle pour adultes, une brève description est importante : « *La formation professionnelle vise à transmettre et à faire acquérir les compétences, les connaissances et le savoir-faire indispensables à l'exercice d'une activité*

professionnelle ou d'une activité dans un champ professionnel ou un champ d'activité. Elle s'inscrit dans le prolongement de l'école obligatoire ou d'une qualification équivalente. Une formation professionnelle initiale pour adultes se compose des trois éléments : "formation", "admission à une procédure de qualification" et "procédure de qualification" » (SEFRI, 2017b, p.9). Cette définition énonce deux éléments cruciaux : le premier est que l'enseignement d'une formation professionnelle est principalement axé sur le monde du travail et le deuxième que les parcours de formation comprennent trois étapes jusqu'à l'obtention du titre visé. Ces trois étapes sont mises en relation avec les trois voies possibles menant à une certification professionnelle à Genève.

2.2.4 Les trois voies possibles pour obtenir une certification professionnelle à Genève

Les cantons déterminent les voies menant à une certification professionnelle. Le canton de Genève propose trois voies différentes : la voie « *formation-examen* », « *la validation des acquis de l'expérience* » (VAE) et la « *formation modulaire* ».

La voie formation-examen

La première voie, nommée « *formation-examen* », contient des cours préparatoires et un examen final. La durée de formation peut varier entre 1 et 3 ans. Cela dépend des connaissances que l'adulte a acquises durant ses années de pratique. Cette voie est ouverte à plus de 200 professions. Les cours préparatoires à l'examen pratique sont donnés en école professionnelle avec les apprentis et les cours de culture générale sont donnés au Collège pour adultes. L'admission à la procédure de qualification se fait automatiquement et la procédure de qualification se présente sous la forme d'un examen à la fin de la formation (Cité des métiers, 2022).

La validation des acquis de l'expérience

La deuxième voie est la VAE, qui n'est disponible que dans six métiers différents à Genève : Aide en Soins et Accompagnement (ASA), Assistant en Soins et Santé Communautaire (ASSC), Assistant Socio-Éducatif (ASE), employé de commerce, gestionnaire de détail et informaticien. La VAE permet de reconnaître la formation tout au long de la vie d'un adulte. Elle est une forme d'avancée sociale dans la mesure où elle délivre des diplômes de valeur égale à ceux délivrés dans les trajectoires plus classiques (Aballea et al., 2007, p.4). La durée de la VAE peut prendre également entre 1 et 3 ans, dépendant des connaissances de l'adulte. Ces derniers doivent présenter un dossier de preuves dans lequel ils expliquent leurs compétences. Ce dossier doit représenter environ 250 à 300 heures de travail personnel (Cité des métiers, 2022). La VAE ne contient pas de formation³. La procédure de qualification est faite par des experts du métier visé qui évaluent les compétences professionnelles. Si le dossier est validé, il doit passer devant une commission. Il n'y a pas d'examen oral pour la VAE.

La formation modulaire

La troisième voie est une formation modulaire qui existe pour quatre professions dans le domaine de l'horlogerie. La durée de la formation modulaire est variable, comme les deux premières voies. Elle peut durer de deux à cinq ans (Cité des métiers, 2022). La formation comprend des modules composés de trois cours-blocs pour l'AFP et cinq pour le CFC. Après chaque module, les adultes passent un examen puis continuent au module suivant.

Avantages et inconvénients des trois voies de formation

Chaque voie a ses avantages et ses inconvénients. La voie « *formation-examen* » et la « *formation modulaire* » ont l'avantage commun d'offrir une formation formelle avec des formateurs professionnels et un programme de cours cohérent avec les attentes des adultes (SEFRI, 2017a, p.28). De plus, la durée de la formation est écourtée par rapport aux formations classiques. L'expérience professionnelle emmagasinée tout au long de la vie réduit considérablement le temps de formation. Les cours viennent combler les lacunes. Un premier inconvénient qui peut être vécu par certains adultes consiste dans le niveau élevé de français requis. Les cours qui se déroulent avec les jeunes peuvent présenter aussi leurs lots de difficultés. Toutefois, l'inconvénient principal de ces deux voies de formation est l'examen

³ Certains adultes peuvent avoir recours à une formation allégée, mais cela reste très rare.

obligatoire qui peut effrayer certains adultes. À l'inverse, l'absence d'un examen fait la force de la VAE. Cette voie offre également une plus grande flexibilité qui permet de concilier plus facilement vie professionnelle et vie familiale puisqu'il n'y a pas de formation (id., p.31). Certains auteurs relèvent quelques inconvénients à signaler : absence de socialisation professionnelle, absence de progrès d'apprentissage et la construction du dossier demande une capacité d'organisation exigeante (id., p.32).

2.2.5 Les conditions générales d'admission

Les conditions d'admission sont propres à chaque canton. A Genève, deux conditions sont obligatoires : « 1. Être domicilié ou contribuable dans le canton de Genève depuis 1 an au moins (sans interruption). En contrepartie, le financement de la formation est pris en charge par l'État de Genève et 2. Être au bénéfice de 5 années d'expériences professionnelles dont plusieurs dans les activités du métier visé » (Ge.ch, 2022b).

Une troisième condition informelle mais fortement recommandée à Genève est d'avoir un certain niveau de français. Pour l'AFP, il est conseillé d'avoir un niveau A2+ et pour le CFC un niveau supérieur à B1 suivant les professions (Cité des métiers, 2022). Pour la « *formation modulaire* », deux autres conditions s'ajoutent : les adultes doivent être en emploi durant leur dernière année de formation et avoir au minimum 20 ans. Si toutes ces conditions sont remplies, les adultes peuvent entreprendre la formation souhaitée. Les conditions générales d'admission donnent un renseignement sur le public attendu. Les cinq années d'expérience requises sont le moyen de différencier un adulte d'un jeune.

2.2.6 La procédure d'entrée en formation professionnelle

Le dispositif Qualifications+ à Genève offre l'opportunité aux adultes d'obtenir une certification professionnelle sans contrat d'apprentissage (Art. 32, OFPr). La procédure d'entrée dans le dispositif se déroule en plusieurs étapes. Après avoir envoyé un formulaire d'inscription dans lequel les adultes présentent leurs compétences et précisent quel métier ils veulent faire, ils obtiennent un rendez-vous avec un conseiller ou une conseillère d'orientation. Pour chaque métier, un nombre de compétences sont requises. Pour toutes les compétences que l'adulte ne remplit pas, il doit suivre des cours pour combler ses lacunes. Une fois que l'orientation est définie, la formation commence.

2.2.7 Les titres décernés par la formation professionnelle pour adultes

Lorsque la formation est réussie, les adultes reçoivent un diplôme : le certificat fédéral de capacité ou l'attestation fédérale de formation professionnelle.

Le certificat fédéral de capacité

Le certificat fédéral de capacité (CFC) est un diplôme reconnu par la Confédération. Le CFC peut s'obtenir par le biais des trois voies possibles citées. La formation est néanmoins plus longue et plus exigeante que celle de l'AFP. Au total, il existe plus de 180 professions pour lesquelles il est possible d'obtenir un CFC, dont chacune a ses spécificités en matière de formation. Les cours suivis dépendent du métier choisi. S'il y a une grande demande d'adultes pour un métier précis, les cours pratiques sont donnés entre adultes ; sinon, les cours se déroulent avec les apprentis. Le CFC ouvre la porte à plusieurs débouchés. Le premier est celui de pouvoir renforcer son employabilité dans le marché du travail et de pratiquer le métier appris (Orientation.ch, 2022b). Il est également possible de poursuivre des études et faire une formation professionnelle supérieure certifiée d'un brevet fédéral. L'obtention d'une maturité professionnelle en plus du CFC permet d'entreprendre notamment une formation dans les Hautes écoles spécialisées (HES) ou d'accéder aux Hautes écoles universitaires après une passerelle Dubs⁴ (ibid.).

L'attestation fédérale de formation professionnelle

L'attestation fédérale de formation professionnelle est un diplôme reconnu par la Confédération. Elle peut s'obtenir par les trois voies citées auparavant. Ce diplôme « *s'adresse en premier lieu aux personnes ayant des difficultés scolaires* » (Orientation.ch, 2022a). La formation dure deux ans et comporte une partie de formation pratique en entreprise et un enseignement théorique, d'une journée par semaine, en école professionnelle. « *La formation initiale en deux ans introduit un niveau de qualification supplémentaire sur le plan fédéral, moins exigeant que les formations CFC en trois et quatre ans, pour les publics ayant des aptitudes essentiellement pratiques* » (Ducrey et al., 2022, p.15). L'AFP – tout comme le CFC – ouvre directement les portes du monde du travail. Le CFC est accessible directement avec

⁴ « *La passerelle Dubs est une formation complémentaire qui s'adresse aux titulaires d'une maturité professionnelle ou d'une maturité spécialisée, qui souhaitent poursuivre leurs études dans une Haute école, à l'Université ou dans une École polytechnique fédérale* » (Orientation.ch, 2022e).

une AFP. Si les résultats sont bons en AFP, ce diplôme peut également ouvrir la voie de manière raccourcie à un CFC (avec une entrée directe en 2^{ème} année).

En bref

La Confédération définit le cadre de la formation pour adultes. Les cantons ont ensuite la main libre sur la « *politique* », le « *dispositif* » et le « *processus* » de la formation. Genève est un des seuls cantons de Suisse qui propose la formation gratuite. Les adultes ont trois voies possibles pour obtenir une certification professionnelle. A l'entrée, les adultes sont orientés selon leurs capacités. La durée des formations dépend des compétences acquises par les adultes. La réussite de la formation est sanctionnée par un diplôme reconnu qui permet de se positionner sur le marché du travail. La poursuite des études peut également être envisagée.

La réflexion autour de la formation professionnelle à Genève amène à reformuler plusieurs questions de recherche : les adultes sont-ils satisfaits de la structure de la formation ? Dans quelles mesures la pédagogie enseignée aux adultes est-elle cohérente avec leurs attentes et leurs compétences ? Un mauvais niveau de français est-il synonyme de difficultés rencontrées lors de la formation ? Et dans quelles mesures les raisons d'entrée des adultes en formation professionnelle s'axent-elles sur le marché du travail ?

2.2.8 La formation générale pour adultes

Deux diplômes sont décernés aux adultes terminant avec succès une formation générale : le certificat de maturité gymnasiale et le certificat de culture générale. La même structure que pour la formation professionnelle est employée : une définition, les voies menant à un diplôme, les conditions générales d'admission, la procédure d'entrée et les titres décernés. Ces aspects mettent en avant les trois éléments de la formation définie par Stroumza⁵. La formation générale pour adultes est également gratuite.

Définition de la formation générale

La définition de la formation générale est plus floue que celle de la formation professionnelle. Le terme « *général* » se comprend comme l'acquisition de savoirs qui développent une culture générale. Cette dernière se cultive par le biais d'enseignements de langues, de mathématiques et de sciences humaines.

⁵ Cf. Partie 2.2.1

2.2.9 Les deux voies possibles pour obtenir un diplôme de culture générale pour adultes à Genève

Pour obtenir un titre général pour adultes à Genève, deux voies différentes sont possibles. L'une se situe au Collège pour adultes (COPAD) et l'autre à l'École de culture générale pour adultes (ECGA). Chacune de ces deux formations s'articule différemment.

2.2.10 Conditions générales d'admission

Les conditions d'admission au COPAD

Les conditions d'admission au COPAD sont les suivantes : « 1. Résider à Genève et y avoir déposé ses papiers depuis plus de deux ans, 2. avoir une expérience professionnelle et 3. avoir 20 ans » (Edu.ge.ch, 2021).

Les critères du lieu de résidence et de l'expérience professionnelle font aussi partie des conditions générales d'admission comme pour l'entrée en formation professionnelle. L'âge est un troisième facteur.

Les conditions d'admission à l'ECGA

À l'ECGA, les conditions d'admission sont quelque peu différentes. Pour les adultes qui veulent obtenir un premier certificat, les conditions sont les suivantes : « 1. Avoir 20 ans, 2. avoir quitté depuis 1 an au moins une école publique ou privée, 3. avoir eu une activité professionnelle ou jugée équivalente durant une année au moins, 4. le niveau scolaire à l'admission doit être équivalent à celui de la fin de la scolarité obligatoire à Genève, 5. être domicilié dans le canton de Genève et, pour les étudiants étrangers, être en règle avec les conditions de séjour de l'Office cantonal de la population et enfin 7. être capable de justifier une maîtrise suffisante du français si l'étudiant n'a pas été admis en classe préparatoire de l'ECGA » (Orientation.ch, 2022c). Les adultes qui souhaitent obtenir un deuxième certificat dans une autre option peuvent le faire sans remplir de conditions.

2.2.11 Procédure d'entrée

Une fois que le dossier accompagné d'une lettre de motivation a été validé, l'adulte est admis en formation générale. La procédure d'entrée est moins complexe que pour la formation professionnelle car il n'y a pas d'enjeu d'orientation.

2.2.12 Les titres décernés par la formation générale pour adultes

La maturité gymnasiale

Le Collège pour adultes délivre une maturité gymnasiale. Le programme de formation change quelque peu par rapport au Collège classique : « *La pédagogie est adaptée à ce type de public. La relative petite taille de l'établissement permet une prise en charge personnalisée des étudiants, ce qui lui confère un mode de fonctionnement propre auquel tous les occupants de l'établissement sont très attachés* » (Edu.ge.ch, 2022). Sur les trois années d'études, les adultes ont entre 20 et 23 heures de cours par semaine. Les horaires sont adaptés pour les adultes, les cours sont donnés en fin d'après-midi et en soirée du lundi au vendredi et le samedi matin. La formation peut être suivie à plein temps ou à temps partiel. Durant celle-ci, les adultes choisissent une option spécifique et une option complémentaire afin de personnaliser leur cursus. Pour valider les cours en première et en deuxième année, les adultes passent un examen oral et écrit pour la plupart des matières. En troisième année, les adultes doivent rédiger un travail de maturité qui fait l'objet d'une présentation orale. Ils passent également des examens de maturité. Le diplôme de maturité gymnasiale offre deux débouchés : les universités suisses et les écoles polytechniques fédérales (Orientation.ch, 2022d). Les HES sont également une possibilité, mais pour cela l'adulte doit justifier une pratique professionnelle en relation avec la formation choisie (ibid.).

Le certificat de culture générale

L'ECGA décerne un certificat de culture générale. À Genève, trois options sont offertes : l'option « *santé* », l'option « *socio-éducative* » et l'option « *communication-information* ». Le parcours de formation de l'ECGA dure principalement trois ans. Les deux premières années sont consacrées aux matières communes et aux langues secondes. La troisième année dédie ses enseignements aux disciplines préprofessionnelles. La structure d'organisation de l'ECGA prend en considération les connaissances acquises au préalable par les adultes. Il est possible de passer un test avant la formation dans chaque langue pour être dispensé des cours. La procédure de qualification est, comme pour le COPAD, une évaluation suivie toute l'année qui se termine par une session d'examens en juin valant 50% de la note. L'obtention du certificat de culture générale pour adultes donne accès aux filières des Écoles supérieures dans les trois options citées auparavant. L'entrée dans ces filières nécessite toutefois la preuve d'une expérience pratique et de tests d'aptitudes (Orientation.ch, 2022c). Moyennant l'obtention d'une maturité spécialisée après le certificat ECGA, il est possible d'entrer dans les HES.

En bref

La formation générale pour adultes à Genève délivre deux diplômes reconnus par la Confédération. Sa « *politique* » s'oriente vers une poursuite des études dans les Écoles supérieures ou les Hautes écoles. Le canton de Genève propose un programme de cours adapté aux adultes : horaires de cours et prise en compte des savoirs antérieurs. La formation menant à une maturité gymnasiale est plus exigeante que celle menant à un certificat ECGA.

Les réflexions évoquées pour la formation professionnelle sont les mêmes pour cette section. Il est intéressant d'analyser si les raisons d'entrée des adultes en formation générale correspondent à l'orientation prise par la « *politique* » de formation à savoir une poursuite des études.

2.2.13 Conclusion

Cette deuxième partie a exposé les trois offres de formations pour adultes à Genève. La formation continue se différencie des deux autres dans la mesure où elle est entreprise avec d'autres motivations. Les formations professionnelles et générales pour adultes présentent quelques similitudes. Tout d'abord, le rôle important du canton dans la « *politique* » de formation, les moyens mis à disposition, dans le « *dispositif* » et dans le « *processus* ». Une particularité majeure à Genève est la gratuité de la formation. Les critères d'admission sont pratiquement les mêmes pour les deux formations : le lieu de résidence, l'âge, les années d'expérience et un bon niveau de français. La dernière similitude importante à relever entre les deux parcours est la procédure de qualification. La présence d'un examen comme forme d'évaluation peut poser un problème pour certains adultes, la VAE évite cet écueil. La plus grande différence entre les deux formations réside dans le nombre d'années d'expérience requis. Il en faut au minimum cinq en formation professionnelle alors qu'une voire deux en formation générale suffisent. Les programmes de formation prennent en compte les expériences professionnelles ou générales antérieures dans la mesure où ces programmes peuvent être allégés. Les débouchés sont différents : la maturité gymnasiale et le certificat de culture générale sont axés vers la poursuite d'études tandis que le CFC et l'AFP permettent de renforcer l'employabilité sur le marché du travail.

L'analyse de la structure formelle de la formation pour adultes à Genève soulève les questions suivantes : dans quelles mesures les raisons d'entrée des adultes sont-elles différentes selon la formation choisie ? Comment les adultes évaluent-ils la structure et le dispositif de la

formation ? Et dans quelles mesures des différences sociodémographiques des adultes sont-elles des facteurs de réussite ou de décrochage scolaires ?

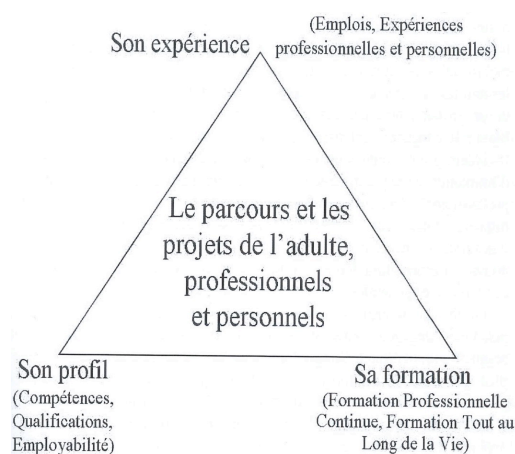
2.3 Les particularités des adultes en formation

Après avoir défini la structure formelle de la formation pour adultes, il est désormais nécessaire d'étudier les personnes qui en bénéficient. Cette section met en lumière les particularités de la population suivant ces formations par rapport aux étudiants classiques. Elle se base sur l'ouvrage de Tonarelli « *Regard sur la formation des adultes. Analyse et propositions* ».

2.3.1 Définition d'un adulte en formation

Tout d'abord, Tonarelli définit un adulte « *comme toute personne sortie du système éducatif initial* » (Tonarelli, 2018, p.17), la formation initiale étant la formation de base. Cette définition donne un premier aperçu d'une caractéristique des adultes en formation. Sortir du système initial implique un arrêt ou une pause durant le cursus scolaire. Les adultes souhaitent reprendre des études après cette coupure. Entre temps, ils ont tous connu des expériences professionnelles et personnelles dans leur vie. L'enjeu, pour les formateurs et formatrices qui les suivent, est de tenir compte de ce vécu. Un adulte en formation a trois attributs qui le caractérisent : « *son expérience* », « *sa formation* » et « *son profil* ».

Figure 2. Parcours et projets de l'adulte



Source : Tonarelli, 2018, p.19

2.3.2 L'« expérience »

Tonarelli désigne l'expérience comme le vécu antérieur à l'entrée en formation. Il distingue les expériences professionnelles (premiers emplois) des expériences personnelles (activités dans la vie privée et vie familiale) (Tonarelli, 2018, p.19). L'apprentissage, par ces moments vécus, développe chez les personnes un savoir-faire. Les sciences sociales et la psychologie mettent en avant l'importance de l'expérience qui est vue comme un « *facteur de structuration de la vie adulte* » (Boutinet, 2013, p.110) ou encore comme le « *fondement légitime de la connaissance* » (Bourassa et al, 1999, p.5). Les adultes possèdent « *une expérience humaine, familiale, sociale et professionnelle* » (Barbier, 2004, p.4). Ces quatre points sont essentiels dans l'approche de la formation pour adultes. Il est possible que les adultes exercent des responsabilités familiales et professionnelles. Ces responsabilités structurent leur vie d'adulte.

Entrer en formation est un choix réfléchi

Tonarelli définit un adulte comme une personne sortie du système de formation initiale, c'est-à-dire qu'il y a eu un décrochage, une interruption ou un échec lors du cursus scolaire. Lorsque les années passent et que l'adulte décide d'entreprendre une formation, son choix lui appartient et il est réfléchi. La littérature montre qu'un adulte, au moment de commencer une formation, mesure les avantages et les inconvénients de celle-ci sur sa vie. En comparaison avec un jeune en formation initiale, « *les adultes ont besoin de savoir pourquoi ils doivent apprendre quelque chose avant d'entreprendre une formation* » (Knowles, cité par Bourgeois et al., 1997, p.10). De plus, Barbier avance l'idée qu'un adulte évalue toujours l'intérêt de son temps de formation car il doit prendre en considération le temps passé avec sa famille et au travail (Barbier, 2004, p.5). Ce choix réfléchi, analysé sous le prisme de l'expérience, rejoint l'idée de capacité d'Amartya Sen. L'hypothèse est que l'entrée en formation est une « *préférence adaptative* » que les adultes ont des raisons de valoriser.

Point de comparaison avec les jeunes

La formation initiale est prévue pour des jeunes qui consacrent 100% de leur temps aux études. Après la scolarité obligatoire, ils choisissent la formation en fonction de leurs résultats et de leurs envies. Ce choix n'est pas toujours l'orientation souhaitée par la suite. Dans les cours de formation professionnelle donnés à des classes où se mélangent des jeunes et des adultes, les formateurs soulignent que le choix réfléchi de la profession est un aspect qui marque une grande différence entre les deux populations (SEFRI, 2017a, p.39). Cette idée rejoint le paragraphe

précédent, mais illustre une particularité avec les jeunes. La volonté d'entreprendre une formation dans le domaine d'activité où l'adulte a déjà une expérience professionnelle est le signe d'une plus grande motivation que chez les jeunes (ibid.).

En bref

L'« *expérience* » désigne les compétences acquises lors d'activités professionnelles ou personnelles. Elle est prise en compte dans les conditions générales d'admission en formation pour adultes. Le critère basé sur l'« *expérience* » différencie les adultes des jeunes.

2.3.3 La « *formation* »

La « *formation* » prend trois formes : « *la formation initiale* », « *la formation professionnelle continue* » et « *la formation tout au long de la vie* » (Tonarelli, 2018, p.19). La première est la scolarité obligatoire, la seconde les formations en dehors du parcours classique et la dernière les expériences informelles du quotidien (ibid.). En plus de la formation de base, il est possible que les adultes aient suivi des formations continues qui, elles aussi, viennent garnir l'éventail des compétences. La « *formation tout au long de la vie* » prend de plus en plus d'ampleur dues aux transformations que le monde connaît aujourd'hui. Dans le contexte économique que la Suisse traverse, l'acquisition de connaissances par ces formations est importante pour renforcer l'employabilité. Les connaissances acquises durant les formations antérieures représentent une particularité des adultes qui est prise en compte par les programmes de cours : le contenu des formations est allégé pour les adultes ayant des connaissances dans certaines matières.

Point de comparaison avec les jeunes

La littérature met en avant des différences dans l'apprentissage entre jeunes et adultes. En effet, le stade de développement plus avancé chez les adultes joue un rôle dans l'enseignement : « *Chez les jeunes en formation, les entreprises doivent effectuer un gros travail d'éducation, car la plupart des apprentis sont en pleine puberté au début de la formation* » (SEFRI, 2017a, p.39). Les adultes sont plus disciplinés car leur choix d'entreprendre une formation est réfléchi et ils sont motivés à la suivre. Bourgeois souligne ainsi que les adultes assimilent mieux les connaissances dans un contexte où la pratique est fortement mise en avant par le biais de situations réelles (Bourgeois et al., 1997, pp.10-11). C'est le cas notamment pour les formations professionnelles qui alternent entre cours de culture générale et cours de pratique professionnelle.

Particularités des adultes en formation

L'enquête du SEFRI met en évidence des caractéristiques sociodémographiques de la population adulte en formation. Le sexe, notamment, « *dépend fortement de la profession* » : les domaines de la « *construction* », de la « *logistique* », de l'« *informatique* » et de la « *production* » sont plus représentés par des hommes, et les femmes sont plus nombreuses en « *santé* », en « *social* » et dans le domaine de l'« *horlogerie* » (SEFRI, 2017a, p.38). La nationalité joue également un rôle puisqu'une forte population issue de la migration se compte au sein des entreprises : ces personnes exercent des professions sans certifications reconnues par le marché du travail suisse (id., p.18). Les adultes issus d'une migration récente n'ont pas suivi leur cursus scolaire à Genève. La condition « *sortie du système de formation initiale* » ne définit donc pas ces adultes dans la mesure où ils n'y sont jamais entrés. Une deuxième population en formation pour adultes s'ajoute donc à celle qui a interrompu son cursus scolaire.

En bref

Le terme de « *formation* » désigne les connaissances acquises lors de formations antérieures. Ces connaissances se traduisent par des parcours allégés au sein de la formation pour adultes. La littérature met en évidence des différences de sexe dans le choix du domaine professionnel. Une population issue de la migration est fortement représentée chez les adultes en formation.

2.3.4 Le « *profil* »

Le « *profil* » d'un adulte au sein d'un projet professionnel se définit, selon l'auteur, par ses « *compétences* », ses « *qualifications* » et son « *employabilité* » (Tonarelli, 2018, p.21). Les compétences et les connaissances acquises par l'« *expérience* » et la « *formation* » construisent un « *profil* ». Le dossier de preuves à rendre dans la voie de la VAE évalue le « *profil* » des adultes. Il est aussi illustré par l'« *employabilité* » qui désigne la « *capacité à évoluer professionnellement et personnellement pour rester en emploi, à être actif sur le marché du travail* » (id., p.22).

Une partie des adultes en formation sont sortis du système éducatif initial pour une interruption ou à cause d'un échec. Le SEFRI souligne que certains adultes ont besoin d'un soutien scolaire qui se manifeste par un effort d'encadrement (SEFRI, 2017a, p.39). La longue interruption des études avant la reprise de la formation peut être ressentie comme une difficulté pour suivre les enseignements. Le « *profil* » de ces adultes présente un déficit dans l'apprentissage scolaire.

En bref

Le « *profil* » se définit par les « *qualifications* » et l'« *employabilité* » des adultes qui se construisent par des compétences et des connaissances acquises. Dans une entreprise, l'adulte est capable de réaliser des tâches plus ou moins qualifiées en fonction de son « *profil* ».

2.3.5 Conclusion

Trois caractéristiques différencient les adultes des autres populations en matière de formation : leur « *expérience* », leur « *formation* » et leur « *profil* ». La structure de la formation pour adultes prend en considération ces trois aspects : l'« *expérience* » se retrouve dans les conditions générales d'admission, le niveau de « *formation* » permet d'être dispensés de certains cours et, le « *profil* » est évalué dans le dossier de preuves de la VAE.

Deux publics en formation pour adultes semblent se détacher : d'une part une population sortie du système éducatif initial et, d'autre part, une population issue d'une migration souvent récente sans certification reconnue sur le marché du travail. Le choix des domaines professionnels semble montrer des répartitions hommes-femmes déséquilibrées.

Les particularités des adultes discutées dans cette section conduisent à plusieurs réflexions traduites sous la forme de questions de recherche. Dans quelles mesures la population issue de la migration est-elle présente au sein de la formation pour adultes à Genève ? Quelles sont les principales raisons d'entrée en formation de ces adultes et dans quelles mesures sont-elles différentes des adultes sortis du système de formation initiale ? Dans quelles mesures les adultes sont-ils satisfaits de l'encadrement et du contenu de la formation sensés prendre en compte leurs compétences déjà acquises ?

2.4 Les raisons d'entrée et les difficultés rencontrées en formation pour adultes

Le choix d'entreprendre une formation pour adultes est un choix qui demande une réflexion au préalable. Plusieurs facteurs influencent l'entrée en formation et chaque adulte doit être prêt à faire des sacrifices. Évoquer ces facteurs permet d'en apprendre davantage sur les particularités de la population adulte en formation. La littérature n'a que peu documenté les raisons des adultes d'entrer en formation. La plupart des sources évoquent soit les raisons d'entrée en

formation professionnelle initiale, soit celles pour les entrées en formation continue pour adultes. En 2017, le SEFRI a mené deux enquêtes dans le cadre de la formation professionnelle pour adultes. L'une d'elle interroge les adultes en formation et l'autre les employeurs. Les paragraphes suivants se focalisent principalement sur ces deux enquêtes.

2.4.1 Raisons d'entrée en formation

Les raisons d'entrée évoquées par le SEFRI sont au nombre de quatre. Les adultes peuvent entreprendre une formation pour : un « *développement personnel* », la recherche d'une « *carrière plus intéressante* », d'un « *meilleur salaire* », ou encore par une « *prise de décision tardive ou une réorientation* ».

Un développement personnel

La première raison pour laquelle un adulte peut entreprendre une formation concerne un « *développement personnel* ». Elle est le moyen, pour un adulte, d'élargir son champ de compétences dans le domaine concerné « *Une action de formation s'inscrit dans la perspective d'un changement escompté au niveau des connaissances, au sens le plus large du terme* » (Bourgeois et al., 1997, p.37). Lorsque l'adulte décide d'investir du temps et des ressources dans une formation, c'est qu'il en attend quelque chose. De plus, sur le plan personnel, la formation permet aux adultes de construire une dynamique d'ouverture, de culture de changement, une revalorisation de l'image de soi et un renforcement de l'identité de soi (Morand-Aymon, 2004, p.22). L'obtention d'un titre est un accomplissement, une preuve de réussite qui entraîne un sentiment de reconnaissance et de satisfaction personnelle. Ce développement peut être utile sur le point individuel : « *Il peut se traduire par une plus grande confiance en soi, un renforcement de la personnalité, une motivation et une performance accrues* » (SEFRI, 2017b, p.45).

Une carrière plus intéressante

Le deuxième motif est, quant à lui, axé sur le marché du travail ou l'accès à des études supérieures. Une certification professionnelle est vue comme le moyen de faciliter l'accès au marché du travail (ibid.). Des employés racontent qu'ils stagnent dans leur carrière tandis que leurs collègues qui effectuent les mêmes tâches, mais qui sont titulaires d'un CFC, évoluent au sein de l'entreprise (id., p.54). Les perspectives d'avancement sont limitées sans certification. Au-delà du changement de statut professionnel, un diplôme peut offrir des tâches plus

ambitieuses, de plus grandes responsabilités et des postes de cadres dans certains métiers (id., p.21). Ce motif est la recherche de l'ambition ou de l'intérêt porté aux tâches plus complexes. Cette optique améliore l'autonomie et la responsabilité (Morand-Aymon, 2004, p.21).

Un meilleur salaire

Le troisième motif est d'ordre économique. Les adultes doivent subvenir à leurs besoins et la formation est une possibilité de changer de classe salariale. Sous l'angle de Gary Becker, accomplir une formation est synonyme de développement de son capital humain pour obtenir un meilleur salaire. Les adultes interrogés par le SEFRI expriment un sentiment d'injustice car ils ont une plus grande expérience que d'autres collègues en étant moins bien payés (SEFRI, 2017a, p.53). La négociation d'une revalorisation salariale n'est pas envisageable puisqu'il y a une absence de diplôme.

Une prise de décision tardive ou une réorientation

Une dernière explication d'entreprendre une formation est une « *prise de décision tardive ou une réorientation* » : une scolarisation tardive, une immigration à l'âge adulte ou un redoublement scolaire sont cités comme des éléments déclencheurs (id., p.21).

En bref

Quatre raisons d'entrée en formation pour des adultes sont décrites dans la littérature. La première se situe à l'échelle individuelle dans le but d'un « *développement personnel* ». La deuxième permet d'entrevoir une « *meilleure carrière* » par le biais d'études supérieures ou par un changement de statut professionnel. La troisième vise une amélioration des conditions de salaire et la dernière est liée à « *une prise de décision tardive ou une réorientation* ». L'obtention d'un diplôme reconnu par la Confédération suscite de nombreuses attentes de la part des adultes.

À la lecture de ces quatre raisons d'entrée plusieurs questions de recherches émergent : quelles sont les principales raisons des adultes d'entrer en formation à Genève ? Dans quelles mesures ces raisons sont-elles différentes en fonction du type de formation suivi ? Et comment les adultes perçoivent-ils le rôle du diplôme obtenu ?

2.4.2 Difficultés rencontrées lors de la formation

Les adultes peuvent rencontrer de nombreuses difficultés durant la formation. Une étude canadienne recense principalement quatre obstacles en lien avec les situations de vie des adultes : les conditions matérielles, la nature et les conditions du travail, le vécu et les impératifs familiaux, et l'utilisation du temps (Lavoie et al., 2008, p.165).

Les conditions matérielles

Les auteurs décrivent les conditions matérielles comme le manque d'argent pour l'inscription à la formation ou les frais de scolarité. Le canton de Genève a décidé de prendre en charge ces formations. Les coûts de la formation ne posent pas un problème financier pour les adultes.

La nature et les conditions du travail

La plupart des adultes en formation ont une activité professionnelle en parallèle. Le travail est primordial car il permet de subvenir à leurs besoins vitaux. Il est prioritaire et la formation secondaire. Les conditions pénibles de certains emplois peuvent être un problème car elles sont sources de fatigue. La conciliation entre le travail et les études est difficile à vivre pour les adultes (id., p.166).

L'utilisation du temps et le vécu et les impératifs familiaux

La troisième et la quatrième difficultés sont regroupées en un seul paragraphe. Elles concernent toutes les deux une gestion du temps. La charge que représente la formation peut parfois engendrer des difficultés à concilier temps de formation, vie professionnelle et vie familiale et impliquer des sacrifices (Lavoie et al., 2008, p.167). Des adultes interrogés disent qu'entreprendre une formation avec une famille à charge a réduit considérablement leur qualité de vie (SEFRI, 2017a, p.70).

Autres difficultés

Les enquêtes du SEFRI révèlent d'autres difficultés. Un mauvais niveau de langue est une difficulté pour certains. Les personnes issues de la migration qui sont arrivées en Suisse récemment ne maîtrisent pas toujours la langue (SEFRI, 2017b, p.38). La peur de la formation peut aussi causer des problèmes. Le manque de soutien scolaire et les modes d'évaluation soulèvent des craintes. Une dernière difficulté invoquée par l'enquête du SEFRI est un manque de soutien de la part de l'employeur (id., p.41). Ce dernier peut être une figure importante de

soutien durant la formation de ses employés. Il peut les aider financièrement, leur apporter des conseils et leur faire appliquer des nouvelles tâches au travail.

En bref

La conciliation du temps entre la famille, le travail et la formation peut poser des problèmes pour les adultes ainsi que l'exigence de la formation et le niveau de langue requis. L'employeur et la famille peuvent être des figures de soutien pour amoindrir ces difficultés.

Les difficultés citées sont spécifiques aux adultes. Dans ce travail, il est question d'analyser les principales difficultés ressenties par les adultes qui ont terminé leur formation avec succès. Des réponses seront apportées aux questions suivantes : comment la structure de la formation s'adapte aux particularités des adultes (travail et famille) ? Quel soutien apporte les employeurs à leurs employés en formation ? Et dans quelles mesures les difficultés rencontrées sont-elles différentes selon le type de formation entrepris ?

2.5 Les enjeux autour de la formation pour adultes

Cette revue de la littérature se conclut en mentionnant les principaux enjeux de la formation pour adultes que les sections précédentes font ressortir : un enjeu économique, un enjeu politique, un enjeu social et un enjeu pédagogique.

2.5.1 Un enjeu économique

Le contexte économique actuel de la Suisse fragilise les personnes peu ou pas qualifiées. L'adulte est le premier bénéficiaire de l'obtention d'un diplôme professionnel ou général car il lui permet d'accroître ses connaissances générales et de développer des pratiques professionnelles dans un domaine précis. Gary Becker montre tout l'intérêt de se former pour en retirer un bénéfice. Ses théories montrent que se former renforce l'employabilité et garantit une meilleure protection sur le marché du travail. Les diplômes délivrés en formation professionnelle ont ce principal objectif. L'obtention d'un meilleur salaire ressort de la littérature comme étant l'une des raisons principales pour entreprendre une formation.

Question de recherche

Dans quelle mesure la formation pour adultes est-elle entreprise afin d'améliorer sa situation économique ?

Hypothèse

Le rapport coût-bénéfice d'entreprendre une formation pour adultes est une dimension importante pour les personnes qui s'engagent dans la formation pour adultes. Les adultes savent ce que la formation leur apporte sur le long terme. Ils ont connaissance des possibilités offertes par les diplômes. L'hypothèse émise est que la raison d'entreprendre une formation afin d'obtenir un meilleur salaire est fortement représentée dans la population retenue pour ce travail. Néanmoins, la différence de débouchés entre les deux types de formation amène à penser que les adultes en formation professionnelle voient leur avenir à plus court terme que les adultes en formation générale, donc que la raison économique est plus importante pour eux.

2.5.2 Un enjeu politique

Un deuxième enjeu qui est mis en avant par la littérature est celui situé à un niveau politique. La complexité des acteurs en charge du système éducatif suisse a profondément bouleversé le paysage de la formation pour adultes. Les cantons disposent d'une certaine marge de manœuvre pour la développer. Le canton de Genève a décidé de rendre la formation gratuite. La décision de rendre trois voies possibles pour obtenir une certification professionnelle à Genève est aussi une décision du canton. La VAE se détache des deux autres voies dans la mesure où il n'y a pas de formation ni d'examen. Pour finir, la formation professionnelle délivre deux diplômes qui sont principalement axés sur le monde du travail et la formation générale pour le prolongement d'études.

Questions de recherche

Dans quelle mesure la « *politique* » de formation mise en place par le canton de Genève répond-elle aux attentes de la population adulte ? Et dans quelle mesure ce public évalue-t-il la « *structure* » et le « *dispositif* » de la formation ?

Hypothèse

La littérature a montré que, principalement, deux populations trouvent un intérêt à entreprendre une formation pour adultes et que le choix d'entreprendre une formation était réfléchi. L'hypothèse émise est que les raisons d'entrée des adultes sont en accord avec la « *politique* » de la formation : les adultes en formation générale veulent prolonger leurs études tandis que ceux en formation professionnelle souhaitent s'orienter sur le marché du travail.

2.5.3 Un enjeu social

Un troisième enjeu s'ajoute aux deux précédents : il s'agit de l'enjeu social. Les théories sociologiques ont mis en exergue les inégalités scolaires et sociales liées au système d'éducation. Selon Bourdieu, un mécanisme de distinction des classes est à l'œuvre. Suivre une formation peut permettre d'améliorer sa situation sociale. Elle peut être le fruit d'un bien-être personnel. La formation apporte des éléments formels, mais aussi informels : des pratiques professionnelles, arriver à l'heure et écouter sa hiérarchie par exemple. Pour un adulte, une formation a également un coût social, plus âgé en moyenne qu'un étudiant « *classique* », avec un parcours professionnel déjà entamé et peut-être aussi une famille à charge ; une formation demande une réflexion importante sur le rapport coût-bénéfice. Une formation n'est pas aussi évidente pour un adulte que pour un jeune et appelle à faire des sacrifices. Les analyses mettront en évidence les difficultés rencontrées par les adultes lors de leur formation, par exemple la conciliation entre vie privée et études. La plus-value de la formation sera également abordée ainsi que le fait de savoir si la formation correspondait bien aux attentes des personnes.

Questions de recherche

Quelles caractéristiques sociodémographiques caractérisent les adultes en formation ? Dans quelle mesure le « *dispositif* » de formation mis en place par le canton de Genève permet-il aux adultes de concilier vie de famille et vie professionnelle ?

Hypothèse

La population adulte se démarque des jeunes par son âge plus élevé. La variable de la nationalité semble également porter un intérêt pour expliquer la différence entre les deux publics. L'hypothèse est qu'une grande partie des adultes en formation professionnelle est issue de la migration. Le milieu d'origine sociale peut être une variable qui démarque la population adulte. Un des enjeux de la formation pour adultes est de remettre sur le chemin des études ceux qui ont eu une rupture avec le système scolaire. Pour Bourdieu, une distinction de classe devrait être vérifiée. Les parcours scolaires antérieurs de la vie des adultes forgent chez eux tout un vécu pris en considération lors des formations. Pour finir, une hypothèse est faite sur le rôle du sexe jouant un rôle dans le choix des professions.

2.5.4 Un enjeu pédagogique

Le dernier enjeu relève d'un aspect pédagogique. Les adultes entrent en formation avec un vécu différent que celui des jeunes. Les formateurs et les formatrices, dans leur façon d'enseigner avec les adultes, doivent prendre en considération cet aspect-là. Les enjeux d'enseignements se portent sur d'autres attentions et les programmes d'études sont adaptés en conséquence. Pour une population adulte, le soutien scolaire peut être plus important que pour des jeunes. Le niveau de langue notamment peut poser un problème. Les différentes voies qui offrent une certification pour adultes à Genève démontrent la prise en compte de ces enjeux. Le dispositif Qualifications+ procède à un examen de chaque dossier pour savoir si l'adulte est bien orienté par rapport à ses connaissances.

Questions de recherche

Dans quelle mesure la pédagogie mise en place par l'enseignement aux adultes est-elle évaluée par ces derniers ? Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les apprenants (langue, reprise d'un rythme d'apprentissage, manque de temps) ? Dans quelle mesure est gérée l'hétérogénéité des profils par les formateurs et formatrices ?

Hypothèse

Il peut exister un certain nombre de difficultés pour des adultes en formation. La structure de la formation a connaissance des particularités des adultes et s'adapte à ces derniers. La population étudiée dans ce travail est celle qui a réussi la formation avec succès et obtenu un diplôme. Un effet de sélection est à l'œuvre dans les analyses, ce qui a pour conséquence une meilleure évaluation de la formation. La cohabitation des jeunes avec les adultes peut poser un problème, ainsi que la conciliation de temps entre la formation, le travail et/ou la famille.

Cette revue de la littérature a mis en avant un cadre pour penser la formation pour adultes : l'aspect institutionnel, le public ciblé, les raisons d'entrée et les difficultés vécues par les adultes. Les populations qui suivent les deux types de formation, générale et professionnelle, et qui obtiennent les diplômes seront analysées dans la suite de ce travail.

3. Données et méthode de recherche

3.1 Sources de données

Ce travail s'appuie sur une méthodologie mixte combinant des analyses de données quantitatives (analyses bivariées et analyses inférentielles) et qualitatives (analyse de contenu). Trois sources sont exploitées : *la base de données scolaires du canton de Genève, l'enquête sur l'orientation des diplômés de l'enseignement secondaire II et des entretiens avec des acteurs institutionnels de la formation pour adultes.*

3.1.1 La base de données scolaires du canton de Genève (nBDS)

La base de données scolaires du DIP (nBDS) est une source de données administratives dans laquelle est recensée l'ensemble des informations relevant de la scolarité et des diplômes des élèves dans le canton de Genève. Par ailleurs, cette source de données exhaustive contient les données sociodémographiques des élèves. Toutes les années, les écoles enregistrent les données individuelles de chaque élève en renseignant les diplômes obtenus, le niveau de scolarité ou encore le type de formation suivie. Ainsi, à partir de cette base de données, il est possible de reconstituer le parcours des élèves sur plusieurs années (depuis 1990 à 2020). Cette source de données est d'abord utilisée pour délimiter la population de ce travail. Puis, ces données ont été mises en relation avec les données de l'enquête EOS sur la base d'un identifiant unique commun aux deux bases de données pour pouvoir construire les modèles de régression et les analyses en composantes principales.

3.1.2 L'enquête auprès des diplômés de niveau secondaire II (EOS)

La deuxième base de données est une enquête bisannuelle menée par le SRED auprès des élèves diplômés de l'enseignement secondaire II. Les données issues de l'enquête EOS permettent de documenter la situation des diplômés genevois 18 mois après l'obtention d'un titre de niveau secondaire II : situation à 18 mois, évaluation de cette situation ainsi qu'une appréciation de la vision d'avenir. Cette enquête existe depuis les années 1990 à Genève et est réalisée sur une population exhaustive. En 2021, un questionnaire spécifique a été introduit pour les titulaires

d'un diplôme pour adultes (CFC, AFP, maturité gymnasiale et certificat de culture générale pour adultes). Cette enquête permet de recueillir les raisons qui ont amené les personnes à entreprendre une certification pour adultes, l'évaluation de cette formation et les éventuelles difficultés qu'ils ont pu connaître durant leur formation. Le taux de réponse global au questionnaire est de 55%, mais il varie selon le type de diplôme. Il est par ailleurs plus important chez les titulaires d'un diplôme à exigences élevées (maturité gymnasiale) et plus bas chez ceux qui ont obtenu une certification à faible qualification (AFP). Les filles et les diplômés les plus jeunes tendent également à répondre davantage. En ce qui concerne la population analysée dans le cadre de ce rapport, le taux de réponses s'élève à 53% en moyenne. Pour tenir compte des non-réponses, une pondération a été réalisée sur cinq critères : le diplôme, le genre, la nationalité, l'âge et la première langue parlée (les scores de pondérations oscillent entre 1 et 4). Les données recueillies ont ensuite été croisées avec les bases de données cantonales afin de disposer de variables supplémentaires (description exacte du diplôme et variables sociodémographiques).

3.1.3 Entretiens avec des acteurs institutionnels de la formation pour adultes

Quatre entretiens ont été menés dans le cadre de ce travail avec des acteurs du système de formation genevois pour adultes : le premier dans un centre de formation professionnelle, le deuxième à l'École de Culture Générale pour Adultes (ECGA), le troisième à l'Office pour l'orientation, la Formation Professionnelle et Continue (OFPC) et le dernier au Collège pour Adultes (COPAD)⁶. La grille d'entretien a été basée sur cinq axes : le profil des adultes, la place de la formation dans le système éducatif genevois, la valorisation des diplômes, l'impact du COVID⁷ et les aspects de la formation qui pourraient être améliorés. Une grille d'entretien figure dans les annexes pour donner un aperçu des questions posées (figure A1⁸). Les informations recueillies dans le cadre des entretiens ont été triangulées avec les données quantitatives à disposition. Ce travail repose donc sur une méthodologie mixte.

⁶ À la fin de chaque extrait d'entretien, le nom de la structure, pour laquelle l'acteur interrogé travaille, apparaît entre parenthèses pour illustrer la provenance de la citation.

⁷ Le COVID n'a pas influencé le déroulement de la formation des adultes retenus dans ce travail puisqu'elle s'est achevée en 2019. Cependant, il est pertinent de voir comment les structures de formation pour adultes se sont adaptées à la crise sanitaire et quelles ont été les difficultés rencontrées durant celle-ci.

⁸ La lettre « A » devant le numéro signifie que la figure se trouve en annexe. Ces figures ont une autre numérotation que les figures présentes dans le texte.

3.1.4 Populations

La population étudiée dans ce travail est représentée par les personnes qui ont obtenu un diplôme pour adultes à Genève. Les deux premières parties de l'analyse se focalisent sur les adultes titulaires d'au moins un diplôme pour adultes entre 2015 et 2020 dans le canton de Genève. Cette base de données est utilisée pour définir les caractéristiques sociodémographiques des adultes et leurs parcours scolaires antérieurs. Cette première population regroupe 4307 individus⁹.

L'enquête EOS est mise à profit pour la suite des analyses qui porte sur les raisons d'entrée, l'évaluation de la formation, les difficultés rencontrées et la vision d'avenir des adultes. Seule la volée qui a obtenu un diplôme en 2019 a été prise en compte pour cette analyse. Cette deuxième population comprend 772 individus¹⁰.

La population adulte étudiée est comparée, quand cela est pertinent, à celle des jeunes titulaires des mêmes diplômes que les adultes, mais dans les parcours classiques¹¹. Il s'agit des jeunes qui ont obtenu leurs diplômes entre 2015 et 2020. Est considéré dans l'analyse le premier diplôme obtenu.

3.1.5 Étude des données manquantes

Les questionnaires à grande échelle ont très souvent des réponses qui ne sont pas complètes. Deux types de non-réponses peuvent exister : la non-réponse totale et la non-réponse partielle (Haziza, 2008). La première population étudiée, celle provenant de la nBDS n'a aucune donnée manquante. Le questionnaire EOS contient, quant à lui, des individus pour lesquels aucune information n'a été collectée. La pondération a été utilisée pour compenser ces données manquantes. Pour la non-réponse partielle, il s'agit de personnes qui ont répondu au questionnaire, mais pas à toutes les questions. Une solution est requise pour le traitement de ces données puisqu'elles risquent de fausser les résultats. Le type de réponse approprié pour le traitement des données manquantes dépend du mécanisme qui a généré les informations manquantes (Peugh & Enders, 2004).

⁹ La figure A2 décrit cette première population

¹⁰ La figure A3 décrit cette deuxième population

¹¹ La figure A4 décrit la population des jeunes issus d'un cursus scolaire initial

Dans les sciences sociales, il existe un débat assez récent sur l'analyse de ces données manquantes. Les méthodes « *modernes* » recommandées sont celles du maximum de vraisemblance et de l'imputation multiple (Schafer & Graham, 2002). Toutefois ces méthodes nécessitent à la fois un travail complexe d'analyse des données manquantes pour déterminer le mécanisme à l'origine de celles-ci et de mise en œuvre lors des analyses qui ne peut être envisagé dans le cadre de ce travail. Une méthode classique est utilisée qui est celle de remplacer les données manquantes par la moyenne¹². Pour chaque item, SPSS calcule la moyenne de toutes les réponses observées et la substitue aux données manquantes. Cette méthode est la plus simple à utiliser sur SPSS et permet un gain de temps important. Néanmoins cette méthode suggère des limites, en particulier la dispersion des résultats qui est diminuée. Cette diminution est proportionnelle au nombre des données manquantes qu'il y a dans la population étudiée. L'interprétation des résultats de ce rapport se fait en connaissance de ces limites.

3.2 Méthodes de recherche

Plusieurs méthodes ont été utilisées pour la réalisation des analyses de ce travail : des analyses bivariées, des analyses en composantes principales et des modèles de régressions.

3.2.1 Analyse en composantes principales (ACP)¹³

L'analyse en composantes principales (ACP) est une méthode statistique qui vise à regrouper l'information d'un ensemble de variables observées par un nombre réduit de variables non observées appelées facteurs. Ces facteurs sous-tendent chacun à un concept mesuré à l'aide d'un ensemble d'items. Dans le cadre de ce travail, trois ACP sont réalisées : la première regroupant les variables sur les raisons d'entrée, la deuxième sur celles qui ont attiré aux difficultés rencontrées et la dernière sur celles mentionnant les visions d'avenir. Les facteurs extraits des ACP seront des variables explicatives pour les régressions logistiques.

¹² Cette méthode a été employée pour les analyses en composantes principales (ACP). Pour le reste des analyses descriptives, les données manquantes n'ont pas été prises en compte.

¹³ Ce paragraphe est inspiré du cours de M. Studer intitulé « *Méthodes Quantitatives II* ».

L'extraction des facteurs a été réalisé dans SPSS qui définit leur nombre par défaut¹⁴. La méthode utilisée pour la rotation des facteurs est la rotation « *Varimax* » car les facteurs sont considérés comme indépendants les uns des autres et apportent une information unique.

3.2.2 Régressions logistiques¹⁵

La régression logistique est une méthode d'analyse statistique qui permet de prédire la probabilité d'un événement de se produire. Cet outil étudie la relation entre une variable dépendante et plusieurs variables indépendantes. La régression logistique est privilégiée dans ce travail car les variables dépendantes sont dichotomiques.

L'interprétation des modèles logistiques se fait en termes de rapports de cotes (odds ratios). Cette valeur correspond à prendre l'exponentiel du coefficient de régression qui est plus facilement interprétable. La valeur indique le changement dans les chances relatives que l'événement se produise plutôt qu'il ne se produise pas.

¹⁴ Cette méthode a certaines limites qui ne sont pas discutées dans ce travail.

¹⁵ Ce paragraphe est inspiré du chapitre 5 de P. Bressoux du livre « *Modélisation statistique appliquée aux sciences sociales* ».

4. Analyse

Le quatrième chapitre de ce rapport se divise en cinq parties. La première partie définit les caractéristiques sociodémographiques des adultes en formation. La deuxième analyse les parcours scolaires antérieurs des adultes, la troisième les différentes raisons d'entrée en formation pour adultes, la quatrième, l'évaluation des adultes de leur formation et pour finir, leur situation 18 mois après l'obtention de leur titre¹⁶.

4.1 Quelles sont les caractéristiques sociodémographiques des adultes en formation ?

Cette analyse porte sur les caractéristiques sociodémographiques des adultes, à savoir le sexe, l'âge, la nationalité, la langue et la catégorie socioprofessionnelle. La répartition des adultes en formation selon le type de diplôme étudié permet de poser un cadre sur les différences de publics qu'il pourrait y avoir entre les formations générales et les formations professionnelles. Pour chaque variable, la même structure d'analyse est utilisée. Tout d'abord, l'importance de la variable en lien avec la formation pour adultes est expliquée puis les données sont analysées dans un deuxième temps. Les répartitions observées sont ensuite comparées à celles des jeunes diplômés des cursus scolaires classiques.

4.1.1 Le sexe

Le sexe est une variable sociodémographique liée aux caractéristiques physiques et physiologiques des êtres humains. Cette variable est très souvent utilisée en sciences sociales car elle permet de mesurer le concept du genre : « *Le naturalisme de la catégorie de sexe doit être transformé en une conception sociologique – de genre – qui prend en compte l'aspect relationnel du sexe* » (Alvarez & Parini, 2005, p.106). Dans le cadre de ce travail, les différences de sexe observées sont analysées sous le prisme du genre. La variable du sexe est

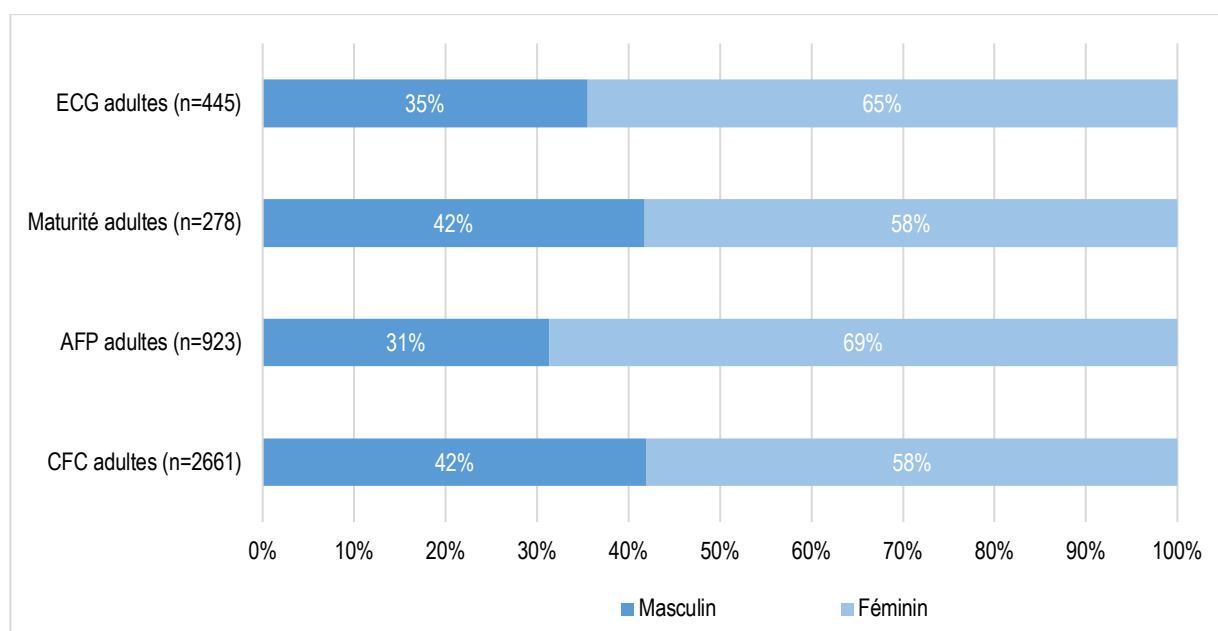
¹⁶ Pour ne pas alourdir le texte et éviter les répétitions, les termes de formation professionnelle et de formation générale sont raccourcis par moment par les abréviations FP et FG.

codée en deux catégories : les hommes et les femmes. La population étudiée est composée par un plus grand nombre de femmes (61%) que d'hommes (39%).

Analyse des données

La figure 3 illustre les répartitions du type de diplôme selon le sexe. Une présence majoritaire de femmes s'observe dans toutes les formations. L'AFP est le diplôme pour lequel l'écart est le plus important (69% de femmes) suivi du certificat de culture générale (65% de femmes). Entre 2015 et 2020, la répartition hommes-femmes pour le CFC et pour la maturité gymnasiale est la même (58% de femmes). Les femmes représentent en moyenne 60% des inscriptions en formation générale chaque année (SRED, Annuaire statistique, 2022). Cette donnée montre qu'il n'y a pas de relation entre le taux d'échec ou d'abandon selon le sexe. Les résultats entre le sexe et le choix de la formation ne laissent pas entrevoir de liens (V de Cramer = 0.092***)¹⁷.

Figure 3. Répartition du type de diplôme pour adultes selon le sexe



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

¹⁷ Le V de Cramer permet de mesurer l'intensité d'une relation entre deux variables catégorielles. La valeur est comprise entre 0 et 1. Plus elle est proche de 1, plus la corrélation entre les variables est forte. Entre 0 et 0.1 la relation est considérée comme nulle, entre 0.1 et 0.2 comme faible, entre 0.2 et 0.3 comme moyenne et plus grande que 0.3 comme forte. Le test du χ^2 de Pearson est effectué afin de voir si un effet significatif existe entre les deux variables. Le nombre d'étoiles correspond au pouvoir de significativité ($p < 0.05^*$, $p < 0.01^{**}$, $p < 0.001^{***}$).

Comparaison entre les adultes et les jeunes

La population adulte est comparée à celle des jeunes issue d'un cursus classique¹⁸. En FG, la distribution par sexe des jeunes ne diffère pas de celle des adultes. Les mêmes pourcentages sont observés (à 1% près) pour l'ECG. En revanche, en FP quelques différences sont constatées. La proportion d'hommes diplômés est plus importante chez les jeunes que chez les adultes : l'AFP est obtenue par 46% d'hommes dans le parcours classique contre 31% dans le parcours adulte. Le CFC marque un écart plus grand puisqu'il s'agit du seul diplôme, parcours classique et adulte confondus, pour lequel la part des hommes est supérieure à celle des femmes (60% d'hommes).

Une étude du SRED (Rastoldo & Mouad, 2021) met en évidence que la transition du secondaire I vers l'enseignement secondaire II pour les garçons est davantage dirigée vers la formation professionnelle (26%) que pour les filles (13%). Ces dernières privilégient le Collège à 55% par rapport aux garçons à 43%. Les adultes répondent à d'autres logiques d'orientation qui seront analysés par la suite.

La répartition du sexe selon les domaines professionnels

Le SEFRI a montré que le choix de la profession dépend fortement du sexe¹⁹. Les entretiens mettent en avant des répartitions inégales de sexe dans certains domaines dans lesquels les femmes sont surreprésentées.

La figure 4 confirme une très forte relation entre le sexe et les domaines professionnels²⁰. Tous les domaines ont une répartition hommes-femmes de 30/70%, excepté dans les « *Autres domaines*²¹ ». Les femmes sont seulement majoritaires dans deux domaines : celui de la « *Santé et du social* » (84%) et celui du « *Commerce* » (74%). Pour le reste, les hommes sont toujours plus nombreux : en « *Technique* » (78%), en « *Services-Hôtellerie/Restauration* » (SHR) (69%), dans les « *Autres domaines* » (54%), mais surtout en « *Construction* » (98%). Lorsque la distribution dépasse 70% d'un côté, le parcours est considéré comme « *atypique* ». C'est le cas pour les cinq domaines principaux. Le domaine « *Santé-social* » qui est le plus représenté

¹⁸ Cf. Figure A5

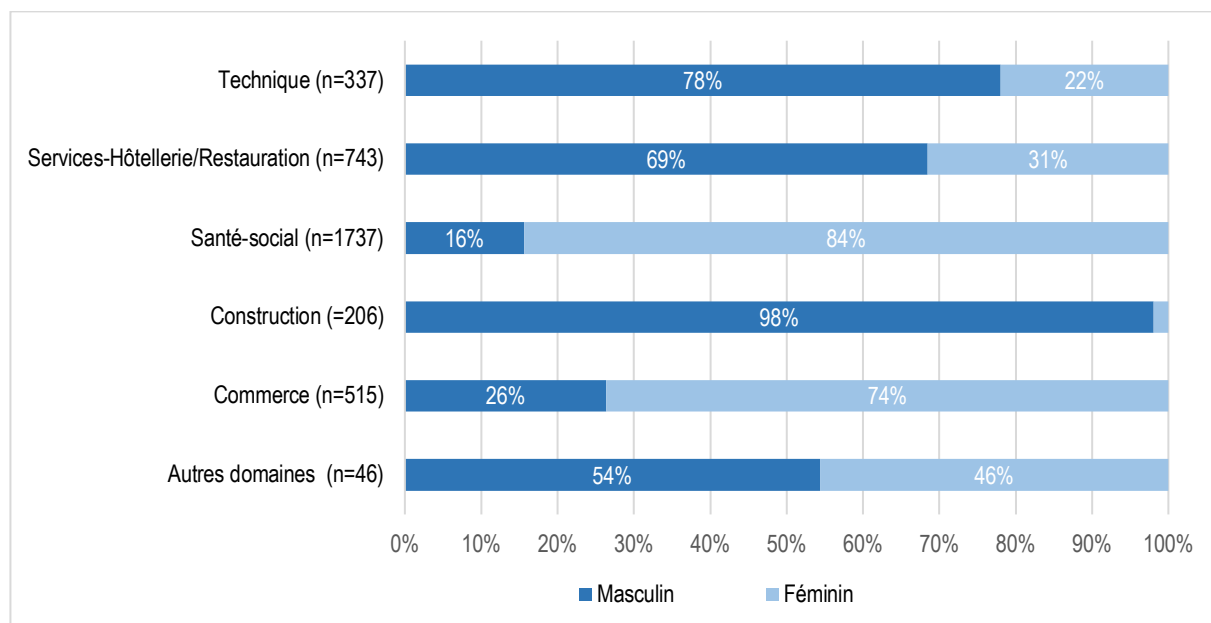
¹⁹ Cf. Partie 2.3.3

²⁰ V de Cramer = 0.585***

²¹ La catégorie « *Autres domaines* » regroupe les domaines des « *Arts appliqués* » et de la « *Nature et de l'environnement* ».

dans la population retenue explique la majorité de femmes en formation professionnelle pour adultes. Les données de Genève confirment les mêmes constats que ceux observés en Suisse.

Figure 4. Répartition du domaine professionnel selon le sexe

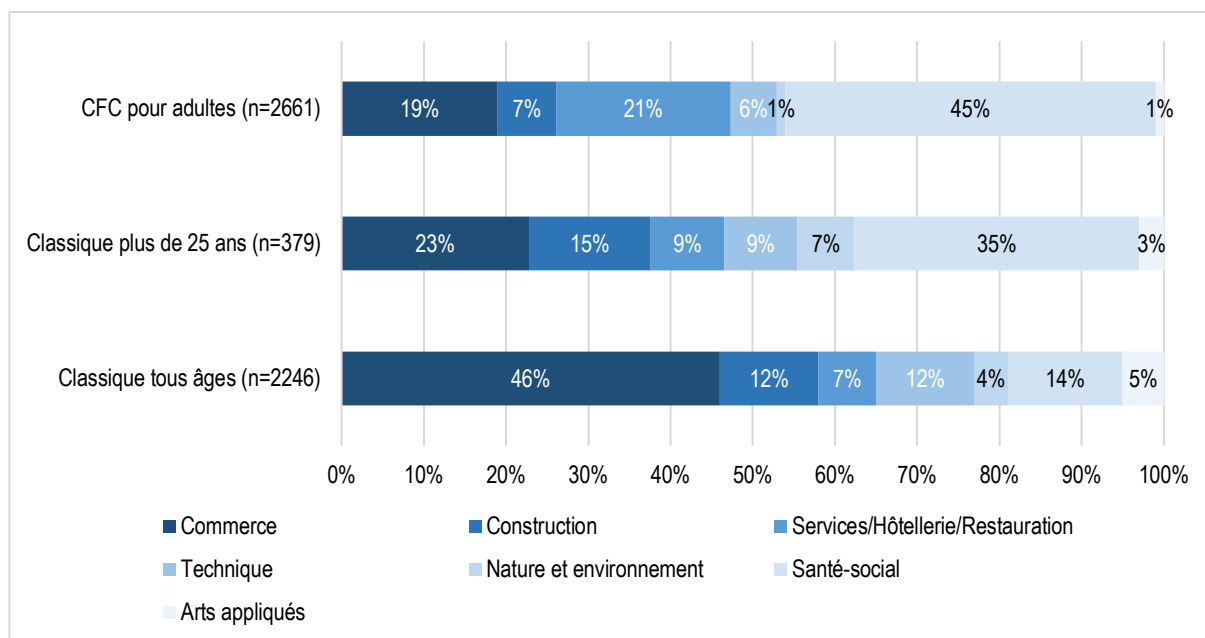


Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Répartition des domaines professionnels entre trois populations

Afin de mettre en avant les répartitions des domaines professionnels selon le sexe chez les adultes, une comparaison avec les jeunes au sein du cursus initial doit être faite. Pour cela, trois populations différentes sont analysées : la première est constituée des personnes ayant obtenu un CFC pour adultes entre 2015 et 2020, la deuxième concerne les individus de plus de 25 ans titulaire d'un CFC classique en 2020 et, la dernière, toute la population qui a obtenu un CFC classique en 2020.

Figure 5. Répartition des domaines professionnels selon trois populations



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

La figure 5 montre la proportion de chaque domaine au sein des populations étudiées. Chez les adultes, le domaine « *Santé-social* » représente 45% des CFC décernés. Les trois domaines avec le plus haut pourcentage, « *Santé-social* », « *SHR* » et « *Commerce* » sont ceux où la VAE existe. Les entretiens révèlent que la VAE est la voie utilisée par la moitié des adultes en FP à Genève (OFPC).

Le domaine « *Santé-social* » est également le plus représenté pour la 2^{ème} population. La principale différence entre le premier et le deuxième groupe s'observe dans les « *SHR* » plus nombreux chez les adultes et dans le domaine « *Construction* » où ils sont moins représentés.

Près de la moitié des CFC classiques, en 2020, ont été attribués dans le domaine du « *Commerce* » (46%). Mouad et Le Roy-Zen Ruffinen soulignent que la hausse des recherches d'emploi dans ce domaine ainsi que dans celui des « *SHR* » s'explique par l'impact des conséquences économiques de la crise sanitaire (Mouad & Le Roy-Zen Ruffinen, 2021, p.3). Entre 2019 et 2020, ce sont les CFC du domaine « *Commerce* » qui ont le plus augmenté (+105). Pour finir, les domaines de la « *Construction* » (12%), de la « *Technique* » (12%) et de la « *Santé-social* » (14%) ont le même pourcentage de CFC décernés chez les jeunes. Pour les adultes, les formations en « *Commerce* » sont caractérisées par une surreprésentation de femmes. Chez les jeunes la répartition est plus équilibrée.

En bref

Le type de diplôme pour adultes obtenu ne dépend pas du sexe. En revanche, les domaines professionnels sont marqués par des répartitions de sexe « *atypiques* ». Ces répartitions inégales expriment des mécanismes de genre. Pour finir, la comparaison, avec les jeunes issus d'un cursus classique, a montré que les CFC ne sont pas décernés dans les mêmes domaines professionnels selon la population. Ce constat est aussi lié aux possibilités de formation notamment dans le cadre de la VAE.

4.1.2 L'âge

L'âge est une variable sociodémographique primordiale dans les analyses en sciences sociales. L'âge détermine des transitions dans la vie marquées socialement comme la majorité civique, l'âge à la retraite, les dates d'anniversaires, etc. *« L'âge, comme le sexe, fait partie de ces catégories de pensée qui présentent l'inconvénient d'être à la fois des catégories administratives dont les bornes sont supposées neutres et rationnelles, des catégories sociologiques définies dans des interactions sociétales et en même temps une expérience subjective »* (Huyez-Levrat, 2005, p.236).

Pour ce travail, le recodage de l'âge n'est pas évident. La formation pour adultes fixe un âge minimum, mais au-delà aucune catégorie d'âge ne fait sens au premier abord. Les catégories administratives n'ont pas d'impact pour l'entrée en formation. Le recodage de l'âge a donc été effectué en prenant en compte les effectifs. La moyenne d'âge a, dans un premier temps, été calculée pour les adultes selon les quatre parcours de formation. L'âge moyen est de 41 ans pour les adultes en FP et de 25 ans pour les adultes en FG²². Ces chiffres révèlent deux populations très différentes en termes d'âge. En constatant cet écart, le recodage a été établi de la manière suivante : la première catégorie regroupe les adultes de 30 ans compris ou moins, la deuxième des adultes entre 30 et 45 ans compris et la dernière tous les adultes de plus de 45 ans. Le but est de diviser les adultes de la FG entre ceux qui sont autour de la moyenne et les plus âgés. La troisième catégorie prend un sens pour les adultes en FP. Le même raisonnement est conduit que pour les adultes en FG. La deuxième catégorie est celle des individus se situant autour de la moyenne, la première étant la part des jeunes et la troisième la part des plus âgés. Ce découpage ne se base pas sur un critère opérationnalisable, mais il permet toutefois de

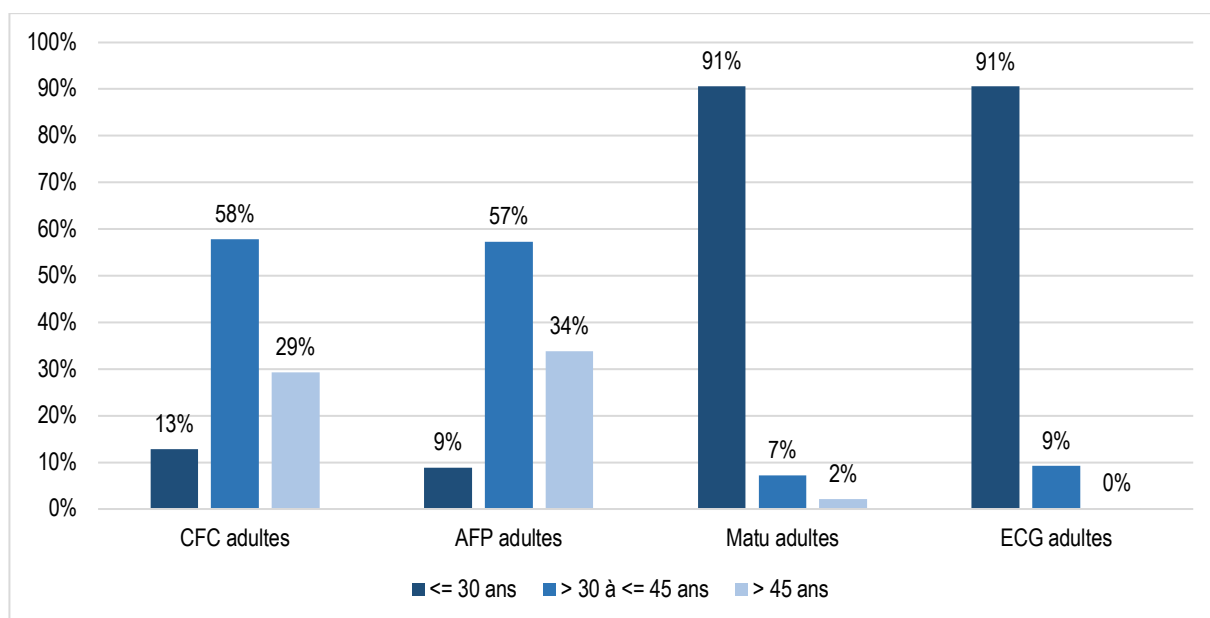
²² Les adultes titulaires d'une AFP ont en moyenne 42 ans, d'un CFC 40 ans, d'une maturité gymnasiale 26 ans et d'un certificat ECGA 24 ans.

distinguer des populations sensiblement différentes. La première catégorie, les plus jeunes, représente 25% des adultes titulaires d'un diplôme pour adultes, la deuxième 49% et la troisième 26%.

Analyse des données

La figure 6 illustre la répartition de l'âge selon les quatre diplômes obtenus. La relation de ces deux variables signale un lien très fort entre elles²³.

Figure 6. Répartition du type de diplôme pour adultes obtenu selon l'âge



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Les adultes en FG sont plus de 90% à avoir 30 ans ou moins. Ils sont un peu moins de 10% entre 30 et 45 ans et 2% seulement en maturité gymnasiale ont plus de 45 ans.

Pour la FP, la répartition de l'âge est moins inégale. 60% de la population est âgée entre 30 et 45 ans, 10% qui a moins de 30 ans et 30% plus de 45 ans. La division de l'âge par tranches de cinq ans²⁴ dévoile que 70% des adultes titulaires d'un certificat ECGA (57% d'une maturité gymnasiale) ont moins de 25 ans et que 18% d'entre eux ont entre 25 et 29 ans (34% en maturité gymnasiale). En FP, la distribution par tranches d'âge est mieux répartie : en moyenne pour l'AFP et le CFC les adultes représentent 15% dans toutes les tranches d'âge au-delà de 30 ans

²³ V de Cramer = 0.482***

²⁴ Cf. Figure A6

et également pour la dernière catégorie des plus de 50 ans. A titre de comparaison, les diplômes classiques en FG s'obtiennent en moyenne à l'âge de 19 ans, les CFC à 22 ans et les AFP à 23 ans (Mouad & Le Roy-Zen Ruffinen, 2021, pp.4-6).

La distribution par âge des adultes diplômés à Genève fait ressortir deux populations distinctes. D'un côté, une population plus âgée et expérimentée qui travaille depuis des années et, de l'autre, une population jeune qui souhaite obtenir une certification, souvent en vue de poursuivre des études dans les Universités ou les Hautes Écoles (plus net pour le collège que l'ECG). En moyenne les personnes travaillent plus de sept années dans leur domaine avant de s'inscrire en formation professionnelle pour adultes (OFPC). La plupart des personnes ont des emplois non qualifiés avant de démarrer leur formation. L'âge tardif de 40 ans est souvent le moment où les personnes se rendent compte qu'il y a une nécessité de se former pour des raisons qui seront étudiées dans la suite de ces analyses. La formation professionnelle se positionne comme une formation à destination d'un public plus âgé que la formation générale, souvent déjà intégré dans le marché du travail, et qui souhaite obtenir une certification pour formaliser les compétences acquises sur le marché du travail. A l'inverse, la formation générale pour adultes s'inscrit davantage dans une temporalité assez courte après l'interruption d'une formation initiale. Un exemple assez illustratif porte sur les jeunes détenteurs d'un premier certificat ECG qui souhaitent obtenir un second certificat dans une autre option ce qui est rendu accessible après une année à l'ECGA (Mouad & Rastoldo, 2021, p.4).

4.1.3 La nationalité

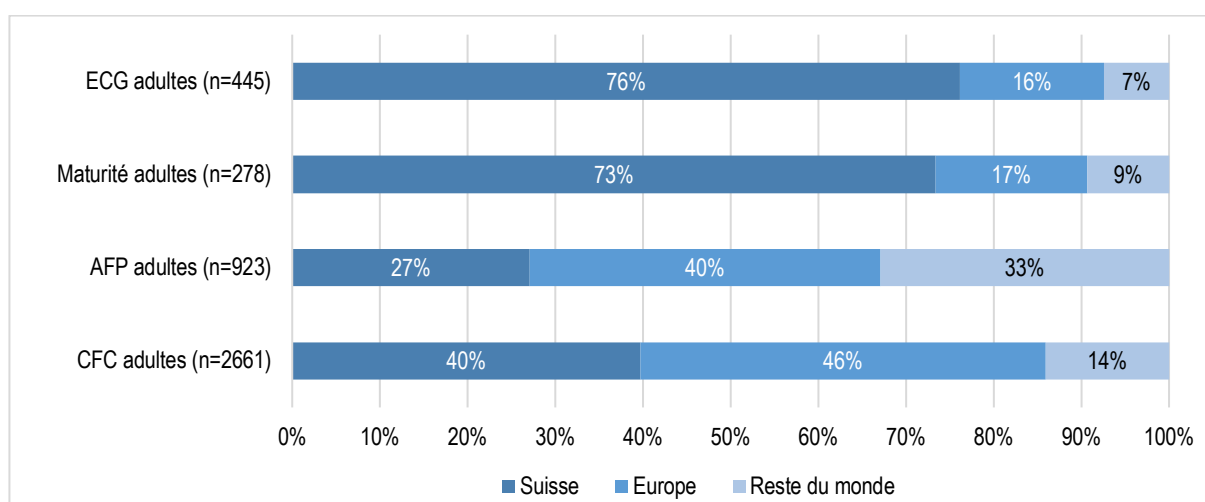
La nationalité est une donnée sociodémographique pertinente pour comprendre les caractéristiques d'une population. Elle permet de mesurer le concept de migration. L'OFS définit ainsi une population issue de la migration : « *Les personnes de nationalité étrangère ou naturalisées – à l'exception de celles nées en Suisse et dont les deux parents sont nés en Suisse* » (OFS, 2021b). La variable utilisée pour ce travail désigne la première nationalité des individus. Son recodage est construit en trois catégories : les Suisses représentés à 43% (« *Suisse* »), les Européens à 40% (« *Europe* ») et les personnes de nationalités non-européennes à 17% (« *Reste du monde* »)²⁵.

²⁵ La catégorie « *Europe* » est composée principalement de nationalités françaises (16%) et portugaises (14%). Le « *Reste du monde* » se compose à 9% de nationalités africaines et à 7% de nationalités américaines.

Analyse des données

La figure 7 montre la répartition des nationalités selon le type de diplômes pour adultes obtenu. Deux tendances semblent à nouveau se dégager entre les deux types de formations²⁶: une majorité de Suisses en FG (76% parmi les adultes détenteurs d'un certificat de culture générale et 73% en maturité gymnasiale) et une majorité d'étrangers en FP (73% pour l'AFP et 60% pour le CFC). La population titulaire d'une AFP est plus contrastée que celle titulaire d'un CFC : 27% de Suisses (vs 40%), 40% de nationalités européennes (vs 46%) et 33% de nationalités du reste du monde (vs 14%).

Figure 7. Répartition du type de diplôme pour adultes obtenu selon la nationalité



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Les nationalités au sein de la formation générale pour adultes

La répartition des nationalités en FG est à considérer avec quelques retenues. En effet, les acteurs interrogés sont étonnés du nombre important de Suisses lorsqu'ils découvrent ces chiffres : « *Beaucoup de Suisses sont d'origine étrangère. Ils ont fait un cursus en Suisse sinon ils ne seraient pas là* » (ECGA). Ils remarquent également que la population étudiée est celle qui a obtenu un diplôme et qui est allée au bout des études. Un effet de sélection est repéré ici. Le premier degré de la formation gymnasiale en 2020 est constitué à 38% de personnes étrangères alors qu'au 3^{ème} degré, ils ne sont plus que 19% (Bulletin annuel du COPAD, 2020-2021, p.52). Le taux d'échecs est plus important pour les étrangers. Les données de la nationalité montrent une répartition de 75% de Suisses et 25% d'étrangers en FG. En

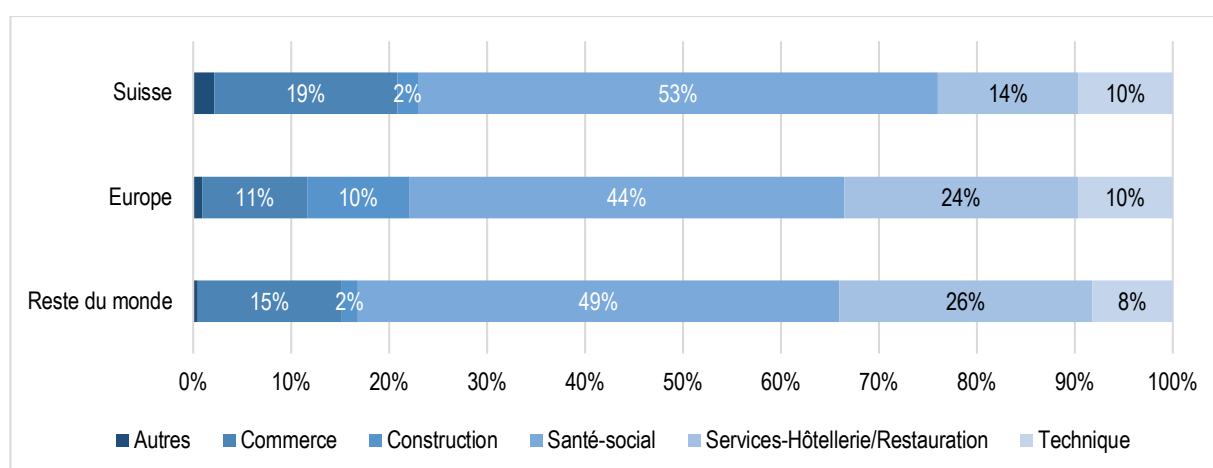
²⁶ V de Cramer = 0.292***

considérant les biais évoqués, une part de Suisses de la population retenue est d'origine étrangère.

Les nationalités au sein de la formation professionnelle pour adultes

La distribution des nationalités en FP se compose de 73% d'étrangers parmi les titulaires d'une AFP et de 60% parmi ceux d'un CFC. Ces chiffres ne surprennent pas les acteurs de la FP : « Nous avons beaucoup de personnes de la migration. Les conditions d'admission et la gratuité c'est ce qui fait qu'il y a beaucoup de demandes par rapport aux autres cantons » (OFPC). Pour rappel, être domicilié ou contribuable à Genève est une condition générale d'admission en FP. La limite fixée à 12 mois permet aux adultes de la migration récente de s'y inscrire. Les données et les entretiens confirment qu'une grande majorité d'adultes en FP sont issues de la migration.

Figure 8. Répartition de la nationalité selon les domaines professionnels



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

La figure 8 illustre la répartition des domaines professionnels selon la nationalité²⁷. Les Suisses sont davantage tournés vers les métiers du commerce et de la santé et du social. Les étrangers sont plus représentés dans les domaines de la « *Construction* » et des « *SHR* ».

Point de comparaison avec les jeunes

Pour les formations menant à une maturité gymnasiale, à un CFC ou à une AFP, les Suisses sont proportionnellement plus nombreux au sein des parcours classiques²⁸. 83% des détenteurs

²⁷ V de Cramer = 0.171***

²⁸ Cf. Figure A7

d'une maturité gymnasiale classique entre 2015 et 2020 sont Suisses, c'est 10% de plus que chez les adultes. Pour le CFC obtenu dans les parcours classiques, la tendance s'inverse par rapport aux adultes puisque les Suisses sont plus nombreux que les étrangers (66%). La part de Suisses titulaire d'une AFP est plus importante de 10% par rapport aux adultes, mais ils restent toutefois minoritaires à 37%. A l'ECG les mêmes pourcentages sont observés.

En bref

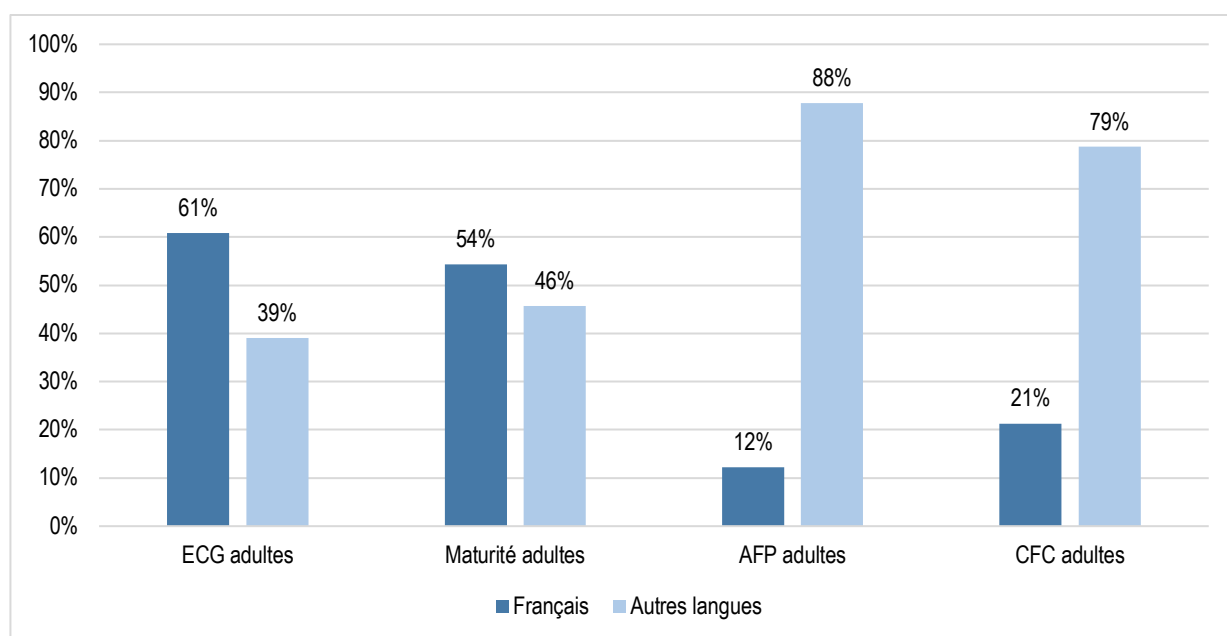
La variable de la nationalité confirme les hypothèses de la revue de la littérature. La FP est entreprise par une majorité d'adultes issus de la migration alors que la FG par des adultes majoritairement suisses. Toutefois les données sont à relativiser car un effet de sélection augmente la proportion de Suisses.

4.1.4 La langue

Il est recommandé pour un adulte voulant entreprendre une formation d'avoir un bon niveau de français. Cela fait partie des conditions informelles d'entrée. La revue de la littérature a mis en évidence qu'un mauvais niveau de français peut coïncider avec d'importantes difficultés lors de la formation. Le recodage de la variable est dichotomique. D'une part, les francophones, recodés sous l'appellation « *Français* » (25%) et d'autre part les allophones, recodés « *Autres langues* » (75%). Parmi les adultes en FP, 70% ont donné une « *non-réponse* » alors qu'en FG ils sont moins d'1%. L'hypothèse faite pour ce travail est que ces adultes ne parlent pas le français comme première langue. Ils sont donc inclus dans la seconde catégorie.

Analyse des données

Les détenteurs d'un diplôme de formation professionnelle pour adultes à Genève sont composés de 81% d'allophones et de 19% de francophones. La répartition par diplôme montre une plus grande présence d'allophones parmi les titulaires d'une AFP (88%) que parmi ceux d'un CFC (79%).

Figure 9. Proportion du type de diplôme pour adultes obtenu selon la langue

Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

En formation générale, les francophones sont majoritaires à 58% : le certificat ECGA est le diplôme pour lequel la part de francophones est la plus élevée (61%) suivi de la maturité gymnasiale (54%). La variable de la langue croisée avec le type de diplôme exprime un lien fort²⁹.

La langue étudiée selon la nationalité

La part de francophones pour chaque nationalité est inférieure pour les adultes en FP³⁰ par rapport aux adultes en FG³¹. Parmi les adultes suisses en FP, 40% sont francophones et 60% allophones. Parmi ceux en FG ils sont représentés par 70% de francophones et 30% d'allophones.

La langue étudiée selon le domaine professionnel

Les analyses montrent que la langue a une relation significative selon le domaine professionnel³². Les francophones sont plus nombreux à obtenir des diplômes en « Santé-

²⁹ V de Cramer = 0.349***

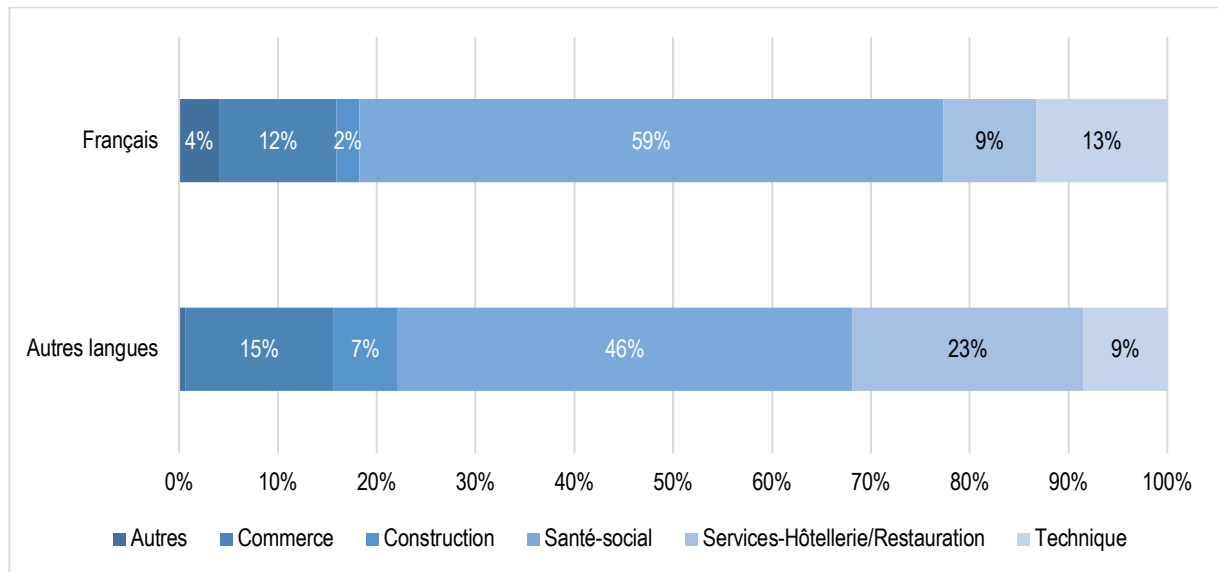
³⁰ Cf. Figure A8

³¹ Cf. Figure A9

³² V de Cramer = 0.210***

social », en « *Technique* » et au sein des « *Autres domaines* ». Les allophones sont plus représentés parmi les diplômés en « *Commerce* », en « *Construction* » et dans les « *SHR* ».

Figure 10. Distribution de la langue selon les domaines professionnels



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Comparaison entre les adultes et les jeunes

Les francophones sont plus nombreux chez les jeunes dans un cursus classique que chez les adultes pour trois formations³³. Les CFC classiques sont décernés à 51% de francophones contre 21% chez les adultes³⁴. Cette différence est la plus marquée. Pour l'AFP, la part de francophones est de 23% ce qui est le double par rapport aux adultes. Les francophones restent toutefois minoritaires dans cette formation. Les jeunes qui obtiennent des maturités gymnasiales sont francophones à 68%. C'est 14% de plus que chez les adultes. Les pourcentages de la distribution des langues entre jeunes et adultes à l'école de culture générale restent identiques.

³³ V de Cramer = 0.244***

³⁴ Cf. Figure A10

En bref

La langue complète les enseignements de la nationalité. Les adultes suisses francophones sont minoritaires en FP par rapport aux allophones. En FG, ils sont majoritairement francophones. Le diplôme du CFC chez les jeunes est davantage obtenu par des francophones que chez les adultes.

4.1.5 La catégorie socioprofessionnelle

La variable de la catégorie socioprofessionnelle (CSP) permet de mesurer le milieu social d'origine. Pour Bourdieu, les inégalités face à l'école sont la cause d'une culture dominante que l'école inculque. Les habitus de classe peuvent être la conséquence de difficultés scolaires pour des jeunes issus d'une CSP inférieure.

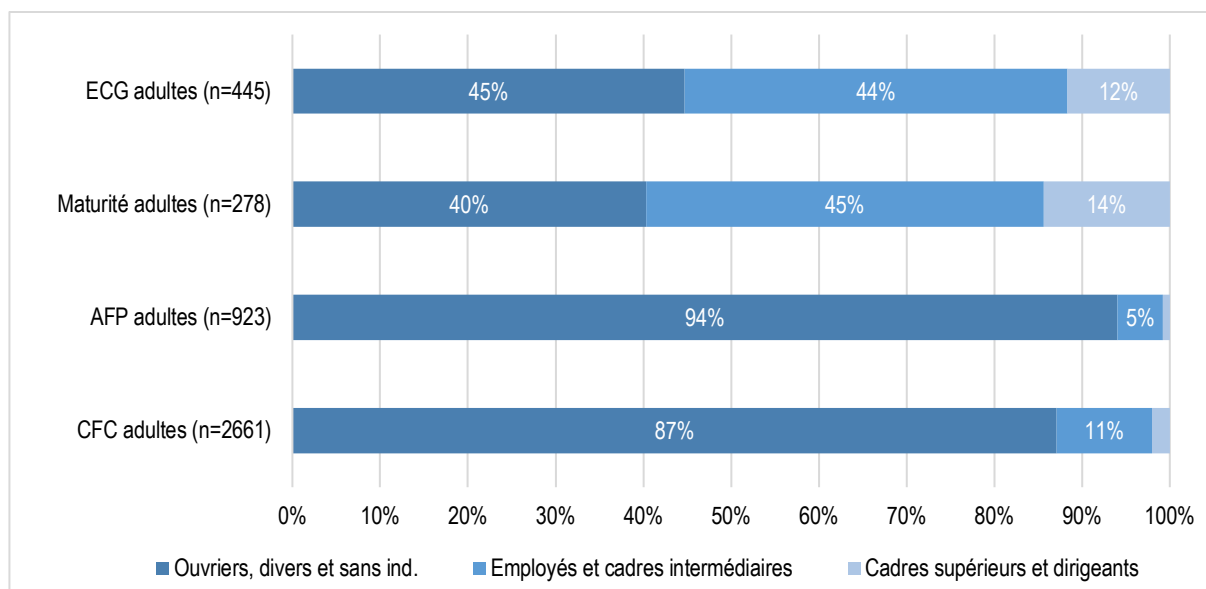
Le recodage de la CSP se construit en trois catégories : la première appelée « *Ouvriers, divers et sans indication* », représente 81% de la population, la deuxième « *Employés et cadres intermédiaires* » représente 15% et la troisième « *Cadres supérieurs et dirigeants* » représente 4%³⁵. Ces trois catégories peuvent être définies par des classes. La première catégorie par la classe inférieure, la deuxième par la classe moyenne et la troisième par la classe supérieure. Les adultes ayant répondu « *Divers et sans indication* » sont compris dans la classe inférieure.

Analyse des données

La figure 11 illustre la répartition de la CSP selon les types de diplômes pour adultes. Des différences apparaissent entre les adultes de la FP et de la FG³⁶. La population issue des CSP inférieure et moyenne est surreprésentée dans les deux parcours menant à une certification professionnelle : 94% pour celui menant à une AFP et 87% à un CFC. A l'inverse, les CSP en FG sont plus contrastées : la proportion des personnes de CSP inférieure et moyenne se situe aux alentours de 45% pour les deux parcours, la classe supérieure, quant à elle, représente un peu plus de 10%. En FP, les individus qui appartiennent à la classe supérieure constituent moins de 2% de la population totale.

³⁵ La première catégorie regroupe les « *Divers et sans indication* » à 69% et les « *Ouvriers* » à 12%, la deuxième catégorie les « *Petits indépendants* » 2% et les « *Employés et cadres intermédiaires* » 13%. La troisième catégorie n'a pas de sous-divisions.

³⁶ V de Cramer = 0.317***

Figure 11. Répartition du type de diplôme pour adultes obtenu selon la catégorie socioprofessionnelle

Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Le milieu d'origine sociale analysé selon la nationalité

Deux tableaux résumant les répartitions de la CSP selon la nationalité parmi les adultes en FP³⁷ et en FG³⁸ figurent en annexe. Les Suisses sont majoritairement représentés par des adultes de classe moyenne et de classe supérieure aussi bien en FP qu'en FG. La différence se situe au niveau de la population de CSP inférieure. Ces derniers sont principalement étrangers en FP et Suisses en FG.

Comparaison entre les jeunes et les adultes

Des différences de milieu d'origine se constatent entre les jeunes ayant terminé le cursus initial et les adultes³⁹. Les jeunes issus d'une CSP inférieure représentent 47% de la population totale. C'est 30% de moins que dans la population adulte. La classe moyenne est plus représentée chez les jeunes à 35% (vs 15% chez les adultes) ainsi que la classe supérieure 17% (vs 3%).

Les proportions de la CSP sont identiques entre les jeunes et les adultes à l'ECG et l'ECGA. En maturité gymnasiale, les jeunes des classes moyennes et supérieures sont plus nombreux : 77% chez les jeunes contre 60% chez les adultes. Les jeunes de CSP inférieure titulaires d'une AFP sont moins nombreux que les adultes de même CSP de 10%. Un écart plus important est

³⁷ Cf. Figure A11³⁸ Cf. Figure A12³⁹ Cf. Figure A13

constaté pour le CFC car 40% des jeunes qui l'obtiennent sont de CSP moyennes ou supérieures (vs 13% chez les adultes). Le milieu social d'origine joue également un rôle dans le choix du diplôme pour les jeunes⁴⁰. La sous-représentation de jeunes issus d'une CSP inférieure titulaire d'une maturité est frappante alors qu'à l'inverse ils sont surreprésentés en formation professionnelle.

En bref

Les données montrent une population adulte composée d'une grande majorité de personnes issues d'une CSP inférieure : ils sont surreprésentés en FP et près de la moitié en FG. La comparaison avec les jeunes illustre une plus grande part de ces derniers issus des classes moyennes et supérieures en maturité gymnasiale et titulaires d'un CFC.

4.1.6 Conclusion

L'analyse des cinq variables sociodémographiques a permis de brosser un portrait des personnes qui obtiennent des diplômes pour adultes à Genève. Deux publics très différents se dessinent. D'une part, le genre n'a pas d'impact sur le type de diplôme obtenu. En revanche, la répartition du sexe selon les domaines professionnels illustre quelques spécificités reflétant les tendances déjà observables sur le marché du travail. Les femmes, plus nombreuses, sont concentrées dans les deux domaines professionnels aux plus grands effectifs. L'âge exprime une différence de publics. La moyenne d'âge des adultes en FP est de 40 ans et celle des adultes en FG de 25 ans. Les nationalités sont contrastées. Les adultes en formation générale sont majoritairement suisses et en formation professionnelle majoritairement étrangers. Les adultes issus des CSP inférieures et moyennes sont surreprésentés.

4.2. Les parcours scolaires et sociaux vécus avant l'entrée en formation pour adultes

Dans cette deuxième partie sont analysés les parcours antérieurs à l'entrée en formation de la population retenue. Les adultes se distinguent par trois dimensions : leur « *expérience* », leur « *formation* » et leur « *profil* ». Évoquer les parcours antérieurs, permet de définir ces trois

⁴⁰ V de Cramer = 0.300***

mesures. La « *formation* » comprend les connaissances acquises dans des formations de type formelle. Les compétences acquises lors de la scolarité et des emplois définissent des « *profils* » de personnes. Enfin l'« *expérience* » correspond à un savoir-faire construit au travers d'expériences professionnelles et personnelles.

L'étude des parcours antérieurs permettra de voir si les personnes en formation générale et en formation professionnelle se distinguent entre elles. Ceci permettra de mesurer l'adéquation entre le type de population attendu dans tel ou tel programme de formation pour adultes et celui réellement suivi par les participants.

Pour décrire les parcours antérieurs, les variables suivantes sont utilisées : scolarité à Genève, redoublement, interruption durant le cursus scolaire et certification avant le diplôme pour adultes.

Avant d'analyser les données, deux aspects intéressants sont ressortis des entretiens en ce qui concerne l'impact de la formation antérieure. Le premier concerne la politique de la formation générale et le deuxième, l'hétérogénéité du public concerné.

La politique de formation

Les acteurs de la FG sollicités expliquent pour quelle orientation la formation pour adultes a vu le jour : « *Dans son objectif premier c'était de ramener les personnes aux études qui avaient fait une carrière ailleurs et qui avaient besoin tout d'un coup de retrouver les fondamentaux scolaires pour pouvoir se réorienter vers quelque chose de plus académique, de plus exigeant sur un plan des connaissances scolaires. Au fil du temps, on s'est de plus en plus orienté vers une sorte de rattrapage des échecs de l'ESII (enseignement secondaire II)* » (ECGA). Les profils des adultes sont donc bien pris en compte. Une proportion de cette population a déjà connu une expérience dans l'enseignement secondaire II, mais n'a pas été diplômé. Le niveau scolaire de ces adultes est plus élevé que celui des autres. Ces différences de niveau conduisent à un enjeu crucial : « *Si on a bénéficié d'une formation post-cycle cela dépend des origines culturelles et de l'immigration, ça me paraît important de prendre ça en compte dans l'approche pédagogique qu'on peut avoir avec les adultes* » (ECGA). L'enjeu pédagogique souligné dans la littérature est mis en avant dans les entretiens. Cette politique de formation conduit au deuxième point souligné ici à savoir celui de l'hétérogénéité du public.

L'hétérogénéité du public en formation pour adultes

La diversité des niveaux d'expérience accumulée précédemment demande aux formateurs de s'y adapter. Les acteurs soulignent l'importance de savoir si l'adulte entrant en formation a déjà

une première certification et depuis quand il n'est plus scolarisé. En effet, les personnes qui entreprennent une formation pour adultes pour un deuxième certificat ont « *une attitude très scolaire car ils viennent juste de sortir du cursus scolaire, ils ont une attitude face à l'école qui est leur réalité* » alors qu'à l'inverse dans le même cursus il peut y avoir « *un adulte qui n'est pas allé sur les bancs de l'école depuis une dizaine d'années, qui peut avoir une charge de famille et qui peut avoir un emploi* » (ECGA). Les emplois précaires sont souvent synonymes de conditions de travail difficiles qui peuvent avoir un impact sur la capacité à suivre les cours (fatigue par exemple). En comparant les adultes aux jeunes de la scolarité classique, les personnes interviewées insistent sur le fait que le public en scolarité régulière est plus lié car ce sont des adolescents. La diversité du public en formation pour adultes est relevée comme une caractéristique inhérente à ce type de formation. Une autre différence entre ces deux publics concerne l'obligation d'assister aux cours qui est beaucoup plus difficile à faire respecter avec les adultes. De plus, le COVID a posé de nombreux problèmes de captations. Ces points seront évoqués dans la partie sur les difficultés rencontrées en formation.

En bref

La « *politique* » de la formation générale pour adultes prend la forme d'un rattrapage. Elle voit arriver dans ses rangs un public hétérogène aux parcours scolaires antérieurs très divers.

4.2.1 Le lieu de la scolarité

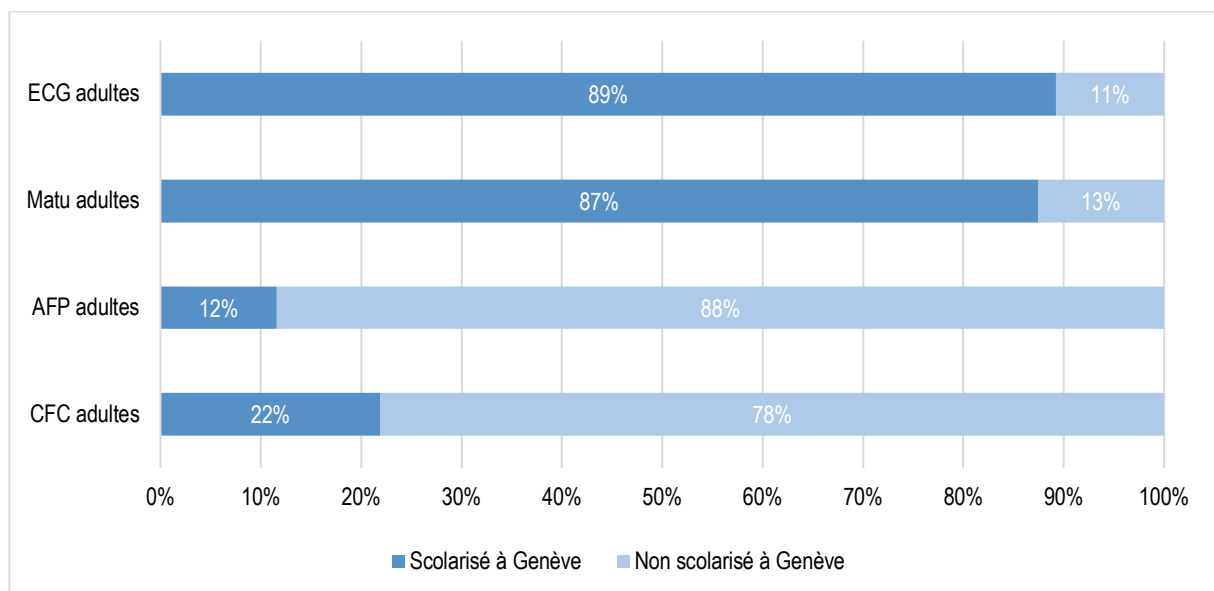
La variable du lieu de scolarisation présente deux modalités : « *Scolarisé à Genève* » ou « *Non scolarisé à Genève* »⁴¹. Le lieu de scolarisation permet de mesurer le niveau d'intégration dans le système scolaire. Plus la durée dans le système éducatif genevois est longue et plus la personne sait s'y adapter. Selon Bourdieu, l'école développe une culture de l'apprentissage. Le fait de ne pas avoir été scolarisé à Genève peut être un vecteur de difficultés pour l'apprentissage dans les écoles de formations pour adultes. Cette variable est pertinente car elle explique en partie le niveau de « *formation* » des adultes. L'étude des variables sociodémographiques amène aux hypothèses suivantes : les adultes en formation professionnelle n'ont pas été scolarisés à Genève puisque la migration s'est faite après la scolarité, tandis que les adultes en formation générale, pour qui l'orientation de la formation est prévu comme un rattrapage, ont été scolarisés à Genève.

⁴¹ Les personnes scolarisées à Genève représentent 19% de la population étudiée.

Analyse des données

La figure 12 indique la répartition du lieu de scolarisation selon les populations des quatre diplômes pour adultes. Neuf adultes sur dix titulaires d'un diplôme général ont suivi leur scolarité à Genève. Les adultes titulaires d'une certification professionnelle n'ont quant à eux pas été scolarisés à Genève pour une grande majorité d'entre eux : 88% des adultes recevant une AFP et 78% un CFC. Une petite différence toutefois se constate entre le public du CFC et de l'AFP. Le lien est très fort entre le type de diplôme obtenu et le lieu de scolarité⁴².

Figure 12. Répartition du type de diplôme obtenu pour adultes selon le lieu de scolarité



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Ces résultats confirment les hypothèses avec des proportions frappantes. Le public scolarisé à Genève est composé de 70% de Suisses, 57% de francophones, 63% ont moins de 30 ans et 51% d'entre eux ont obtenu une certification avant celle pour adultes⁴³.

En bref

Le facteur du lieu de scolarisation contribue à décrire le public de la formation pour adultes à Genève. Cette variable dessine deux tendances très marquées. L'intégration dans le système de formation suisse se fait dès le plus jeune âge pour les adultes en FG alors qu'il se fait plus

⁴² V de Cramer = 0.567***

⁴³ Ces résultats sont tirés de la base de données scolaires (nBDS).

tardivement pour les adultes en FP, souvent composés de personnes issues d'une migration récente qui occupent un emploi sans qualification reconnue.

4.2.2 L'interruption scolaire et le redoublement

Pour étudier le déroulement de la scolarité à Genève, deux types d'événements sont retenus : l'interruption de scolarité et le redoublement.

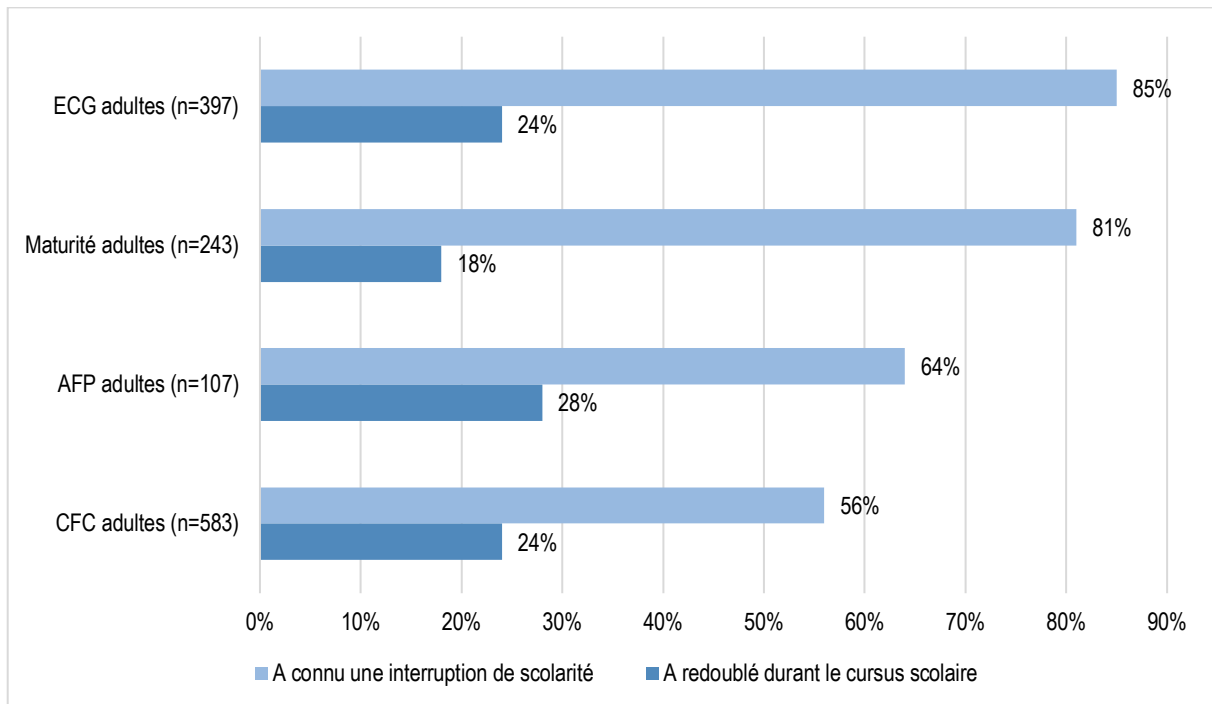
Tout d'abord, le redoublement est défini. Bonvin écrit que l'École est fondée sur des principes développementaux et pédagogiques qui reposent sur des nécessités organisationnelles (Bonvin, 2012, p.195). Un élève qui a des notes insuffisantes redouble son année scolaire. L'année supplémentaire a pour but de lui faire rattraper son retard dans une logique d'un plus grand temps d'apprentissage : « *Le redoublement est un prédicteur important, s'il n'est pas le principal prédicteur, d'un développement négatif de la trajectoire scolaire ultérieure de l'élève, en particulier dans le sens du décrochage scolaire* » (id., p.203). Ce constat montre que des enjeux sociaux et pédagogiques gravitent autour de la question du redoublement. Les variables de l'interruption et du redoublement sont mises en avant afin de mesurer le concept du décrochage scolaire. À Genève, les décrochages en fin d'année scolaire sont socialement marqués par la présence d'une surreprésentation d'hommes, issus des milieux les moins favorisés et issus de la migration particulièrement s'ils sont arrivés à Genève après l'âge de la scolarité obligatoire (SRED, 2021, p.4). Les entretiens révèlent qu'une grande part des adultes en formation sont fragiles scolairement. Le terme d'élève « *cabossé* » est employé par les acteurs pour décrire ces adultes. Les entretiens et la revue de la littérature décrivent un public en difficulté face aux exigences scolaires. La base de données des parcours scolaires définit une interruption de scolarité si l'adulte n'a pas été scolarisé au moins une année à Genève précédemment pour autant qu'il ait été scolarisé au moins une fois. Les raisons de l'interruption ne sont pas précisées. Le redoublement concerne ceux qui ont répété un degré durant leur scolarité à Genève.

Analyse des parcours scolaires antérieurs

Parmi les personnes en formation pour adultes et scolarisées à Genève, 23% ont redoublé au moins une fois durant leur scolarité obligatoire et 70% ont connu une interruption. La figure 13 décrit la proportion d'adultes à avoir redoublé durant leur cursus scolaire et à avoir interrompu leur parcours scolaire. Ainsi un titulaire d'une AFP sur trois a redoublé durant son cursus

scolaire et parmi les titulaires d'un certificat ECGA et d'un CFC⁴⁴ un sur quatre. Les adultes en maturité gymnasiale ont moins redoublé (18%).

Figure 13. Proportion de redoublements et d'interruptions scolaires selon le type de diplôme



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Les adultes en FG sont très nombreux à avoir connu une interruption : près de 83% d'entre eux. Les adultes en FP sont moins nombreux en termes de pourcentage (50%)⁴⁵.

Les raisons des interruptions ne sont pas recensées dans la base de données ce qui est une limite de l'analyse. Néanmoins il est possible de supposer qu'une part de ces adultes ont des parcours qualifiés de « *cabossés* » par certains acteurs interviewés dans la mesure où leurs cursus ne sont pas linéaires. Ceci va dans le sens de la « *politique* » de formation pour des adultes en difficulté scolaire.

Parmi ceux qui ont obtenu leur diplôme à l'issue d'une formation générale, 89% des hommes et 80% des femmes ont connu une interruption de leur parcours antérieur. La proportion de personnes ayant connu une interruption de scolarité est identique pour chacune des CSP (90%).

⁴⁴ V de Cramer = 0.064

⁴⁵ V de Cramer = 0.287***

En bref

L'analyse du redoublement et de l'interruption montre qu'en moyenne un quart des diplômés scolarisés à Genève ont connu un redoublement et que 83% des adultes détenteurs d'un diplôme général ont des parcours avec interruption. Cependant il faut être attentif aux limites de l'interprétation de ces informations puisqu'une partie importante du public de la formation professionnelle pour adultes n'a pas suivi de scolarité à Genève.

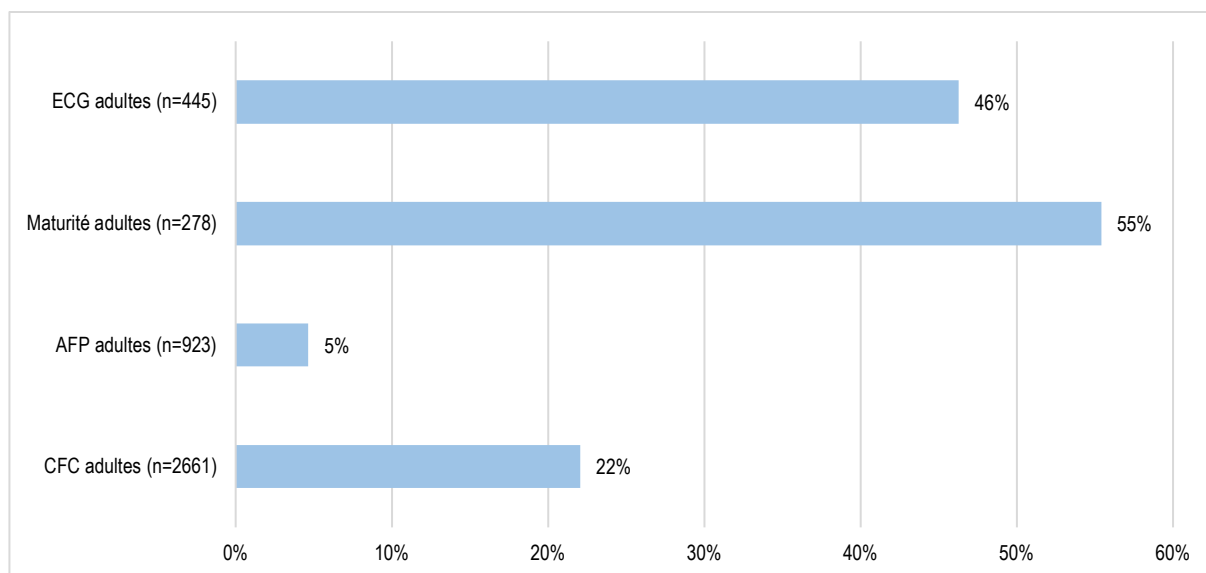
4.2.3 Une certification avant le diplôme pour adultes

Pour cette analyse, sont considérées uniquement les certifications acquises avant le dernier diplôme pour adultes obtenu. Les diplômes obtenus après ne sont pas pris en compte. Cette variable est pertinente pour l'analyse parce que la raison d'entrer en formation n'est pas la même s'il s'agit d'une première ou d'une seconde certification : *« Il y a des personnes qui sont déjà certifiées et qui viennent après à l'ECGA, là nous pouvons dire que c'est une réorientation. (...) ils ont déjà réfléchi et ils cherchent une voie différente de celle qu'ils ont déjà réalisée »* (ECGA). Une certification avant l'entrée en formation signifie un meilleur niveau de « formation » et un « profil » plus apte à répondre aux exigences de l'école.

Analyse des données

La figure 14 décrit la proportion d'adultes par diplôme titulaire d'une première certification avant la formation pour adultes. D'importants écarts apparaissent entre les deux types de formations selon qu'il s'agisse d'une première ou d'une seconde certification⁴⁶. Pour une grande majorité des adultes diplômés d'une AFP et d'un CFC, il s'agit de leur première certification (95% des adultes titulaires d'une AFP et 78% d'un CFC). En revanche, les diplômés au COPAD et à l'ECGA sont près de la moitié à avoir déjà obtenu un autre diplôme (55% et 46%).

⁴⁶ V de Cramer = 0.333***

Figure 14. Proportion d'adultes à avoir obtenu une certification avant la formation pour adultes

Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Les entretiens ont dessiné un profil d'adultes déjà certifiés qui souhaitent se réorienter. Parmi les adultes certifiés d'une maturité gymnasiale, 89% d'entre eux ont eu un certificat de culture générale avant ; 84% des titulaires d'un CFC déjà certifiés ont obtenu une AFP et 88% des diplômés d'un certificat de culture générale pour adultes avaient déjà ce type de diplôme dans une autre option. Pour ces derniers, l'hypothèse de la réorientation semble être validée. Pour les adultes titulaires d'une maturité gymnasiale après un diplôme de culture générale, le souhait de prolonger les études semble se confirmer. Pour les adultes titulaires d'un CFC après une AFP, l'hypothèse la plus probable est celle de la recherche d'une meilleure employabilité.

Les entretiens font remarquer qu'une part importante d'individus compris dans la catégorie des « *non-certifiés* » a obtenu un diplôme dans un autre pays. La Suisse ne reconnaît pas ces diplômes. Ces personnes travaillent en Suisse pour acquérir de l'expérience et font ensuite des démarches pour entrer dans le dispositif Qualifications+ : « *Ce qui est important c'est qu'ils répondent aux conditions d'admission, à savoir une expérience professionnelle suffisante* » (OFPC).

À Genève, le « *dispositif* » des formations pour adultes prend en considération les connaissances acquises avant la formation. À l'ECGA des dispenses de cours sont octroyées au cas par cas. Selon un acteur interviewé, la capacité de l'ECGA à reconnaître les compétences antérieures constitue une véritable « *force* » pour cette école.

L'expérience du parcours professionnel

Un dernier point important mentionné par les acteurs est l'importance de l'expérience acquise avant l'entrée en formation. Un acteur constate que « *les élèves qui viennent du professionnel sont mieux préparés et mieux structurés déjà dans leurs vies, car ils ont toujours dû travailler* » (COPAD). A travers ce discours, l'expérience professionnelle est mise en avant dans la construction d'attitudes et de comportements favorables face au travail et à l'école.

4.2.4 Conclusion

L'étude des parcours antérieurs montre que le public ciblé au départ par la « *politique* » de la formation générale n'est pas le même que celui qui vient remplir ses rangs actuellement. En effet, la « *politique* » de la FG était prévue à l'origine pour des adultes qui avaient eu une carrière dans un autre domaine et cherchaient à acquérir de nouveaux fondamentaux scolaires. Aujourd'hui, le public qui entre en FG est très différent. Il s'agit majoritairement de personnes qui ont connu des parcours non linéaires. La « *politique* » actuelle de la FG prend la forme d'un rattrapage.

En formation professionnelle, « *la politique* » de formation a toujours été dirigée vers le monde professionnel. Les données des parcours antérieurs coïncident avec une partie du public ciblé à savoir des adultes issus d'une migration sans scolarisation à Genève et sans diplômes reconnus par la Confédération.

4.3 Quelles sont les raisons d'entrée en formation pour adultes ?

La formation pour adultes s'entend par un choix réfléchi avec des objectifs attendus. Dans cette partie, il est question de voir quelles sont les principales raisons d'entrée en formation pour la population retenue. La revue de la littérature a mis en évidence quatre intérêts pour les adultes de se former⁴⁷. Ces raisons servent de cadre théorique pour cette partie. Une analyse en composantes principales (ACP) est la méthode qui a été employée pour regrouper en facteurs l'ensemble des items des raisons d'entrée du questionnaire EOS. L'ACP a été effectuée sur les adultes en formation professionnelle uniquement. Les réponses des adultes en formation professionnelle et en formation générale seront examinées sur la base de ces facteurs.

⁴⁷ Cf. Partie 2.4.1

Bref rappel des raisons de la revue de la littérature

La première raison est la recherche d'un développement personnel comme preuve de réussite dans le but d'élargir le champ des connaissances. La deuxième s'axe principalement sur le marché du travail pour un changement de situation professionnelle, comme faire des tâches plus qualifiées dans le but d'une carrière plus intéressante. La troisième est purement d'ordre économique. Elle vise une sécurité de l'emploi, un renforcement de l'employabilité et un meilleur salaire. La dernière se base sur une prise de décision tardive ou une réorientation.

Population étudiée

La population étudiée provient de la base de données EOS. Le questionnaire propose 15 raisons d'entrée pour les adultes en formation professionnelle et 13 pour les adultes en formation générale. Chaque réponse correspond à un item. Les réponses aux items se font sur une échelle de 1 à 9⁴⁸.

4.3.1 Analyse en composantes principales : quatre facteurs d'entrée en formation professionnelle

La réalisation d'une ACP permet de réduire l'information à quatre dimensions⁴⁹. La part de la variance expliquée par les quatre dimensions est de 55%. La figure 15 illustre les quatre dimensions par ordre d'importance. Le score moyen des réponses ainsi que la contribution à l'axe des items sont décrits dans le tableau.

⁴⁸ La valeur 1 signifie « *pas du tout d'accord* » et la valeur 9 « *tout à fait d'accord* ».

⁴⁹ L'indice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) a une valeur de 0.742 pour cette ACP. L'indice KMO mesure la pertinence d'une analyse factorielle. Les valeurs de cet indice se situent entre 0 et 1. Plus la valeur se rapproche de 1 plus les corrélations entre les items sont de meilleures qualités. La valeur de 0.742 illustre une bonne qualité du modèle.

Figure 15. Analyse en composantes principales sur les items des raisons d'entrée en formation professionnelle⁵⁰

Axe 1 : Perfectionnement professionnel (24% de variance expliquée)

Items	Scores moyens (1 à 9)	Corrélation au facteur
Faire des tâches plus intéressantes dans le cadre de mon métier	7.09	.749
Évoluer dans ma carrière professionnelle	8.11	.637
Poursuivre des études après ce diplôme	5.40	.609
Augmenter mes compétences et mon efficacité dans mon travail	7.50	.560

Axe 2 : Développement personnel (13% de variance expliquée)

Items	Scores moyens (1 à 9)	Corrélation au facteur
Correspondait à mes envies/capacités	8.11	.724
Envie de faire une formation menant à un diplôme	7.80	.610
Diplôme dans mon métier est de plus en plus nécessaire	7.64	.689
Marché du travail est de plus en plus exigeant	7.64	.521

Axe 3 : Mobilité professionnelle (9% de variance expliquée)

Items	Scores moyens (1 à 9)	Corrélation au facteur
Obtenir de meilleures conditions de salaire	6.65	.489
Pouvoir plus facilement changer d'emploi	6.05	.788
Trouver un nouvel emploi	5.64	.709

Axe 4 : Protection / Opportunité (8% de variance expliquée)

Items	Scores moyens (1 à 9)	Corrélation au facteur
Limiter les risques de perdre mon emploi	5.04	.641
Obtenir une promotion	4.44	.474
Sur demande de l'employeur	2.61	.704

Source : SRED / Base de données EOS

⁵⁰ Les valeurs dans la colonne « *Corrélation au facteur* » correspondent aux contributions des items dans l'axe. Les valeurs supérieures à 0.5 montrent une forte contribution.

4.3.2 Description des quatre dimensions

Un perfectionnement professionnel

La première dimension est en lien avec le **perfectionnement professionnel**. Dans ce cas, la formation professionnelle pour adultes est utilisée dans une perspective d'évolution professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences. La principale raison qui contribue à cet axe est celle de « *faire des tâches plus intéressantes dans le cadre de son métier* » (.749). Trois autres raisons alimentent cet axe et ont toutes une contribution supérieure à 0.5. Dans l'ordre, vient celle d'« *évoluer dans sa carrière professionnelle* » (.637) puis celle de « *poursuivre ses études après le diplôme* » (.609) et enfin d'« *augmenter ses compétences et son efficacité dans son travail* » (.560). Cette dimension se rapproche de la raison « *accéder à une meilleure carrière* » invoquée dans la littérature.

Un développement personnel

La deuxième dimension met en évidence une **démarche de développement personnel** tout en gardant une vision pragmatique de la valorisation du titre sur le marché du travail. Quatre items ont été retenus pour cet axe avec une valeur à chaque fois supérieure à 0.5 : « *correspond à mes envies/capacités* » (.724), « *envie de faire une formation menant à un diplôme* » (.610), « *un diplôme dans mon métier est de plus en plus nécessaire* » (.689) et le « *marché du travail est de plus en plus exigeant* » (.521). Le même nom de cette dimension est donné dans la littérature. Elles ont en commun l'idée de développer des connaissances avec l'envie d'une reconnaissance personnelle.

Une mobilité professionnelle

La troisième dimension se rapporte à une **mobilité professionnelle**. La formation pour adultes est perçue comme un moyen de s'adapter aux évolutions du marché du travail. La certification pour adultes permet de faciliter la recherche ou un changement d'emploi tout en améliorant les perspectives de salaire. « *Pouvoir plus facilement changer d'emploi* » (.788) et « *trouver un nouvel emploi* » (.709) sont deux items qui contribuent grandement à ce facteur. Un troisième item y est rattaché avec une corrélation inférieure à 0.5. Il s'agit de l'item : « *obtenir de meilleures conditions de salaire* » (.489). Cette troisième dimension se résume par une volonté d'un renforcement de l'employabilité. La raison intitulée « *un meilleur salaire* » correspond à cette dimension.

Une protection et une opportunité

Pour finir, la quatrième dimension met en exergue d'une part le diplôme comme facteur de **protection** sur le marché du travail avec l'item « *limiter le risque de perdre son emploi* » (.641), et d'autre part, la formation pour adultes comme vecteur d'opportunité avec l'item « *obtenir une promotion* » (.474). Un troisième item contribue à l'axe avec une valeur supérieure à 0.5 qui est une entrée en formation « *sur demande de l'employeur* » (.704). Cette dimension comprend trois raisons très différentes qui ne se rapportent pas à une raison précise de la littérature. L'item « *limiter les risques de perdre son emploi* » est perçu comme un renforcement de l'employabilité et celui de la promotion dans une optique d'une « *carrière intéressante* ».

4.3.3 Les quatre facteurs des raisons d'entrée selon le domaine professionnel

Un test ANOVA⁵¹ a été fait entre les facteurs et les variables sociodémographiques. Il en ressort de cette analyse que les raisons d'entrée divergent selon le domaine professionnel choisi. Les facteurs du « *perfectionnement professionnel* », de la « *mobilité professionnelle* » et celui intitulé « *protection/opportunité* » ont des valeurs statistiquement significatives.

⁵¹ Le test ANOVA vérifie si les facteurs ont des variations mesurables sur une variable dépendante.

Figure 16. Les raisons d'entrée en formation professionnelle pour adultes selon le domaine professionnel⁵²



Clé de lecture : Dans cette figure, les indices représentent les moyennes des scores factoriels (centrés-réduits) selon le domaine professionnel. Les scores positifs indiquent une surreprésentation de la raison pour les diplômés d'un domaine professionnel. Réciproquement, les scores négatifs indiquent une sous-représentation de ces raisons.

Source : SRED / Base de données EOS

Les adultes obtenant un diplôme dans le domaine de la « *Construction* » (par exemple pour être Agent de propreté) sont davantage guidés par un objectif de perfectionnement professionnel et d'une meilleure protection sur le marché du travail. Les adultes en « *Commerce* » (par exemple Employé de commerce) désirent plus une mobilité professionnelle qu'un perfectionnement ou qu'une protection. Pour le domaine des « *SHR* » (par exemple Logisticien), la principale raison porte sur une possible mobilité professionnelle. Dans une moindre mesure, le développement personnel ainsi que la protection de l'emploi sont des raisons avec des valeurs supérieures à la moyenne. La principale raison d'entrée en formation dans des métiers de la santé et du social (par exemple Aide en Soins et Accompagnement) est le perfectionnement professionnel. Cela indique que la formation pour adultes est davantage utilisée pour pérenniser sa place de travail. En effet, l'objectif de mobilité professionnelle est moins souvent mentionnée par ces diplômés.

⁵² Les résultats présentés se comparent à un individu moyen. Cet individu est représenté par la valeur 0.

4.3.4 Description des raisons d'entrée en formation pour adultes

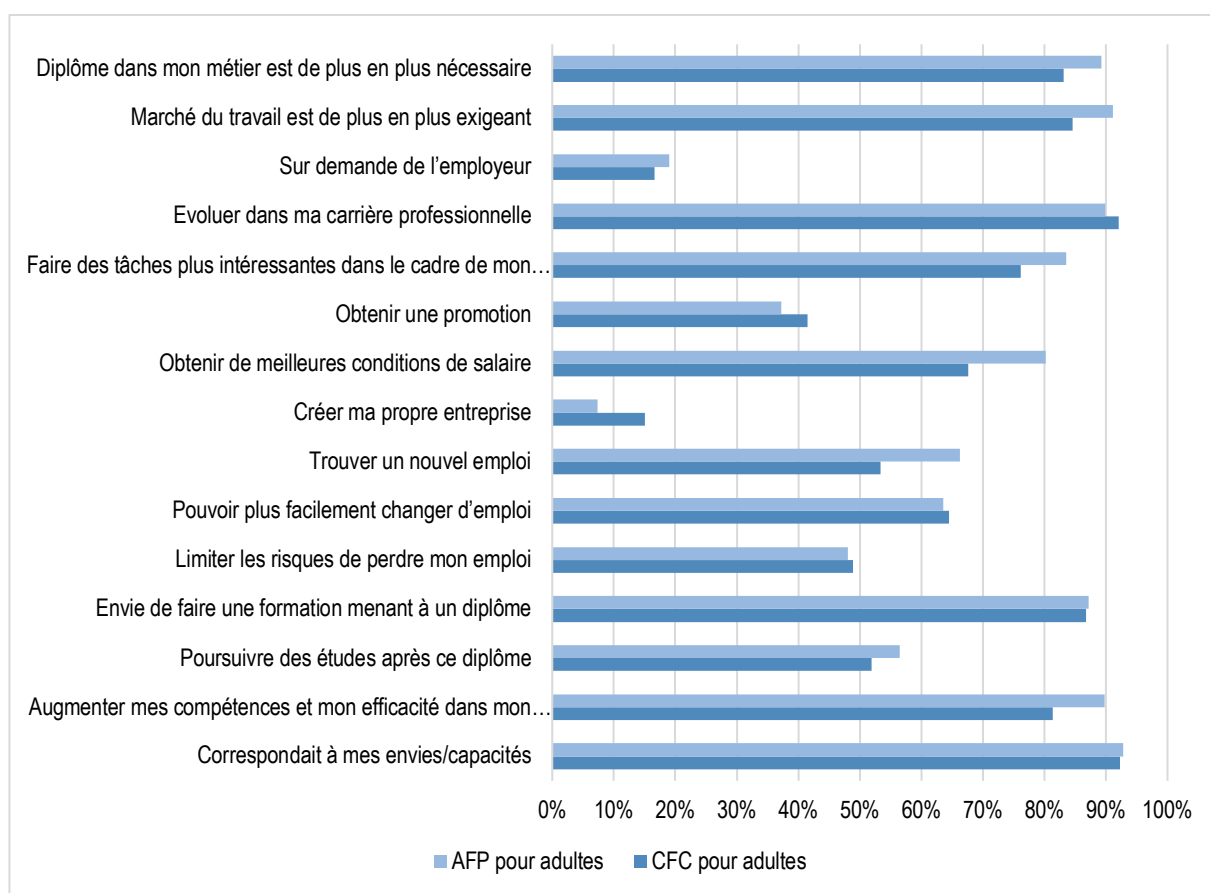
Désormais, la proportion d'adultes en accord avec les différentes raisons d'entrée est examinée en détail. L'analyse des deux types de formations se fait en deux temps : tout d'abord la formation professionnelle puis la formation générale. Seules les personnes ayant répondu entre 6 et 9 au questionnaire sont prises en compte. Cela correspond à la population en adhésion avec l'item.

Description des raisons d'entrée en formation professionnelle pour adultes

La figure 17 montre que 80% des adultes titulaires d'une AFP ou d'un CFC sont en accord sur six raisons d'entrée. Il s'agit des items : « *correspondait à mes envies/capacités* », « *augmenter mes compétences et mon efficacité dans mon travail* », « *envie de faire une formation menant à un diplôme* », « *évoluer dans ma carrière professionnelle* », « *le marché du travail est de plus en plus exigeant* » et « *le diplôme dans mon métier est de plus en plus nécessaire* ».

La raison « *cette formation correspond à mes envies et à mes capacités* » est celle qui reçoit la plus grande proportion de réponses à 90%. Ces six items font ressortir le fait que la formation a un intérêt aux yeux des adultes car elle est le moyen de développer leurs compétences en vue d'une évolution professionnelle. L'importance du diplôme obtenu est fortement mise en avant par les adultes en FP. Le diplôme permet de renforcer leur employabilité face aux exigences du marché du travail. Ces six items expriment une volonté des adultes à développer leurs compétences dans un but d'une meilleure carrière.

Figure 17. Le pourcentage des adultes en formation professionnelle en accord avec les raisons d'entrée



Source : SRED / Base de données EOS

L'item « *trouver un nouvel emploi* » présente la plus grande différence de proportion entre les adultes titulaires d'une AFP et d'un CFC⁵³ : ils sont 66% pour les premiers et 52% pour les deuxièmes en adhésion avec l'item. « *Obtenir de meilleures conditions salariales* » est la deuxième raison avec la plus grande différence. Les adultes titulaires d'une AFP sont une nouvelle fois plus nombreux (80% vs 68). Un plus grand désir de mobilité professionnelle ainsi qu'une amélioration des conditions de travail sont exprimés par les adultes qui obtiennent une AFP.

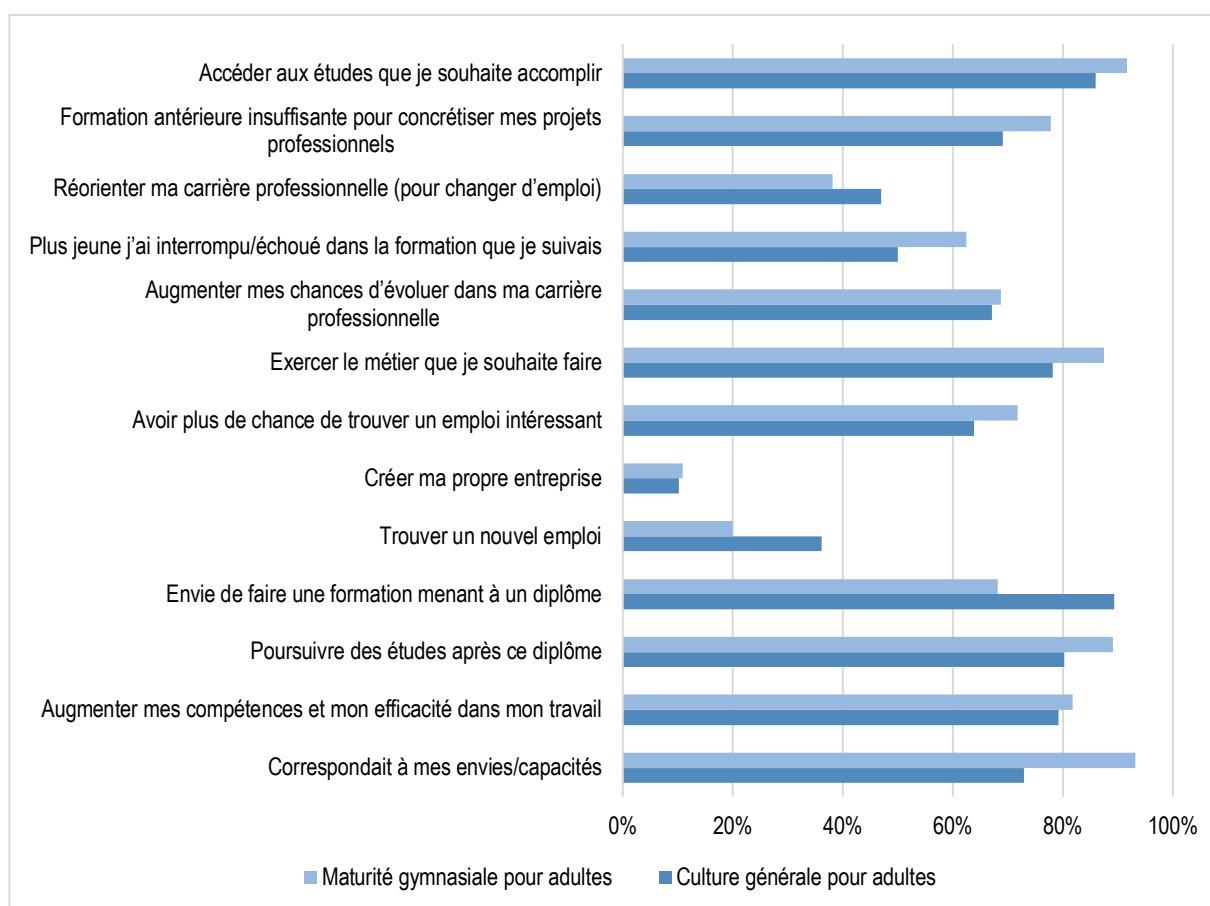
Parmi tous les items du questionnaire quatre sont ceux pour lesquels le taux d'adhésion est inférieur à 50%. Il s'agit de : « *limiter les risques de perdre mon emploi* » (49% des CFC vs 48%), « *obtenir une promotion* » (42% des CFC vs 38%), « *sur demande de l'employeur* » (17% des CFC vs 19%) et la dernière « *créer ma propre entreprise* » (15% des CFC vs 7%). Une moitié des adultes en FP souhaitent que le diplôme les protège davantage face à leur

⁵³ Cf. Figure A14

emploi. La formation s'est faite sur la demande de l'employeur pour un adulte sur cinq. Ce faible taux rejoint les propos d'un acteur interviewé (OFPC) qui souligne que l'engagement vers une formation pour adultes relève davantage d'une démarche personnelle, se faisant souvent sans le soutien actif de l'employeur (parfois même sans qu'il en soit informé).

Description des raisons d'entrée en formation générale pour adultes

En ce qui concerne les adultes en formation générale deux items ont un pourcentage d'adhésion plus élevé que 80%. Il s'agit des deux questions dédiées au souhait de prolonger les études : « *poursuivre des études après ce diplôme* » et « *accéder aux études que je souhaite accomplir* ». En contraste avec ces deux raisons, celle de « *trouver un nouvel emploi* » n'est pas un but recherché. Bien que la proportion soit basse pour les adultes des deux diplômes, une légère différence les sépare : 36% des adultes en maturité sont intéressés par cet objectif (vs 20% à l'ECGA). La poursuite des études est le premier objectif visé. Il est le signe d'une volonté de se perfectionner professionnellement. Les adultes en FG ne recherchent pas une mobilité professionnelle à court terme, mais sont plutôt dans une perspective de compléter leur bagage scolaire à court terme. La perspective de l'insertion professionnelle apparaît alors plus lointaine.

Figure 18. Le pourcentage des adultes en formation générale en accord avec les raisons d'entrée

Source : SRED / Base de données EOS

La création d'une entreprise et une réorientation professionnelle sont des raisons avancées par moins de la moitié de la population. Toutefois, 45% des adultes détenant un certificat de culture générale ont dit vouloir se réorienter.

La plus grande différence des scores moyens se situe dans l'item « *correspondait à mes envies/capacités*⁵⁴ » : neuf diplômés sur dix du COPAD disent que la formation correspondait à leurs envies et à leurs capacités (vs sept sur dix à l'ECGA). L'« *envie de faire une formation menant à un diplôme* » est la raison avec le deuxième plus grand écart en termes de scores moyens : à l'ECGA ils sont 85% à confirmer cette envie (vs 68%). De plus, 62% des adultes titulaires d'une maturité gymnasiale (vs 50%) disent avoir interrompu ou échoué dans leur parcours de formation antérieur. De plus, les réponses montrent que 70% des adultes en

⁵⁴ Cf. Figure A15

formation générale jugent leur formation antérieure insuffisante pour concrétiser leurs projets professionnels.

4.3.5 Les raisons qui ont motivées l'entrée en formation pour adultes

A la lecture des résultats de l'enquête EOS plusieurs conclusions peuvent être faites. Tout d'abord, les adultes des quatre filières ont en commun d'avoir choisi une formation qui nécessite un fort engagement. En effet, la formation doit permettre aux adultes d'évoluer dans leur vie. Une première raison d'entrée se situe dans le choix d'effectuer une formation. Ce choix est motivé par une démarche de développement personnel. Pour que les adultes parviennent à leur objectif, ils doivent acquérir de nouvelles compétences. Ces dernières sont apprises durant la formation et permettent un perfectionnement professionnel. Ce perfectionnement renforce l'employabilité. Il est une deuxième raison d'entrée en formation. La troisième raison concerne la préparation de la mobilité professionnelle. Elle peut s'envisager après un perfectionnement personnel. Une évolution de carrière est aussi possible grâce à l'obtention du titre décerné. Le diplôme délivré a une importance sur le marché du travail.

La suite de cette analyse explique comment se déroule ces trois étapes chez les adultes en formation professionnelle et en formation générale.

La recherche d'un développement personnel

La littérature a mis en avant le fait que pour un adulte le choix d'entrer en formation est toujours réfléchi. Barbier énonce qu'un adulte évalue toujours l'intérêt de son temps de formation car il prend en compte son travail et sa famille (Barbier, 2004, p.5). Les réponses de l'enquête EOS montrent que la formation correspond aux envies et aux capacités d'un grand nombre d'adultes. Le choix de formation est cohérent à ce qu'ils attendaient. A l'entrée du dispositif Qualifications+, chaque adulte a un entretien avec des conseillers en formation afin de décider de la meilleure orientation possible. Les compétences en langue ainsi que les expériences professionnelles sont prises en compte pour le choix du métier et du diplôme. Un travail important est fait en amont pour que les compétences des adultes soient mises à profit. En formation générale, les adultes sont acceptés via un dossier. Le score élevé à l'item « *cette formation correspond à mes envies et à mes capacités* » traduit probablement l'efficacité des mesures mises en place pour accompagner l'orientation des adultes. Néanmoins, la population étudiée regroupe ici les diplômés de la formation pour adultes. Les personnes qui ont abandonnées le cursus pour adultes en cours ne sont pas prises en compte (deux tiers en FP).

Les adultes en formation professionnelle veulent s'adapter aux exigences du marché du travail

Le choix de formation est réfléchi mais cela doit partir d'une démarche individuelle. Si la formation est désirée, c'est qu'il y a une nécessité de se former. Les réponses montrent que les adultes en FP, sont motivés à se former pour pouvoir mieux s'adapter aux exigences du marché du travail. En effet, le contexte économique actuel entraîne de plus en plus de tensions autour des emplois non qualifiés. L'obtention d'un titre reconnu peut contribuer à limiter les risques de perte d'emploi. La réalité du marché du travail qui demande un diplôme reconnu pour prouver ses compétences se ressent dans les réponses des adultes. En effet, ils sont d'accord pour dire que « *le marché est de plus en plus exigeant* » et que « *le diplôme dans leur métier est de plus en plus nécessaire* ». Les adultes ont conscience de l'importance du diplôme et que pour sécuriser leur situation sur le marché du travail, ils doivent passer par une formation.

Les adultes en formation générale jugent leur formation antérieure insuffisante

Les adultes en formation générale sont quant à eux dans une autre situation. Ils ont souvent connu des parcours avortés. « *Des cursus scolaires difficiles voire marqués par des redoublements ou des décrochages scolaires sont le passé d'adultes qui entrent en formation. Pour ceux-là, la formation marque un retour aux études après une longue période sans scolarité* » (ECGA). La grande part de réponses aux items : « *plus jeune j'ai interrompu/échoué dans la formation que je suivais* » et la « *formation antérieure est jugée insuffisante pour concrétiser mes projets professionnels* » illustre un besoin de se former pour évoluer professionnellement. Un acteur interrogé souligne l'importance de cette notion de rattrapage que la formation générale octroie : « *Laisser une deuxième chance pour les élèves c'est bénéfique pour l'État car ce sont des personnes qui auront une meilleure situation professionnelle et qui payeront des impôts, qui vont s'établir, avoir des familles qui s'intègrent dans la société. Ce ne sont pas seulement des diplômes qu'on délivre, mais on permet aux élèves de s'intégrer* » (COPAD).

En bref

L'importance de se former est motivée par deux réalités différentes. D'une part, la formation est une réponse aux exigences du marché du travail et d'autre part, elle est le fait d'adultes qui renouent avec le système éducatif après une interruption et qui prennent conscience que leur formation antérieure est insuffisante pour la suite de leur carrière. La formation s'inscrit dans

une perspective d'un changement escompté au niveau des connaissances (Bourgeois et al., 1997, p.37)⁵⁵.

La recherche d'un perfectionnement professionnel

La recherche d'un développement personnel est vue comme une des raisons principales de s'inscrire en formation pour adultes. Ce développement personnel se traduit concrètement par un perfectionnement professionnel. Ce perfectionnement prend deux formes selon la formation choisie. En formation professionnelle, il sert de tremplin pour une évolution professionnelle et en formation générale, il sert à poursuivre des études.

La formation comme un tremplin pour une évolution professionnelle

Le choix d'entreprendre une formation est donc motivé par deux situations préoccupantes pour lesquelles la formation apporte des solutions. Les connaissances acquises lors de la formation sont l'occasion pour les adultes de se perfectionner. La formation professionnelle est vue comme un tremplin pour une évolution professionnelle. Les items « *évoluer dans ma carrière professionnelle* », « *faire des tâches plus intéressantes dans le cadre de mon métier* », « *augmenter mes compétences et mon efficacité dans mon travail* », « *obtenir une promotion* » et « *trouver un nouvel emploi* » sont regroupés pour cet argument. Une évolution dans la carrière professionnelle est une raison principale d'entrée pour l'ensemble de la population. Cette réponse montre que l'AFP et le CFC sont des tremplins pour des changements professionnels. Il faut plus comprendre cette évolution dans le sens d'une augmentation des compétences et d'une efficacité dans le travail plutôt qu'obtenir une promotion. Les titulaires d'une AFP ressentent plus le besoin d'améliorer leur situation au travail que les titulaires d'un CFC. Dans ce même ordre d'idée, ils sont plus nombreux proportionnellement à avoir une volonté de trouver un nouvel emploi.

La formation pour une poursuite vers des études supérieures

Le perfectionnement professionnel se concrétise d'une autre façon pour les adultes en formation générale. Le court terme n'est pas envisagé sous l'angle professionnel, mais sous l'angle scolaire. La poursuite des études est la raison principale qui ressort chez les adultes en FG comme en témoignent les deux items : « *accéder aux études que je souhaite accomplir* » et « *poursuivre des études après ce diplôme* ». Ils obtiennent tous les deux des scores très élevés.

⁵⁵ Cf. Partie 2.4.1

Ce constat n'est pas une surprise puisque les diplômes en formation générale offrent moins de possibilités directes sur le marché du travail que la formation professionnelle, mais qu'ils ouvrent des portes vers des études supérieures. Il faut souligner que le prolongement des études est aussi une motivation pour les adultes en FP. La quête d'un perfectionnement professionnel peut aussi être analysée sous l'angle d'une réorientation. Les adultes qui souhaitent obtenir une deuxième certification se réorientent pour la plupart.

En bref

Différentes raisons conduisent à entreprendre une formation pour adultes. En effet, cette dernière est directement perçue par les adultes en FP comme un tremplin qui doit leur permettre de changer de statut professionnel. Pour les adultes en FG, les études sont d'abord vues comme une priorité car leur expérience et leur profil ne leur permettent pas d'entrevoir leurs ambitions sur le marché du travail.

La recherche d'une mobilité professionnelle

L'évolution professionnelle se concrétise par une mobilité professionnelle. Les entretiens illustrent que « *l'objectif avant tout c'est l'employabilité* » (OFPC). Les adultes se forment pour trouver un emploi ou pour le garder. La mobilité professionnelle peut prendre plusieurs formes.

Obtenir un diplôme est signe d'une reconnaissance personnelle

Les raisons qui ont décidé les adultes à se lancer dans une formation pour adultes peuvent se regrouper en trois grandes catégories : évoluer dans sa carrière professionnelle, être plus armé vis-à-vis de la réalité du marché de l'emploi et la volonté d'obtenir un meilleur salaire. Pour parvenir à ces trois objectifs, le seul chemin possible, aujourd'hui, est de passer par l'obtention d'un diplôme. Ce titre signifie énormément de choses dans la vie d'un adulte. Pour y arriver, il faut non seulement se fixer des objectifs bien précis, mais aussi avoir une grande motivation. La raison « *envie de faire une formation menant à un diplôme* » regroupe cette idée de motivation car l'obtention du diplôme est un accomplissement personnel.

Obtenir de meilleures conditions salariales

Pour huit adultes sur dix titulaires d'une AFP et sept adultes sur dix titulaires d'un CFC, il y a un désir d'obtenir de meilleures conditions de salaire : « *la volonté générale d'améliorer sa situation financière ou matérielle peut également constituer une raison de vouloir entreprendre une formation* » (SEFRI, 2017a, p.21).

Accéder à des postes à responsabilité

L'obtention d'un CFC ouvre la porte à des postes qui étaient jusque-là inaccessibles. Dans cette optique, ce diplôme offre la possibilité à certains adultes de monter en grade pour devenir des chefs de secteur ou des chefs de groupe. Cela concerne des métiers qui n'ont pas besoin de qualification comme « *Agent d'exploitation* » ou « *Employé d'intendance* ».

Reconnaissance des diplômes

Une autre raison évoquée lors des entretiens est celle de faire reconnaître les diplômes qui ont été obtenus à l'étranger. Les adultes ont des certifications professionnelles, mais qui ne sont pas reconnues par la Confédération : « *Il y a aussi une population qui a des diplômes étrangers et à travers l'ECGA ils arrivent à faire valider leurs connaissances dans un diplôme monnayable en Suisse* » (ECGA). La formation est une passerelle et les diplômes sont le moyen de concrétiser leurs compétences.

La formation générale dans le but de trouver un emploi souhaité

Pour les adultes en FG, le souhait de se former doit donner la chance d'élargir ses possibilités pour trouver l'emploi désiré. Ce constat se reflète avec les items « *avoir plus de chance de trouver un emploi intéressant* » et « *exercer le métier que je souhaite faire* » qui ont des scores élevés. Pour un grand nombre d'adultes, la formation générale permet d'augmenter leurs compétences et leur efficacité dans leur travail en vue d'augmenter leurs chances d'évoluer dans leur carrière professionnelle.

Fin en soi

Pour une minorité d'adultes en FG, le diplôme est une fin en soi. Pour obtenir un travail, il leur manque juste un diplôme de secondaire II. Ce dernier, une fois obtenu, leur permet de trouver un emploi.

Autres raisons

D'autres raisons sont mentionnées dans le questionnaire qui n'ont pas de réels intérêts pour les adultes. D'une part, la formation a été très peu recommandé par l'employeur. Les entrées en formation partent souvent d'une initiative personnelle ou familiale. Près de la moitié des adultes qui entrent dans le dispositif Qualifications+ n'informent pas leurs employeurs qu'ils suivent une formation (OFPC). D'autre part, la création d'une entreprise n'est pas un but recherché par les adultes.

En bref

La recherche d'une mobilité professionnelle est invoquée par les personnes titulaires d'un diplôme en FP. Alors que les personnes ayant obtenu un diplôme généraliste l'ont fait principalement pour poursuivre des études. La formation générale est entreprise, pour la plupart, car la formation antérieure est insuffisante pour la réalisation des projets professionnels.

4.3.6 Les raisons d'entrée corrélées aux variables sociodémographiques

Cette section met en évidence les relations des items des raisons d'entrée avec les variables sociodémographiques qui sont statistiquement significatives. Ces différences permettent d'illustrer des différences importantes entre les groupes d'adultes.

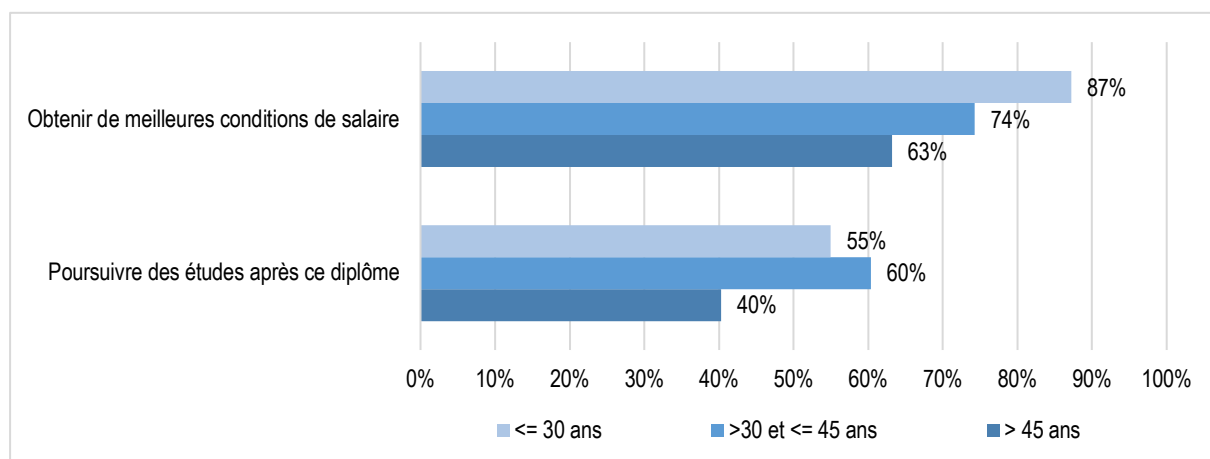
Les raisons d'entrée significatives selon le genre⁵⁶

Les femmes sont davantage entrées en formation sur la demande de leur employeur (20% vs 13%). Une meilleure opportunité de carrière est souhaitée par les hommes car ils sont 46% à vouloir obtenir une promotion (vs 37%) et 19% à vouloir créer leur propre entreprise (vs 9%).

Les raisons d'entrée significatives selon l'âge

La formation doit permettre d'obtenir de meilleures conditions salariales pour 87% des jeunes adultes et 63% des plus âgés. Ainsi les jeunes sont plus sensibles aux conditions salariales. Six adultes sur dix entre 30 et 45 ans veulent poursuivre des études après leur diplôme et quatre sur dix parmi les plus âgés.

⁵⁶ Cf. Figure A16

Figure 19. Raisons d'entrée significatives selon l'âge

Source : SRED / Base de données EOS

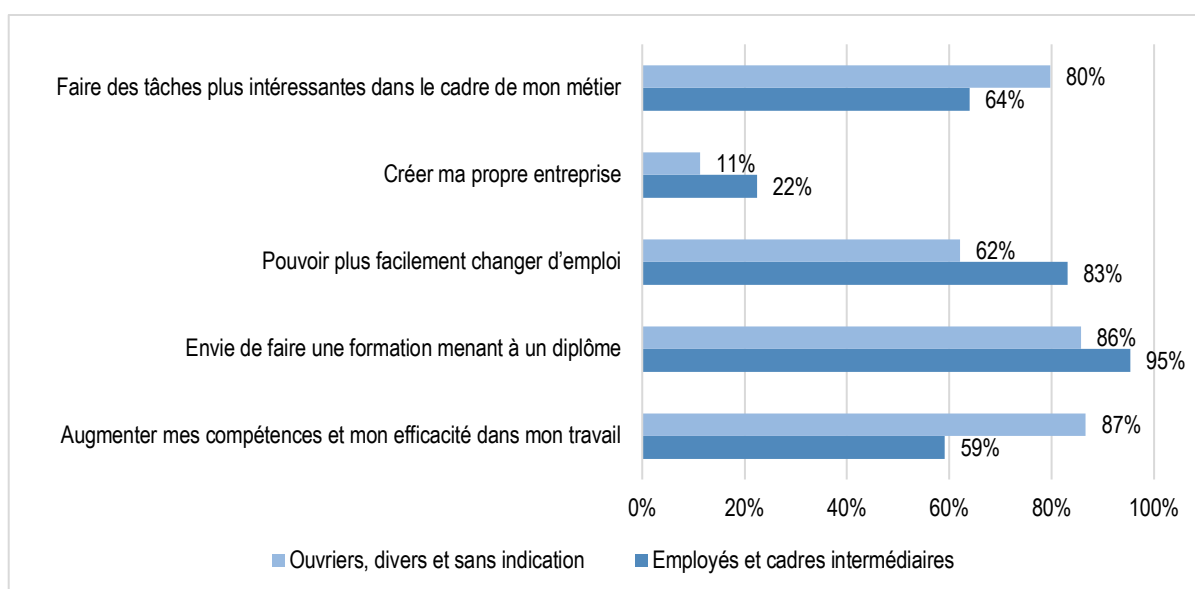
Les raisons d'entrée significatives selon la nationalité⁵⁷

Les Suisses ont un pourcentage plus faible pour chaque raison d'entrée. La mobilité professionnelle est le facteur pour lequel la différence est la plus importante : 79% des étrangers et 60% des Suisses veulent obtenir de meilleures conditions salariales.

Les raisons d'entrée significatives selon la catégorie socioprofessionnelle⁵⁸

La figure 20 montre les écarts du taux d'adhésion aux items entre les adultes de classe inférieure et de classe moyenne. Cet écart est toujours au moins de 8% pour chaque item. Les « *Ouvriers, divers et sans indication* » manifestent un plus grand désir de développement personnel car ils souhaitent davantage « *faire des tâches plus intéressantes dans leur métier* » et « *augmenter leurs compétences et leur efficacité dans leur travail* ». 22% des « *Employés et cadres intermédiaires* » veulent créer leur propre entreprise et 83% souhaitent plus facilement changer d'emploi. Ces deux items expriment une volonté de mobilité professionnelle.

⁵⁷ Cf. Figure A17⁵⁸ Les « *Cadres et dirigeants* » sont retirés de l'analyse par manque d'effectif.

Figure 20. Raisons d'entrée significatives selon la catégorie socioprofessionnelle

Source : SRED / Base de données EOS

En bref

L'âge joue un rôle sur les raisons d'entrée en formation. Les plus jeunes ont un plus grand désir d'obtenir de meilleures conditions de salaire que les plus âgés. Ces derniers souhaitent moins prolonger leurs études que les deux autres groupes. Les réponses mettent en évidence que les étrangers désirent de plus grands changements dans leur vie professionnelle que les Suisses. Les adultes issus des CSP inférieures recherchent davantage un perfectionnement professionnel et ceux issus des CSP moyennes une mobilité professionnelle.

4.3.7 Conclusion

Les adultes peuvent entreprendre une formation pour plusieurs raisons. Quatre facteurs sont ressortis des analyses : un développement personnel, un perfectionnement professionnel, une mobilité professionnelle et une protection/opportunité. Cette troisième partie a analysé les raisons conduisant les adultes à faire une formation. Les diplômes pour adultes en formation générale et en formation professionnelle n'offrent pas les mêmes débouchés. C'est pour cela que les raisons d'entrée se distinguent entre les deux formations. D'une part, se former est une stratégie pour améliorer sa situation sur le marché du travail. Les compétences acquises lors de la formation permettent d'envisager des évolutions professionnelles pour en retirer un meilleur salaire ou des postes à responsabilité. D'autre part, la formation prend aussi la forme d'un

rattrapage pour les élèves qui ont interrompu leur parcours scolaire. Elle est le moyen d'obtenir un diplôme pour poursuivre vers des études supérieures.

4.4 Quels sont les regards des adultes certifiés portés sur la formation ?

Cette quatrième partie des analyses se consacre au moment où les adultes sont en formation. À l'aide de trois catégories de questions émergeant du questionnaire EOS, les adultes doivent autoévaluer leur formation : sur leur avis global de la formation, sur le soutien reçu de leurs employeurs⁵⁹ et puis, sur les difficultés qu'ils ont rencontrées.

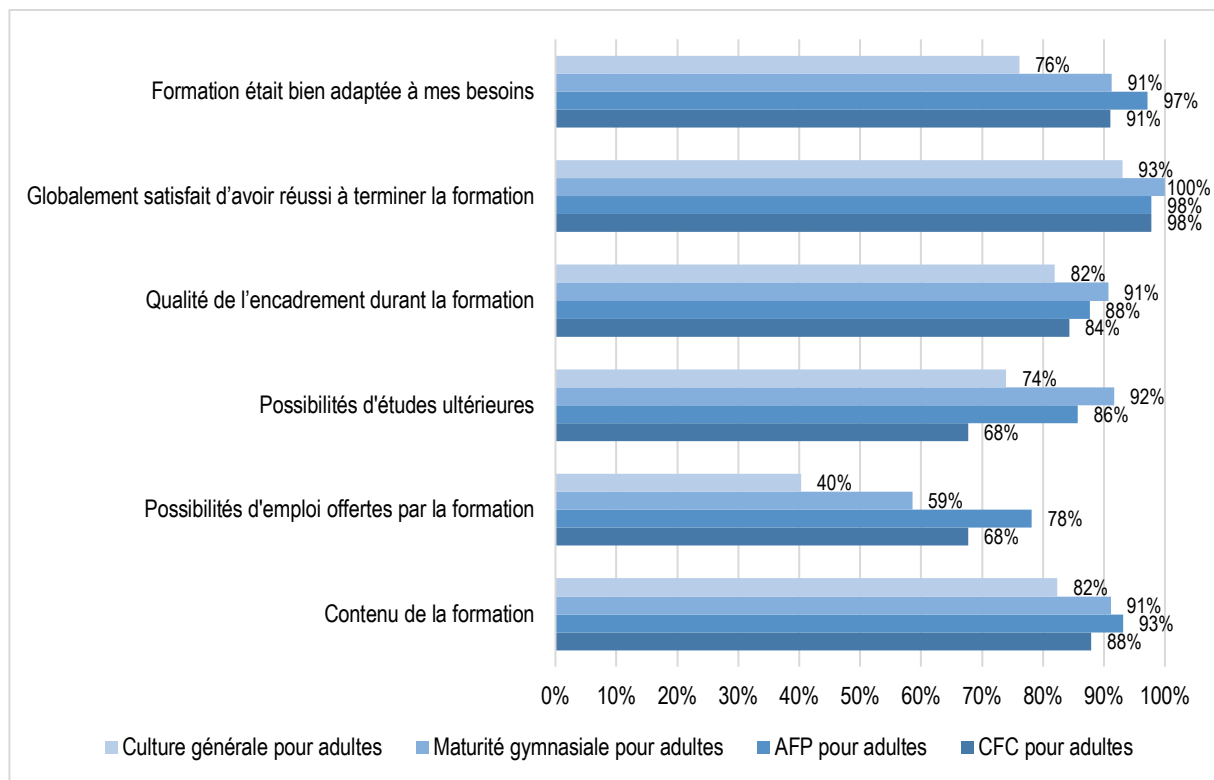
Ce travail traite des adultes qui ont terminé une formation avec succès. Cela a pour conséquence un effet de sélection dans les données récoltées. Les résultats sont interprétés en conscience de ce biais.

4.4.1 Évaluation de la formation par les adultes

Le questionnaire EOS consacre 6 items portant sur l'évaluation de la formation. Les adultes donnent leur avis sur les dimensions suivantes : le « *contenu de la formation* », la « *qualité de son encadrement* », l'« *adaptation à leurs besoins* », la « *satisfaction d'avoir terminé la formation* », les « *possibilités d'emploi offertes* » et « *les possibilités d'études ultérieures* ». Les questions sont les mêmes pour les deux parcours de formations.

La figure 21 résume le pourcentage d'adultes en adhésion avec les items, id est, ceux qui ont répondu entre 6 et 9.

⁵⁹ Questions posées uniquement aux adultes en formation professionnelle.

Figure 21. Proportion des adultes en accord avec les items concernant l'évaluation de la formation

Source : SRED / Base de données EOS

La figure 21 laisse apparaître une évaluation positive de la formation. La plupart des items obtiennent des scores moyens élevés⁶⁰. C'est le cas pour le contenu de la formation, la qualité de son encadrement, l'adaptation de la formation aux besoins des adultes et la satisfaction d'avoir terminé la formation⁶¹.

Satisfaction de terminer une formation

Le score moyen le plus élevé concerne la question de la satisfaction d'avoir terminé la formation : plus de 90% des adultes des quatre formations sont satisfaits. Certains adultes sont surpris par l'exigence de la formation. Certains pensent que les cinq années d'expérience professionnelle vécues facilitent leurs études. Au contraire, « ils se rendent compte que ce sont des études, ce n'est pas juste tu arrives : "Ah, vous avez travaillé cinq ans dans un domaine alors vous êtes dispensés des cours et vous allez obtenir votre diplôme dans six mois". Non il y a des cours à suivre, des devoirs, des évaluations et des examens » (OFPC). Entre 2019 et 2021, plus de 6000

⁶⁰ Cf. Figure A18

⁶¹ Tous les adultes qui ont obtenu une maturité gymnasiale ayant répondu au questionnaire EOS sont en accord avec cet item. Cela explique le score de 100%.

personnes sont entrées dans le dispositif Qualifications+ et près d'un tiers ont obtenu un diplôme en trois ans (idem). La grande satisfaction des adultes peut être analysée sous cet angle. Ils sont satisfaits d'avoir réussi ce défi de terminer une formation.

Qualité de l'encadrement et contenu de la formation

La qualité de l'encadrement est dans l'ensemble notée positivement puisque 91% en maturité gymnasiale, 86% en AFP, 85% pour le CFC et 81% pour le certificat ECGA reconnaissent un bon encadrement. Pour ce qui relève du contenu de la formation, ce sont les adultes titulaires d'une AFP qui sont les plus satisfaits à 93%, suivis par ceux d'une maturité gymnasiale à 91%, puis par ceux d'un CFC à 88% et enfin par ceux d'un certificat ECGA à 82%. Le contenu de la formation et la qualité de son encadrement relèvent des ressources pédagogiques mises en place par le dispositif de la formation. L'hétérogénéité du public⁶² rend l'enseignement difficile pour les formateurs et formatrices. Au COPAD, les nouveaux enseignants suivent la 1^{ère} année des séminaires sur la motivation, sur la psychologie de l'adulte et sur les difficultés que les adultes peuvent rencontrer en dehors de la formation⁶³. La pédagogie doit être basée sur l'« *encouragement et la motivation* ». La discipline est moins présente en formation pour adultes que dans les cursus classiques. Cet encadrement a été apprécié des adultes diplômés. Pour toutes les personnes entrant en formation pour adultes, leurs connaissances sont prises en compte et certains cours sont dispensés. Le contenu est également évalué sur cette adéquation qui évite une redondance d'enseignement.

La formation est adaptée aux besoins des adultes

97% des adultes titulaire d'une AFP qui ont répondu au questionnaire ont trouvé que la formation était adaptée à leurs besoins. Il en va de même pour 91% des adultes en maturité gymnasiale et en CFC et 76% de ceux ayant obtenu le certificat de culture générale. L'adaptation aux besoins peut être comprise sous l'angle des caractéristiques de la population adulte en formation⁶⁴. Ils ont une vie professionnelle et familiale en plus de la formation. Le dispositif propose des horaires adaptés aux adultes ce qui leur permet d'avoir un travail à plein temps⁶⁵. Quand leur effectif est assez nombreux, les adultes ne suivent pas les mêmes cours que

⁶² Cf. Partie 4.2

⁶³ LFPr, chapitre 6, article 45 : Les formateurs disposent d'une formation qualifiée dans leur spécialité professionnelle et justifient d'un savoir-faire pédagogique, méthodologique et didactique adéquat.

⁶⁴ Cf. Partie 2.3

⁶⁵ Cf. Partie 2.2.12

les apprentis. Une classe composée entièrement d'adultes est « *un vrai avantage et une plus-value pour ces personnes* » (OFPC). L'ensemble de la population étudiée trouve que la formation était adaptée à leurs besoins. Une différence de 15% de moins entre les adultes à l'ECGA et ceux dans les autres formations est tout de même à souligner.

Les possibilités d'emploi offertes par la formation

Les adultes ont répondu au questionnaire dix-huit mois après l'obtention de leur titre ce qui donne du recul pour évaluer les possibilités d'emploi et d'études ultérieures.

Les possibilités d'emploi offertes après une formation générale sont moins bien évaluées que celles faisant suite à une formation professionnelle, ce qui est logique vu ce qui a été mentionné auparavant⁶⁶. Les adultes en formation professionnelle sont dans l'ensemble satisfaits des possibilités d'emploi qui leurs ont été offertes. Cela représente huit adultes sur dix après l'obtention d'une AFP et sept adultes sur dix après un CFC. Ce point souligne entre autres le poids du diplôme obtenu lors de la recherche d'emploi. L'obtention du diplôme se traduit par un développement personnel et un perfectionnement professionnel appréciés des employeurs.

Les possibilités d'études ultérieures

La formation pour adultes a offert des possibilités d'études ultérieures jugées en accord avec ce que les adultes désiraient à 92% dans le parcours gymnasial, 86% pour les titulaires d'une AFP, 74% en culture générale et 68% pour les titulaires d'un CFC. La maturité gymnasiale est le diplôme où les débouchés pour des études ultérieures sont les plus importants. Il est intéressant de remarquer que les adultes diplômés d'une AFP sont dans l'ensemble plus en accord avec ce point que ceux à l'ECGA. L'AFP est un diplôme qui permet de faire un CFC et cette possibilité semble être plus en accord pour les adultes que les possibilités offertes après un certificat de culture générale. Ces résultats ne signifient pas que les adultes poursuivent leurs études, mais que la formation suivie leur permet d'envisager éventuellement un diplôme mieux reconnu.

En bref

Les adultes évaluent la formation qu'ils ont suivie de manière très positive. Il faut toutefois rester attentif à l'interprétation de ces résultats car sont analysées uniquement les réponses des adultes qui ont terminé la formation. Le « *processus*⁶⁷ » de formation est dans l'ensemble

⁶⁶ Cf. Partie 2.2.7

⁶⁷ Cf. Partie 2.2.1

apprécié des adultes. L'encadrement proposé est également évalué positivement. Il faut souligner que les formateurs et formatrices suivent des formations continues afin d'adapter la pédagogie au public d'adultes. Les débouchés que permettent les titres décernés sont dans l'ensemble en adéquation avec les besoins et les attentes des adultes.

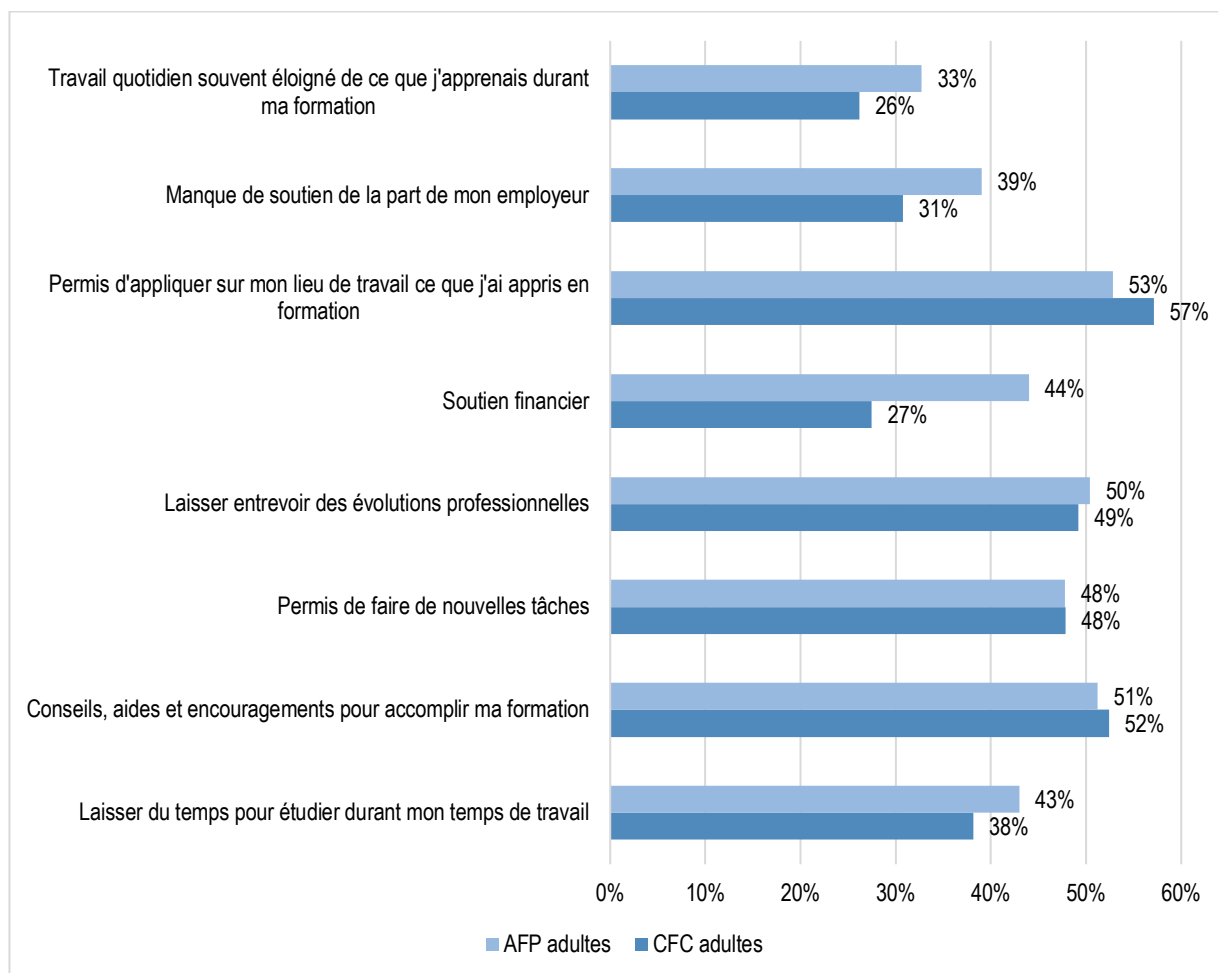
4.4.2 Soutien de l'employeur

Les questions sur le soutien de l'employeur ne sont adressées qu'aux adultes en formation professionnelle. Parmi tous ces adultes, 82% étaient en emploi durant leur formation. Les entretiens ont montré qu'un adulte sur deux entreprend une formation sans prévenir son employeur⁶⁸. Ces derniers peuvent être réticents à cet égard car la formation peut empiéter sur les heures de travail et le diplôme obtenu change la classe salariale de l'employé.

Les items sur le soutien de l'employeur sont au nombre de six : « *laisser du temps pour étudier durant mon temps de travail* », « *conseils, aides et encouragements pour accomplir ma formation* », « *permis de faire de nouvelles tâches* », « *laisser entrevoir des évolutions professionnelles* », « *soutien financier* » et « *permis d'appliquer sur mon lieu de travail ce que j'ai appris en formation* ». Le soutien de l'employeur peut prendre plusieurs formes : il peut soutenir l'adulte financièrement, il peut lui laisser une plus grande liberté pendant les heures de travail, il peut lui prodiguer des conseils ou lui laisser entrevoir une possibilité d'évolution professionnelle. Deux items concernant les difficultés rencontrées lors de la formation à cause d'un manque de soutien de l'employeur se greffent à cette analyse. Il s'agit des items « *manque de soutien de la part de mon employeur* » et le « *travail quotidien souvent éloigné de ce que j'apprenais durant ma formation* ». La figure 22 illustre la proportion d'adultes en accord avec les items sur le soutien de l'employeur.

⁶⁸ Cf. Partie 4.3.5

Figure 22. Proportion des adultes en formation professionnelle en accord avec les items concernant le soutien de l'employeur



Source : SRED / Base de données EOS

Appliquer sur mon lieu de travail ce que j'ai appris en formation

L'item « *permis d'appliquer sur mon lieu de travail ce que j'ai appris en formation* » obtient le plus haut pourcentage de réponses avec 57% des adultes avec un CFC et 53% avec une AFP. Cette forme de soutien peut exister sans que l'employeur soit au courant de la formation suivie par son employé. Le dispositif des formations professionnelles contient des cours pratiques qui augmentent les compétences dans la profession visée. Cette première forme de soutien n'a aucun aspect négatif pour l'employeur. Au contraire, il n'en tire que des bénéfices.

Conseils, aides et encouragements pour accomplir ma formation

Le deuxième score moyen le plus élevé parmi tous ces items est celui des conseils, de l'aide et des encouragements pour accomplir la formation⁶⁹. Près de la moitié des adultes disent avoir été soutenus par leur employeur sur ce point. Le pourcentage plus élevé de cette forme de soutien par rapport aux autres items est compris par le fait qu'une nouvelle fois l'employeur n'en tire que du positif. Conseiller ses employés les rend plus efficaces et plus efficaces. La conclusion n'est pas de dire que les employeurs conseillent leurs employés uniquement pour un meilleur rendement, mais qu'ils ont un intérêt à le faire.

Laisser entrevoir des évolutions professionnelles

Vouloir évoluer professionnellement est une raison d'entreprendre une formation professionnelle pour adultes⁷⁰. Près de la moitié des adultes ont répondu que leur employeur laissait entrevoir une évolution professionnelle. Ce soutien encourage les adultes à être performants dans leurs tâches.

Permis de faire de nouvelles tâches

Une nouvelle fois une petite moitié des adultes est en accord avec l'item. Il s'agit cette fois de la possibilité de faire de nouvelles tâches durant son travail. Ce point est proche du premier évoqué à savoir l'application sur le lieu de travail de ce que l'adulte a appris durant sa formation. La même interprétation peut être faite dans le sens où l'employeur encourage son employé s'il lui laisse plus de liberté et des tâches plus ambitieuses. Le plus bas pourcentage de réponses par rapport au premier item peut s'expliquer par le fait que l'employeur doit être au courant de la formation suivie de l'adulte pour lui donner de nouvelles tâches.

Laisser du temps pour étudier durant mon temps de travail

Cet item marque un écart dans le pourcentage des réponses avec les items précédemment explicités : 43% des adultes titulaires d'une AFP et 38% d'un CFC ont pu étudier durant leur temps de travail. Pour ce point, l'employeur doit a priori être au courant de la formation suivie par son employé. C'est peut être lui qui a demandé que son employé suive une formation. C'est une raison qui pourrait expliquer ce plus petit pourcentage de réponses. L'employeur peut avoir un intérêt sur ce point si la formation a été recommandée de sa part ou s'il veut fidéliser son

⁶⁹ Cf. Figure A19

⁷⁰ Cf. Partie 4.3.5

employé sur le long terme. Laisser du temps à son employé pour étudier durant son temps de travail peut l'encourager et le motiver à réussir ses études.

Soutien financier

Cet item a les scores moyens les plus faibles. Une différence nette s'observe sur le soutien financier des employeurs entre les adultes titulaires d'une AFP (44%) et d'un CFC (27%). Cette forme de soutien est peut-être celle pour laquelle les employeurs sont les plus réfractaires. L'écart des pourcentages de réponses entre cet item et les autres des adultes obtenant un CFC montre qu'il s'agit du soutien le moins apporté par les employeurs parmi les soutiens évoqués.

Après avoir listé les différentes formes de soutien que les employeurs peuvent apporter pour leurs employés en formation, il est question désormais de regarder si un manque de soutien de leur part a été ressenti comme une difficulté lors de la formation pour les adultes.

Le manque de soutien de la part de l'employeur

Quatre adultes sur dix titulaires d'une AFP et trois adultes sur dix d'un CFC ont vécu le manque de soutien de leur employeur comme une difficulté. Un tiers avec une AFP ont également trouvé que le travail qu'ils faisaient ne correspondait pas à ce qu'ils apprenaient durant la formation. Les cours, les devoirs et les examens sont des éléments qui rendent une formation exigeante. L'employeur peut la rendre plus facile pour les adultes en les soutenant de plusieurs façons. Les entretiens pointent du doigt un manque d'implication des employeurs : « *S'il y a une chose à améliorer, c'est peut-être l'implication des employeurs, penser à la relève (...). Pour moi, c'est plus un besoin sur le moyen et le long terme. Plus de reconnaissance aussi, des gens qui font la formation en cachette, c'est vraiment dommage (...). On n'est pas arrivé au bout de la réflexion, de la prise de conscience, de la plus-value* » (OFPC). Les enjeux autour de cette question sont importants car l'employeur peut être une figure de soutien pour l'adulte en formation. Un manque de communication entre les acteurs peut être un obstacle à la formation.

En bref

Une réflexion sur le soutien des employeurs s'impose. Une moitié des adultes disent avoir reçu des conseils et des encouragements de leur employeur et ont pu appliquer ce qu'ils apprenaient dans leur travail. Les scores moyens les plus élevés concernent les items pour lesquels l'employeur a un intérêt de soutenir son employé car il en tire une plus-value. Les réponses du questionnaire mettent en évidence un manque de soutien financier et un manque de temps durant le travail afin de réviser pour la formation.

4.4.3 Difficultés rencontrées lors de la formation

Cette section évoque les difficultés rencontrées par les adultes lors de leur formation. Les questions sont regroupées en huit items aux adultes en formation professionnelle et en six items aux adultes en formation générale. Les deux items supplémentaires en FP concernent les difficultés liées au manque de soutien de l'employeur analysés dans la section précédente.

La plupart des adultes étudiés sont en emploi et peuvent avoir des obligations familiales, ce qui leur prend du temps en dehors de la formation. La littérature a mis en évidence comme difficulté : la conciliation du temps entre la famille et la formation et entre l'emploi et la formation. Le manque de temps disponible illustre une première difficulté. Une deuxième difficulté se situe dans l'exigence de la formation : un mauvais niveau de français et les évaluations sont deux facteurs avancés par la littérature qui peuvent rendre la formation plus difficile. Les items du questionnaire EOS regroupe ces deux difficultés.

4.4.4 Analyse en composantes principales : deux facteurs de difficultés lors de la formation professionnelle

Une ACP a été réalisée sur les items des difficultés rencontrées durant la formation pour les adultes en formation professionnelle⁷¹. Elle a permis de réduire les huit items en deux dimensions. La part de la variance expliquée par ces deux dimensions est de 54%.

⁷¹ L'indice KMO pour cette ACP est de 0.832. Cette valeur exprime un modèle de qualité. Cf. Partie 4.3.1 : *Analyse en composantes principales : quatre facteurs d'entrée en formation professionnelle*.

Figure 23. Analyse en composantes principales sur les items des difficultés rencontrées lors de la formation professionnelle

Axe 1 : Difficultés personnelles (40% de la variance expliquée)

Items	Scores moyens (1 à 9)	Corrélation au facteur
Manque de temps disponible	4.68	.728
Difficulté à concilier vie familiale/privée et formation	5.20	.751
Difficulté à concilier études et emploi	4.83	.739
Difficulté à reprendre une formation après une période d'interruption	4.48	.690
Difficulté à s'engager dans une formation pour une durée de plusieurs années	4.74	.685
Formation trop exigeante	5.73	.643

Axe 2 : Difficultés professionnelles (14% de la variance expliquée)

Items	Scores moyens (1 à 9)	Corrélation au facteur
Manque de soutien de la part de mon employeur	4.31	.832
Travail quotidien souvent éloigné de ce que j'apprenais durant ma formation	3.83	.621

Source : SRED / Base de données EOS

4.4.5 Description des deux facteurs

Difficultés personnelles

La première dimension que sont **les difficultés personnelles** explique 40% de la variance. Elle concerne le manque de temps et l'exigence de la formation. Six items sont corrélés à ce facteur : « *difficulté à concilier vie familiale/privée et formation* » (0.751), « *difficulté à concilier études et emploi* » (0.739), « *manque de temps disponible* » (0.728), « *difficulté à reprendre une formation après une période d'interruption* » (0.690), « *difficulté à s'engager dans une formation pour une durée de plusieurs années* » (0.685) et « *formation trop exigeante* » (0.643). Les adultes, contrairement aux étudiants, ne voient pas toujours la formation comme une priorité majeure. Ils ont un travail à côté qui leur permet de subvenir à leurs besoins et une famille.

Difficultés professionnelles

La deuxième dimension invoque des **difficultés professionnelles** avec comme items le « *manque de soutien de la part de mon employeur* » (0.832) et un « *travail trop éloigné de ce que j'apprenais durant la formation* » (0.621). Cette deuxième dimension explique 14% de la variance. Elle montre l'importance du rôle de l'employeur pour l'adulte lorsqu'il est en formation.

L'analyse des difficultés discutées dans cette section relèvent uniquement de la première dimension puisque le soutien de l'employeur a déjà été mentionné. Toutes les contributions des items aux axes sont très importantes car les valeurs sont supérieures à 0.5.

4.4.6 Les deux facteurs des difficultés selon les variables sociodémographiques

Le test ANOVA⁷² entre les facteurs et les variables sociodémographiques présente quelques résultats statistiquement significatifs. En termes comparatifs, les femmes ont tendance à avoir davantage de difficultés personnelles que la moyenne. Le même constat s'observe chez les adultes de nationalité étrangère. L'âge joue également un rôle : les adultes entre 30 et 45 ans ont en moyenne de plus grandes difficultés professionnelles. Pour les plus jeunes, cette difficulté est significativement moins ressentie. La CSP et le type de diplôme sont deux variables qui n'ont pas d'impact statistiquement significatifs sur les difficultés vécues.

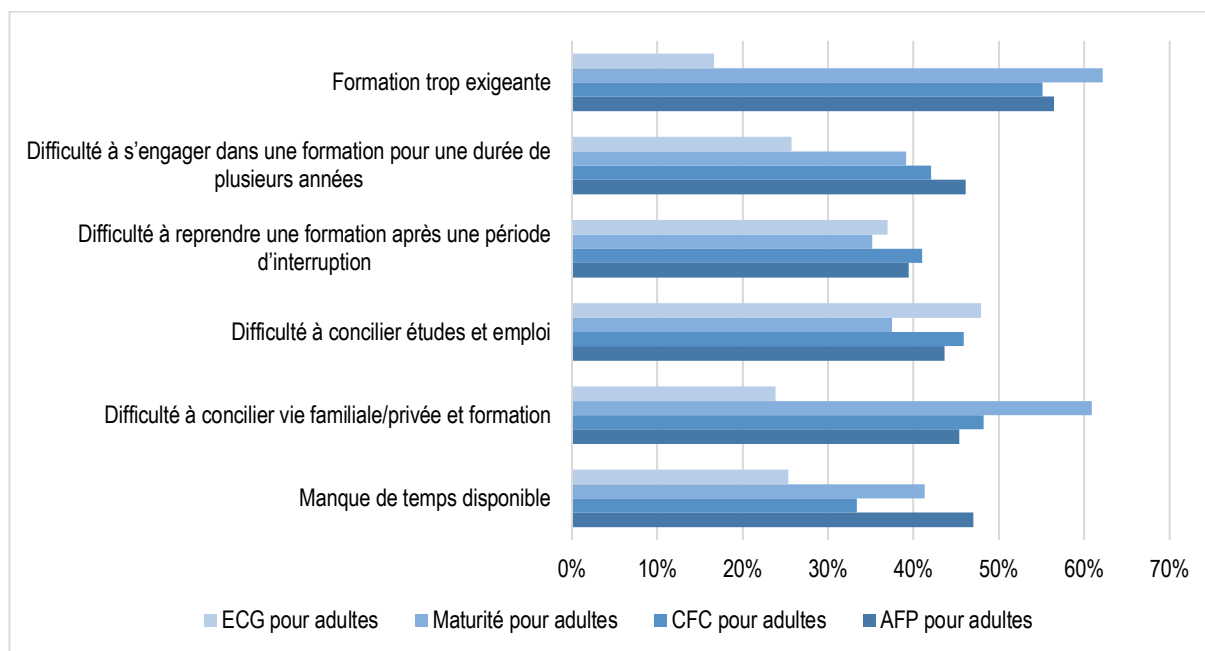
4.4.7 Description des difficultés rencontrées lors de la formation pour adultes

Deux figures mettent en évidence les réponses des adultes sur les items des difficultés : la figure 24 résume le pourcentage des adultes en accord avec les items et un deuxième tableau en annexe⁷³ présente les scores moyens des items.

⁷² Cf. Partie 4.3.3

⁷³ Cf. Figure A20

Figure 24. Proportion des adultes en accord avec les items concernant les difficultés rencontrées lors de la formation selon le type de diplôme



Source : SRED / Base de données EOS

L'analyse des difficultés est divisée en deux parties : la première concerne les difficultés liées à la gestion du temps puis la seconde se concentre sur les exigences de la formation.

Gestion du temps

Les difficultés liées à la gestion du temps sont à mettre en évidence avec les particularités des adultes. Comme noté précédemment une majorité d'entre eux ont un emploi et une famille : « C'est sûr que le jour les jeunes sont à plein temps à l'école alors que le soir les adultes sont à quart temps parce qu'ils travaillent huit heures avant et il y a aussi la famille. L'école n'est pas au centre de leurs préoccupations » (ECGA). Lorsque les adultes arrivent en cours le soir, ils ont déjà eu une longue journée. Des emplois précaires avec des horaires difficiles peuvent entraîner une fatigue importante. Ce mode de vie n'est pas le même que dans les programmes de jour où les jeunes consacrent leur emploi du temps aux cours. Les formateurs et formatrices sont conscients de cette réalité. Les « voltigeurs », c'est-à-dire ceux qui enseignent au sein du cursus initial et aux adultes, aperçoivent des différences importantes : « l'enseignement est très différent car il y a très peu de problèmes de disciplines, mais beaucoup de problèmes d'absences. Ils sont retenus au travail ou bien à la maison parce qu'ils ont un enfant qui est malade. Ils ne viennent pas à tous les cours, mais ils ont des bonnes excuses » (ECGA). Le questionnaire EOS propose trois questions sur la gestion du temps : le « manque de temps

disponible », la « *difficulté à concilier vie privée et formation* » et la « *difficulté à concilier les études et l'emploi* ».

Manque de temps disponible

Les réponses du questionnaire montrent que trois quarts des adultes titulaires d'un certificat ECGA n'ont pas manqué de temps durant leur formation. Ce sont ceux qui ont le moins ressenti cette difficulté. Sept adultes sur dix avec un CFC et six adultes sur dix avec une maturité gymnasiale n'ont pas rencontré cette difficulté. Le manque de temps disponible a été une difficulté pour près de la moitié des adultes titulaires d'une AFP.

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir ressenti un manque de temps (40% vs 32%)⁷⁴. Les adultes de moins de 30 ans sont 19%, ceux entre 30 et 45 ans 40% et les plus âgés 35%⁷⁵. Les étrangers ont souffert d'un manque de temps à 43% contre 29% pour les Suisses⁷⁶. Les « *Employés et cadres intermédiaires* » sont plus nombreux à souffrir du manque de temps (56%) que les « *Ouvriers, divers et sans indication* » (35%)⁷⁷.

Difficulté à concilier vie familiale/privée et formation

La difficulté à concilier vie privée et formation est une réalité vécue différemment selon les filières de formations. Les adultes en maturité gymnasiale sont proportionnellement les plus nombreux à reconnaître cette difficulté puisqu'ils sont plus de 60%. Les diplômés de l'ECGA, sont une nouvelle fois les moins concernés par ce problème (24%). Les adultes en formation professionnelle sont près de la moitié (47% titulaires d'un CFC et 44% d'une AFP).

Le croisement de cet item avec la variable du sexe montre que les femmes (53%) sont plus impactées que les hommes (37%). Les adultes entre 30 et 45 ans sont près de la moitié à avoir vécu la conciliation des temps entre la famille et la formation comme une difficulté, les plus âgés un peu moins (45%) et les plus jeunes beaucoup moins (23%). 52% des étrangers et 41% des Suisses ont trouvé difficile cette conciliation.

Difficulté à concilier emploi et formation

La conciliation entre un emploi la journée et la formation le soir n'obtient pas des réponses très différentes entre les quatre formations. Néanmoins et pour la première fois, les adultes à

⁷⁴ Cf. Figure A21

⁷⁵ Cf. Figure A22

⁷⁶ Cf. Figure A23

⁷⁷ Cf. Figure A24

l'ECGA sont les plus nombreux à reconnaître cette difficulté à hauteur de 48%. Une légère différence s'observe avec les adultes titulaires d'une maturité gymnasiale puisqu'ils sont 38%. Pour les détenteurs d'un CFC et d'une AFP, les adultes sont 45% à trouver que l'emploi a été difficile à concilier avec la formation. Les variables sociodémographiques mettent en évidence une nouvelle fois les femmes (49% vs 37% d'hommes), les adultes âgés entre 30 et 45 ans (51% vs 34% pour les plus jeunes et 37% pour les plus âgés), les étrangers (52% vs 41% pour les Suisses) et les adultes issus d'une CSP modeste (64% vs 43% pour les adultes issus d'une CSP inférieure) qui sont les plus en difficulté sur ce point.

Piste de réflexion

Ce manque de temps questionne les acteurs institutionnels. L'absentéisme est une problématique à gérer au regard de cette difficulté. Cela a pour conséquence que les formateurs et formatrices doivent toujours préparer une deuxième épreuve : *« et ça, ça devient lourd pour les professeurs »* (ECGA). Une session d'épreuves à refaire avait lieu une fois tous les semestres à l'ECGA. Aujourd'hui cette session de rattrapage a lieu tous les mois. La question que pose un acteur durant l'entretien est le signe d'une réflexion à ce sujet : *« Doit-on sanctionner des adultes qui ne viennent pas en cours et jusqu'où doit aller la sanction ? »* (ibid.). Alors que chez les jeunes dans un cursus initial, le problème vient souvent de la discipline, pour les adultes il vient principalement de l'absentéisme. En dehors de la famille et du travail, les acteurs soulignent que l'examen peut-être une cause d'absentéisme. Comme il a lieu une fois à la fin de l'année, il donne l'illusion aux adultes qu'ils n'ont pas besoin de venir tous les jours en cours.

Exigence de la formation

L'analyse se porte désormais sur l'exigence de la formation. Cette difficulté se traduit par les items : *« formation trop exigeante »*, *« difficulté à reprendre une formation après une période d'interruption »* et *« difficulté à s'engager dans une formation pour une durée de plusieurs années »*. En plus de devoir gérer le temps qui leur est précieux, les adultes doivent faire face aux difficultés du programme de la formation : *« Le poids des études qu'ils n'avaient pas avant. Ils n'avaient pas anticipé à quel point ça allait changer leur vie quotidienne. C'est clair que ça bouleverse totalement. (...) C'est un petit bout de la vie, il y a un vrai travail d'autonomie qui est attendu d'eux »* (ECGA). En formation générale, la plupart des adultes ont interrompu leur parcours scolaire. Après des années de pause, le retour aux études peut être difficile pour certains : *« on demande aux étudiants d'être des étudiants, savoir se gérer, incorporer les*

connaissances qu'ils reçoivent, les travaux qu'ils ont à faire sans qu'il y ait un cadre donné par l'institution. (...) Il y a uniquement un examen à la fin de l'année et ça c'est mettre le poids de la responsabilité sur les étudiants qui doivent mieux planifier » (ECGA). Les adultes doivent savoir s'autogérer pour comprendre les cours, arriver à l'heure et se préparer aux examens. Les réformes récentes de formation générale pour adultes renforcent les cursus en le rendant plus exigeant. Pour un acteur interrogé, il est important que les titres délivrés pour adultes soient au même niveau que les titres délivrés aux jeunes dans un cursus classique. Pour ce faire, il faut maintenir un certain niveau de qualité et d'exigences.

Formation trop exigeante

Les scores moyens de 6 pour les adultes en maturité gymnasiale et de 3.4 à l'ECGA expriment une grande différence d'exigence ressentie entre les adultes titulaires des deux diplômes avant même d'analyser la distribution des réponses⁷⁸. 62% des adultes en maturité ont trouvé que la formation était trop exigeante contre seulement 18% à l'ECGA. Les adultes titulaires d'une AFP sont 56% à avoir connu cette difficulté (vs 54%).

Le sexe et la CSP n'influent pas sur cet item. L'âge est à l'inverse un facteur important : un quart des jeunes ont trouvé la formation trop exigeante contre 38 % des plus âgés et 48% des adultes entre 30 et 45 ans. Pour six étrangers sur dix et près de cinq Suisses sur dix la formation était trop exigeante. La langue a un impact puisque 58% des allophones ont rencontré des difficultés contre 45% des francophones.

L'exigence de la formation conduit à un taux d'abandon important : « *Ensuite on a des abandons parce que c'est trop contraignant car la formation ce sont des études, des cours, des devoirs et des examens. Certains ont la phobie des examens et d'autres n'ont pas la méthodologie* » (OFPC). Deux adultes sur trois ont arrêté la FP ou sont encore en cours de formation. Ce taux d'abandons est beaucoup plus important chez les adultes que chez les jeunes issus des parcours classiques.

Difficulté à reprendre une formation après une période d'interruption

Le pourcentage de réponses des adultes provenant des quatre formations pour cet item est presque le même à 5% près. La plus ou moins longue période d'interruption avant d'entreprendre une formation pour adultes impacte en moyenne 35% de la population étudiée.

⁷⁸ Cf. Figure A20

Les variables sociodémographiques ne montrent aucune significativité sur cet item. Un acteur fait remarquer que le poids des études qui arrivent d'un coup dans le quotidien des adultes bouleverse leurs vies déjà bien remplies.

Difficulté à s'engager dans une formation pour une durée de plusieurs années

« Les formations c'est minimum une année, ça va jusqu'à 3 ans, c'est long, ce n'est pas une formation continue où on peut tout mettre entre parenthèses pendant 1 mois. Ce sont des changements fondamentaux pour la personne adulte » (OFPC). Cet extrait illustre l'impact d'une longue formation. Le profil des personnes à l'entrée est une cause de nombreux abandons. L'examen qui se déroule une fois à la fin de l'année a pour conséquence de « mettre le poids de la responsabilité sur les étudiants qui doivent mieux planifier. (...) Là on met le doigt dans un engrenage qui peine à suivre les choses. Ça va peut-être changer. On va introduire des évaluations intermédiaires qui auront le mérite de clarifier les choses plus tôt » (ECGA).

L'influence du COVID sur la formation pour adultes

Le COVID a eu un impact sur la formation pour adultes. De nombreuses difficultés se sont rajoutées à celles déjà mentionnées plus haut à cause du COVID : « Une fermeture d'école c'est toujours éprouvant. Une école c'est un lieu de socialisation. Aux difficultés scolaires se sont peut-être rajoutées des difficultés économiques, les adultes ont des emplois précaires, qui ont parfois perdu leur travail ou on leur a demandé de faire des heures en plus parce qu'il a fallu faire plus de livraisons » (ECGA). De plus, les cours en ligne se sont avérés être une expérience mitigée. Certains adultes ont assez vite décroché et abandonné tandis que pour d'autres les cours en ligne ont été très appréciés. Le COVID a modifié les évaluations. Quelques examens ont été allégés et les examens oraux ont été supprimés.

En bref

Les analyses ont mis en évidence les difficultés rencontrées lors de la formation. Elles sont de deux ordres. Les difficultés personnelles, d'une part, se divisent en deux catégories : un problème de gestion du temps et une formation trop exigeante. Les difficultés professionnelles, d'autre part, sont liées au soutien de l'employeur. Les difficultés de la gestion du temps touchent principalement les femmes, les adultes âgés entre 30 et 45 ans, étrangers et de CSP modeste. L'exigence de la formation est une difficulté qui est relevée principalement par les personnes allophones.

4.4.8 Conclusion

Dans cette partie, la réflexion évoquait le vécu des adultes durant leur formation. Les réponses expriment une évaluation très positive. L'encadrement et le contenu de la formation ont particulièrement été très bien notés. L'analyse de contenu des entretiens confirmée par les réponses de l'enquête mettent en évidence une réflexion à mener sur le soutien des employeurs. Enfin, les difficultés rencontrées lors de la formation mettent en lumière des enjeux pédagogiques et sociaux de la formation pour adultes à Genève. Le « *dispositif* » de formation tente de s'adapter aux spécificités de la population adulte.

4.5 Quelles transitions après la formation les adultes connaissent-ils et pour quelle vision d'avenir ?

Cette partie analyse la transition des adultes après la réussite de leur formation. Cette transition se situe 18 mois après l'obtention de leur diplôme. En comparant leurs situations à celles des jeunes dans un cursus classique, il est possible de voir si l'utilisation du titre est la même pour les deux populations. Ensuite, une ACP est réalisée afin d'extraire des facteurs sur l'apport de la formation. Ces facteurs seront décrits pour les adultes en formation professionnelle. Pour finir, deux modèles de régressions invoquent d'une part les probabilités de se retrouver en emploi ou en formation 18 mois après un titre professionnel et d'autre part les chances d'avoir une bonne vision d'avenir.

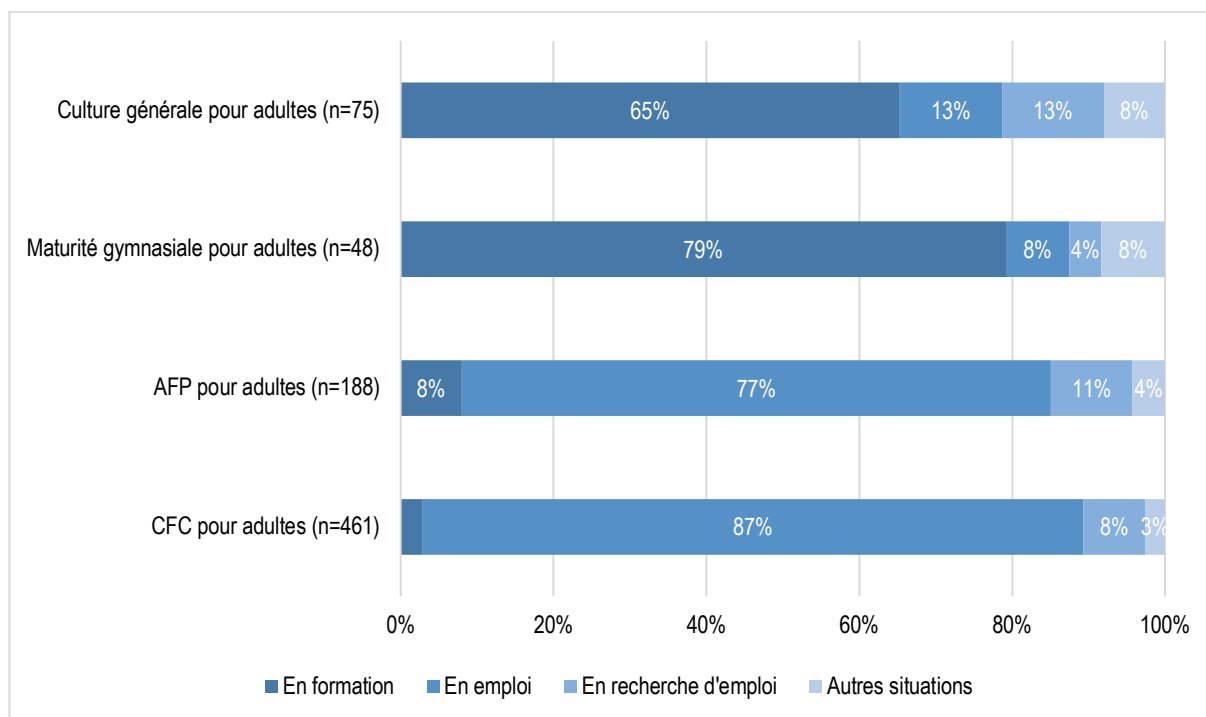
4.5.1 Situation 18 mois après la fin de la formation

La figure 25 illustre la situation des adultes 18 mois après l'obtention de leur diplôme. Les formations professionnelles sont dirigées vers le marché de l'emploi et les formations générales vers la formation. En effet, deux tendances nettes s'observent⁷⁹. En formation professionnelle, 87% des adultes titulaires d'un CFC sont en emploi. C'est le cas pour 77% des titulaires d'une AFP. L'attestation de formation professionnelle conduit 8% des adultes vers une transition en formation, 11% à la recherche d'un emploi et 4% se retrouvent dans d'autres situations. La

⁷⁹ V de Cramer = 0.416***

transition après le CFC est une recherche d'emploi pour 8% des diplômés, une formation pour 2% et d'autres situations pour 3%.

Figure 25. Situation des personnes titulaires d'un diplôme pour adultes 18 mois après l'obtention de leur titre



Source : SRED / Base de données EOS

Les adultes en formation générale sont majoritaires à poursuivre leurs études : 79% des adultes titulaires d'une maturité gymnasiale et 65% d'un certificat ECGA sont en formation. Les premiers sont 8% à transiter vers l'emploi, 4% à la recherche d'un emploi et 8% se retrouvent dans d'autres situations. Après l'ECGA, les adultes sont autant en emploi qu'à la recherche d'un emploi (13% pour les deux) et 8% dans d'autres situations.

Une comparaison entre les transitions des adultes et les transitions des jeunes issus des cursus classiques met en évidence le rôle des diplômés⁸⁰.

⁸⁰ Les données des transitions des jeunes diplômés sont tirées de l'enquête intercantonale : « *Que font les jeunes 18 mois après l'obtention de leur diplôme de niveau secondaire II ? État des lieux dans les cantons de Vaud et de Genève* » menée conjointement par le SRED et l'Unité de recherche pour le pilotage des systèmes pédagogiques (URSP) en 2014.

Transition après le certificat fédéral de capacité

Un tiers des jeunes issus d'un parcours initial titulaires d'un diplôme de niveau secondaire II à Genève obtiennent un CFC⁸¹ (vs 60% parmi les adultes) (SRED, 2014, p.11). Les diplômés d'un CFC classique s'orientent à 65% vers l'emploi (vs 87%) et autour de 20% en formation (vs 2%) (ibid.). Le domaine professionnel joue un rôle sur la transition après l'obtention du diplôme. En effet, les jeunes, diplômés dans le domaine « *Technique* » sont davantage tournés vers la formation tandis que dans le domaine « *Santé-social* » ils se dirigent majoritairement vers l'emploi (ibid.).

Chez les adultes, la formation professionnelle est privilégiée alors que les jeunes choisissent plutôt la formation générale. La situation « *en emploi* » est plus prononcée chez les adultes car, pour la plupart, ils étaient déjà en emploi durant leur formation et les autres adultes ont trouvé du travail entre temps. 46% des adultes en emploi durant leur formation titulaires d'un CFC ont le même emploi 18 mois après l'obtention de leur diplôme.

Transition après l'attestation de formation professionnelle

La moitié des jeunes certifiés d'une AFP classique sont en emploi après l'obtention de leur diplôme (vs trois quarts chez les adultes) et 16% en recherche d'emploi (vs 11%) (id., p.13). La transition vers la vie active est difficile car ils sont en concurrence avec des jeunes munis de qualifications plus élevées (ibid.). Environ 30% des jeunes poursuivent leur formation après une AFP (vs 11%⁸²). Ils privilégient le CFC qui leur permet « *d'augmenter leurs chances d'intégrer le marché de l'emploi dans de meilleures conditions* » (ibid.).

Les adultes titulaires d'une AFP sont pour la plupart en emploi durant leur formation. 37% d'entre eux ont gardé le même emploi 18 mois après. Les transitions vers la formation sont plus nombreuses après une AFP qu'après un CFC pour les jeunes et pour les adultes.

⁸¹ Les chiffres des CFC classiques regroupent les CFC duals et les CFC à plein temps.

⁸² Les adultes « *en formation* », 18 mois après l'obtention de l'AFP, suivent majoritairement une formation pour obtenir un CFC.

Transition après la maturité gymnasiale

L'orientation des jeunes diplômés après une maturité gymnasiale est à 95% dirigée vers une poursuite des études (vs 79%) (id., p.10). À Genève, les jeunes se dirigent à 77% à l'Université. Les adultes étudiés privilégient aussi principalement l'Université⁸³ après leur formation⁸⁴.

La transition vers la formation est la principale orientation des jeunes et des adultes après leur diplôme de formation générale. La proportion des personnes en emploi est plus nombreuse chez les adultes que chez les jeunes ce qui n'est pas surprenant en considérant les caractéristiques des adultes. Un acteur mentionne que « *les entreprises aiment bien engager des élèves du COPAD parce qu'ils sont structurés. Souvent les élèves nous disent qu'ils n'ont pas de problème pour trouver du travail. Une fois qu'ils ont le COPAD dans leur CV c'est un avantage, pour l'organisation et la motivation. Sans motivation on n'arrive pas à travailler* » (COPAD).

Transition après le diplôme de culture générale

Sept jeunes sur dix titulaires d'un certificat ECG sont en formation 18 mois après l'obtention de leur titre (vs 65%⁸⁵) (id., p.15). La plupart de ces diplômés poursuivent leurs études dans une HES ou préparent une maturité (professionnelle ou spécialisée). Les jeunes en emploi (16%) sont proportionnellement plus nombreux que les adultes (13%), mais moins nombreux en ce qui concerne les recherches d'emploi (6% vs 13%).

En bref

Dans l'ensemble, les transitions après un diplôme pour adultes prennent la même forme que les diplômes équivalent dans le cursus classique. Néanmoins, les adultes sont davantage en emploi que les jeunes à 18 mois, en partie parce qu'ils étaient déjà en emploi avant le diplôme pour adultes.

⁸³ Le bachelor en psychologie, en droit, en mathématiques, en relation internationales, en sciences, en psychologie, en Histoire, en théologie ou en traduction sont les orientations choisies à l'Université par les adultes titulaires d'une maturité gymnasiale.

⁸⁴ Le manque d'effectif ne permet pas de tirer des conclusions à ce propos.

⁸⁵ Les adultes diplômés d'un certificat ECGA en 2019 ont suivi un apprentissage d'assistante médicale, un bachelor en soins infirmiers, la HES, des études de podologue, de technicien en radiologie médicale ou encore ASSE. Le CFC est le diplôme privilégié.

4.5.2 Analyse en composantes principales : trois facteurs sur la vision d'avenir après la formation professionnelle

L'enquête EOS propose une série de questions sur les projets futurs. L'analyse en composantes principales⁸⁶ a réduit ces items en trois facteurs. La part de variance expliquée par ces dimensions est de 54%.

Figure 26. Analyse en composantes principales sur les items de la vision d'avenir des adultes en formation professionnelle⁸⁷

Axe 1 : Amélioration de l'employabilité (38% de la variance expliquée)

Items	Scores moyens (1 à 9)	Corrélation au facteur
Je suis plus confiant quant à mon avenir	7.14	.503
J'ai plus de chance de trouver un travail	7.02	.653
Je peux davantage évoluer professionnellement	6.99	.518
Je pense que changer d'employeur est plus facile	5.69	.658
Mon revenu s'est amélioré	5.32	.620
Je peux trouver un emploi plus stable	6.37	.665
En fait rien n'a changé depuis que j'ai obtenu ce diplôme	4.14	-.492

Axe 2 : Amélioration des compétences (9% de la variance expliquée)

Items	Scores moyens (1 à 9)	Corrélation au facteur
C'est un plus dans ma vie	7.92	.440
Je me sens plus performant	7.36	.606
J'ai appris plein de choses utiles	7.68	.797
Je conseillerais à d'autres de faire une formation, comme je l'ai faite	8.02	.530
Ma formation a répondu à mes attentes	7.54	.692
J'ai beaucoup travaillé pour pas grand-chose	3.26	-.476

Axe 3 : Remobilisation (7% de la variance expliquée)

Items	Scores moyens (1 à 9)	Corrélation au facteur
Je peux faire de nouveaux projets	6.93	.674
Je suis plus motivé	7.17	.630
J'ai repris goût aux études	6.64	.743

Source : SRED / Base de données EOS

⁸⁶ L'indice KMO est de 0.902. Ce modèle est de bonne qualité.

⁸⁷ Les valeurs dans la colonne « *Corrélation au facteur* » correspondent aux contributions des items dans l'axe. Les valeurs supérieures à 0.5 montrent une forte contribution.

4.5.3 Description des trois facteurs

Amélioration de l'employabilité

Le premier facteur concerne ***l'amélioration de l'employabilité***. La facilitation des mobilités professionnelles (horizontale ou verticale), d'accès à l'emploi ainsi que l'amélioration des perspectives de salaire sont particulièrement prégnants dans cet axe. Ce facteur dépend des items suivants : « *j'ai plus de chance de trouver un travail* » (.653), « *je peux davantage évoluer professionnellement* » (.518), « *je pense que changer d'employeur est plus facile* » (.658), « *mon revenu s'est amélioré* » (.620), « *je peux trouver un emploi plus stable* » (.665) et « *en fait rien n'a changé depuis que j'ai obtenu ce diplôme* » (-.492). Ce facteur peut être synonyme de vouloir accéder à une meilleure carrière.

Amélioration des compétences

Le deuxième axe porte sur ***l'amélioration des compétences*** aussi bien professionnelles que d'une manière plus générale. Ainsi la formation pour adultes est perçue comme une plus-value qui dépasse le cadre utilitaire. Six items sont identifiés à ce facteur : « *c'est un plus dans ma vie* » (.440), « *je me sens plus performant* » (.606), « *j'ai appris plein de choses utiles* » (.797), « *je conseillerais à d'autres de faire une formation comme je l'ai faite* » (.530), « *ma formation a répondu à mes attentes* » (.692) et « *j'ai beaucoup travaillé pour pas grand-chose* » (-.476). Ce facteur exprime l'idée d'un perfectionnement professionnel.

Remobilisation

Le troisième axe regroupe trois items : « *je peux faire de nouveaux projets* » (.674), « *je suis plus motivé* » (.630) et « *j'ai repris goût aux études* » (.743). La réussite de la formation a déclenché chez les adultes un sentiment de ***remobilisation***. Ils se sentent plus motivés pour poursuivre des études ou pour entreprendre de nouveaux projets. Cette plus grande motivation s'est créée en partie grâce à la formation.

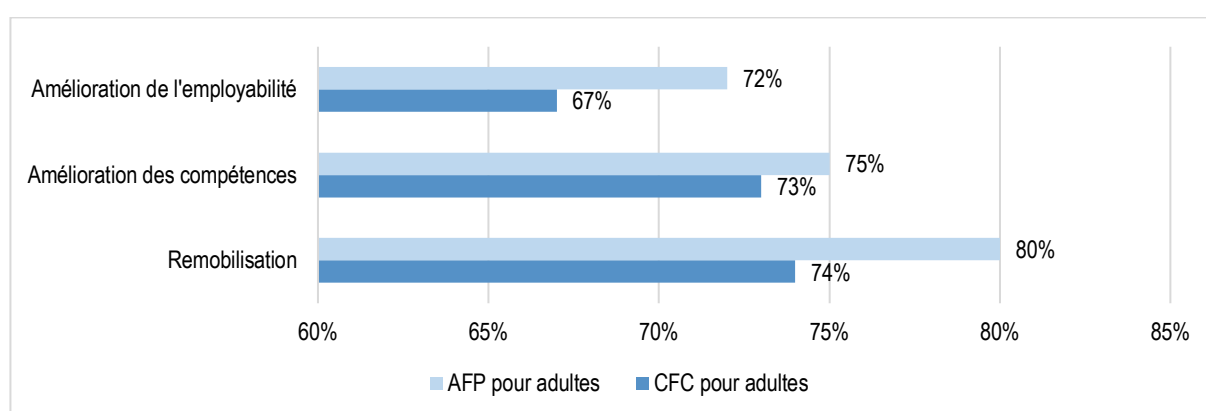
4.5.4 Les trois facteurs de la vision d'avenir selon les variables sociodémographiques

Le test ANOVA⁸⁸ entre les facteurs de l'ACP et les variables sociodémographiques révèle quelques résultats statistiquement significatifs. La formation menant à une AFP améliore davantage l'employabilité en comparaison de la moyenne. C'est le cas également pour les plus jeunes à l'inverse des plus âgés. Les étrangers sont habités par un plus grand sentiment de remobilisation en termes comparatifs ce qui n'est pas le cas pour les francophones. Ces derniers ont également moins perçu une amélioration de leurs compétences. Le milieu social d'origine impacte aussi le facteur « *amélioration des compétences* » puisque les réponses des adultes issus des classes modestes ont un score plus faible que la moyenne.

4.5.5 Description de la vision d'avenir pour les adultes en formation professionnelle

La suite des analyses se concentre uniquement sur les adultes en formation professionnelle. La figure 27 montre le pourcentage d'adultes en adhésion avec les trois facteurs des visions d'avenir selon le diplôme obtenu. Ces résultats correspondent à la moyenne des pourcentages d'adultes en accord pour tous les items de chaque facteur⁸⁹.

Figure 27. Proportion des adultes en accord avec les items concernant la vision d'avenir après la formation professionnelle regroupée selon les facteurs de l'ACP



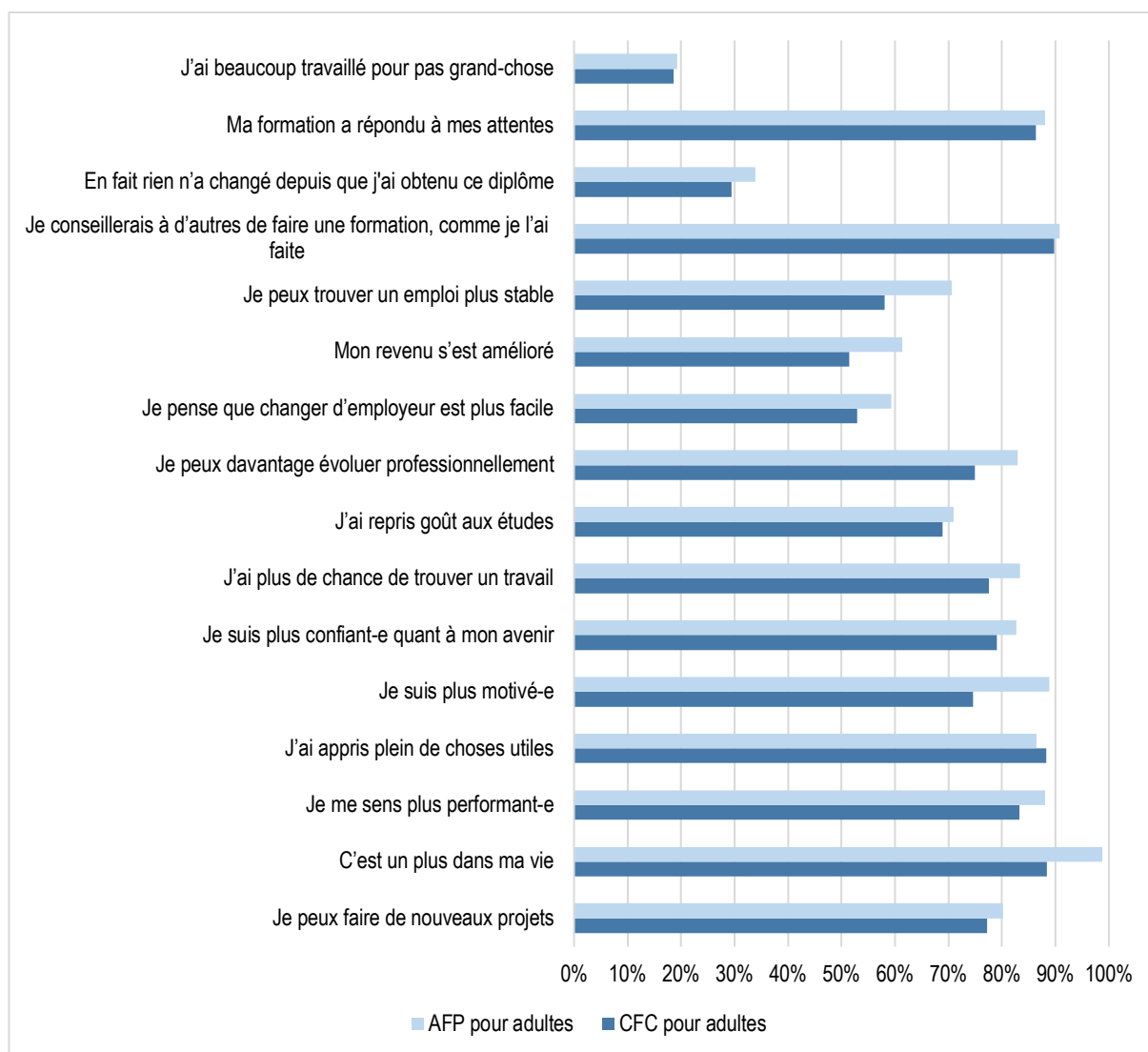
⁸⁸ Cf. Partie 4.3.3

⁸⁹ Les deux items avec des corrélations négatives au facteur ont été rapportées au positif. Par exemple, l'item : « *j'ai beaucoup travaillé pour pas grand-chose* » a obtenu un pourcentage de 20% d'adultes en accord. Le score de cet item pour la construction de la figure 27 a été ramené à 80%.

Source : SRED / Base de données EOS

Les titulaires d'une AFP sont proportionnellement plus nombreux que les titulaires d'un CFC à trouver que la formation a amélioré leur employabilité (72% vs 67%), amélioré leurs compétences (75% vs 73%) et les a remobilisés (80% vs 74%). Près de trois quarts des adultes ayant répondu à l'enquête EOS sont positifs, 18 mois après l'obtention de leur diplôme, quant à l'apport de la formation suivie. La figure 28 illustre le pourcentage d'adultes en accord avec les items sur la vision d'avenir.

Figure 28. Proportion des adultes en accord avec les items concernant la vision d'avenir après la formation professionnelle



Source : SRED / Base de données EOS

Amélioration de l'employabilité

Tous les items du facteur « *amélioration de l'employabilité* » ont un pourcentage plus élevé chez les titulaires d'une AFP. L'amélioration du revenu est l'aspect pour lequel la différence de score moyen est la plus élevée⁹⁰. L'amélioration du revenu est davantage perceptible chez les titulaires d'une AFP. Une situation plus précaire au départ peut expliquer cette meilleure adhésion à l'item. Sept adultes sur dix, diplômés d'une AFP et six adultes sur dix titulaires d'un CFC disent pouvoir trouver un emploi plus stable après leur formation. Un tiers des adultes en formation professionnelle n'a pas observé de changement au niveau de son employabilité après le diplôme⁹¹. Les autres items de ce facteur observent les mêmes constats que les deux premiers cités dans ce paragraphe à savoir une part importante de la population en adhésion avec les items et une part plus importante pour les titulaires d'une AFP.

Amélioration des compétences

Les adultes qui ont terminé avec succès leur formation professionnelle sont une grande majorité à observer une amélioration de leurs compétences. Pour 98% des titulaires d'une AFP et 90% d'un CFC la formation a été un « *plus dans leur vie* ». Ces réponses, bien qu'à interpréter avec les limites mentionnées auparavant, montrent une satisfaction des adultes d'avoir entrepris une formation. 85% des adultes et ce, peu importe le diplôme obtenu, se sentent plus performants à la fin de celle-ci et 87% d'entre eux disent avoir « *appris des choses utiles* ». Ces mêmes pourcentages d'adhésion sont observés pour la question « *la formation a répondu à mes attentes* ». Un dernier élément à souligner est qu'un adulte sur cinq titulaire d'un diplôme professionnel ressent qu'il « *a beaucoup travaillé pour pas grand-chose* ».

Remobilisation

La motivation est un aspect qui est ressorti plusieurs fois dans les entretiens. Les membres de direction interrogés soulignent la motivation de certains adultes malgré leurs autres activités en parallèle. Les réponses de l'enquête EOS montrent que 89% des adultes titulaires d'une AFP se sentent plus motivés après la formation, c'est 16% de plus que les adultes titulaires d'un CFC (73%). Huit adultes sur dix ont le sentiment de pouvoir faire de nouveaux projets et sept adultes

⁹⁰ Figure A25 : le score moyen des adultes titulaires d'une AFP est de 6.1 et celui d'un CFC de 5.1.

⁹¹ Item : « *En fait rien n'a changé depuis que j'ai obtenu ce diplôme* ».

sur dix ont repris goût aux études⁹². Un sentiment de remobilisation est partagé par les adultes qui ont terminé avec succès une formation professionnelle.

En bref

Les visions d'avenir 18 mois après l'obtention d'un diplôme pour adultes sont positives pour huit adultes sur dix aussi bien en CFC qu'en AFP. L'amélioration de l'employabilité et le sentiment d'une remobilisation se ressentent un peu plus chez les adultes titulaires d'une AFP.

4.5.6 Modèles de régressions logistiques

Intéressons-nous désormais aux probabilités de se retrouver en emploi ou en formation et aux probabilités d'avoir une vision positive ou négative de l'avenir 18 mois après l'obtention du diplôme. Pour ce faire, deux modèles de régression logistique sont présentés dans ce travail. Ces modèles concernent uniquement les adultes en formation professionnelle car les ACP ont été réalisées uniquement sur cette population. Les deux régressions ont chacune deux modèles : le premier qui ne contient pas les facteurs de l'ACP et le second qui les inclus. Le but est de mesurer l'influence des variables sociodémographiques et des parcours antérieurs avec et sans les facteurs pour voir si des différences s'observent.

4.5.7 1^{ère} régression logistique. Quelle est la probabilité d'être en emploi (vs en formation) 18 mois après l'obtention du diplôme selon les caractéristiques étudiées

La première régression analyse les transitions des adultes après l'obtention du diplôme en calculant les probabilités de se retrouver en emploi (vs en formation). Pour réaliser le premier modèle, la méthode descendante a été utilisée afin de retenir le meilleur modèle explicatif. Seules les variables statistiquement significatives ont été retenues. Au départ, les adultes en recherche d'emploi étaient inclus avec ceux en emploi pour mesurer les adultes dans la vie active vs ceux en formation. Les résultats étant identiques avec le modèle présenté, le choix pris a été de ne pas les prendre en compte pour s'intéresser spécifiquement à l'emploi vs la formation.

⁹² Parmi tous les adultes titulaires d'un diplôme professionnel

Figure 29. Modèle logistique estimant la probabilité de se retrouver en emploi (vs en formation) 18 mois après l'obtention du diplôme pour adultes⁹³

Variables explicatives	Modèle 1 (excluant les facteurs des ACP)	Modèle 2 (incluant les facteurs des ACP)
Type de diplôme		
AFP pour adultes	réf.	réf.
CFC pour adultes	5.2***	9.7***
Sexe		
Femme	réf.	réf.
Homme	4.7**	4.8*
Langue		
Autres langues	réf.	réf.
Français	0.7***	0.3***
Lieu de scolarité à Genève		
Oui	réf.	réf.
Non	0.7**	0.3**
Domaine professionnel		
Santé-social	réf.	réf.
Commerce	0.2*	0.2*
Construction	0.8***	0.5*
Services/Hôtellerie/Restauration	0.7***	0.6***
Raisons d'entrée		
Perfectionnement	-	0,6
Développement personnel	-	1,7
Mobilité professionnelle	-	0.2***
Opportunité / Protection	-	4.2*
Apport de la formation		
Amélioration de l'employabilité	-	3,1
Amélioration des compétences	-	0.3*
Remobilisation	-	1,7
Difficultés		
Difficultés personnelles	-	0.3**
Difficultés professionnelles	-	0,4
Constante	396.606***	3233.493***
R-deux de Nagelkerke	0.23	0.38

Source : SRED / Base de données EOS

⁹³ Le coefficient de détermination R2 de Nagelkerke rend compte de la qualité du modèle. Les valeurs de ce R2 se situent entre 0 et 1. Plus la valeur est proche de 1 plus le modèle est de meilleure qualité. La valeur du R2 exprime le pourcentage de la variance expliquée. Le premier modèle explique 23% de la variance et le second 38%.

Les valeurs présentes dans la figure 29 sont des rapports de cotes (odds ratio)⁹⁴. Le type de diplôme, le sexe, la langue, le lieu de scolarité et le domaine professionnel sont des variables qui influencent la transition après le diplôme.

Premier modèle

Type de diplôme

Un adulte titulaire d'un CFC a 5.2 fois plus de chances de se retrouver en emploi qu'un adulte titulaire d'une AFP lorsque les autres variables sont contrôlées. En considérant les facteurs des raisons d'entrée, de l'apport de la formation et des difficultés, les chances d'un adulte d'être en emploi avec un CFC sont presque doublées par rapport à ceux avec une AFP (9.7 fois plus). Le CFC pour adultes marque généralement une fin en soi car les objectifs sont atteints : postes à responsabilité, meilleur salaire ou tâches plus ambitieuses. Après l'obtention de l'AFP, certains adultes se sentent remobilisés et estiment qu'ils sont capables de poursuivre des études dans le but d'obtenir un CFC. Ils s'aperçoivent que le CFC leur permet d'avoir une meilleure situation sur le marché de l'emploi. L'AFP pour adultes a un rôle de tremplin vers le CFC déjà identifié dans l'AFP classique (Ducrey, Hrizi & Mouad, 2022).

Sexe

Les hommes ont tendance à se retrouver davantage en emploi et les femmes en formation. Ils ont 4.7 fois plus de chances d'être en emploi que les femmes. Ce chiffre reste identique dans le deuxième modèle. Un mécanisme de genre peut expliquer ces résultats dans le sens où les femmes prolongent leurs études afin de combler les inégalités salariales existantes sur le marché du travail.

Langue

Les personnes allophones, pour qui la formation a été ressentie comme plus exigeante que les francophones, ont 1.4⁹⁵ fois moins de chances de suivre une nouvelle formation que les francophones lorsque les autres variables sont contrôlées. La difficulté de la langue joue un rôle

⁹⁴ Pour rappel, estimer les rapports de cotes conduit à prendre l'exponentiel du coefficient de régression qui est difficilement interprétable.

⁹⁵ Ce résultat s'obtient par le calcul suivant : $1/0.7 = 1.4$.

dans les transitions des adultes. Les chances pour un francophone d'être en formation par rapport à un allophone sont augmentées dans le deuxième modèle (3.3 fois plus).

Lieu de scolarité

Les adultes qui n'ont pas été scolarisés à Genève durant leur cursus obligatoire et de niveau secondaire I ont 1.4 fois plus de chances d'être en formation que les adultes scolarisés à Genève. La remobilisation et la preuve de réussite procurées par l'obtention du diplôme peuvent être des facteurs influençant la poursuite d'études. En considérant les facteurs de l'ACP, les chances de suivre une formation après le diplôme sont 3.3 fois plus élevées pour les adultes n'ayant pas suivi leur scolarité à Genève que ceux l'ayant suivi à Genève.

Domaine professionnel

Les adultes dans le domaine « *Santé-social* » sont ceux qui ont le plus de chances d'être en emploi sans suivre de formation après l'obtention de leur diplôme. Leurs chances sont 0.8 fois moins élevées que dans le domaine « *Construction* » et 0.7 fois moins élevées que dans le domaine des « *SHR* ». Les adultes titulaires d'un diplôme en « *Commerce* » ont 5 fois plus de chances que les adultes en « *Santé-social* » de se retrouver en formation. Le premier diplôme obtenu par les adultes en « *Santé-social* » semble satisfaire leurs objectifs professionnels. Le test ANOVA avait montré que ces adultes entraient en formation principalement dans le but d'un perfectionnement professionnel⁹⁶.

Autres variables

L'âge, la nationalité et la catégorie socioprofessionnelle n'ont pas présenté d'effets statistiquement significatifs entre le fait de suivre une formation et d'être en emploi après l'obtention d'un diplôme pour adultes.

Deuxième modèle

Le deuxième modèle ajoute aux variables précédemment explicitées les facteurs résultants des trois ACP.

⁹⁶ Cf. Partie 4.3.3

Raisons d'entrée

Parmi les quatre facteurs des raisons d'entrée, deux ont un effet significatif sur la transition post-diplôme. Les adultes animés par une volonté de mobilité professionnelle ont 5 fois plus de chances de suivre une nouvelle formation que ceux qui n'ont pas mis en avant cette raison d'entrée. Le premier diplôme pour adultes obtenu constitue ainsi le point de départ vers un processus de formation en vue d'évoluer professionnellement.

La raison d'entrée « *Opportunité/Protection* » joue un rôle sur la transition des adultes. En effet, les adultes qui ont choisi une formation pour adultes dans une perspective de stabiliser leur situation professionnelle ou pour obtenir une promotion ont 4.2 fois plus de chances d'être en emploi à la fin de leur formation pour adultes. Cette cohérence entre l'utilisation du titre et les raisons pour lesquelles il a été entrepris montre que la formation pour adultes joue donc bien le rôle de stabilisation d'une situation sur le marché du travail.

Apport de la formation

Les adultes désireux d'augmenter leurs compétences ont 3.3 fois plus de chances de suivre une nouvelle formation après la réussite de leur diplôme et les adultes qui visaient une amélioration de l'employabilité sont plus souvent en emploi. Les deux rôles de la formation professionnelle pour adultes s'entreviennent, d'un côté elle permet à des personnes qui souhaitent stabiliser leur situation professionnelle en obtenant une certification reconnue au niveau suisse. D'un autre côté, elle joue également le rôle de tremplin et de remobilisation, pour des personnes qui souhaitent s'engager dans une démarche de formation.

Difficultés

Les adultes qui ont manifesté des difficultés personnelles durant leur formation pour adultes ont 3.3 fois plus de chances de suivre à nouveau une formation. Les précédentes analyses ont montré que les femmes ressentaient davantage de difficultés personnelles en formation que les hommes et qu'elles avaient une plus grande probabilité d'être en formation 18 mois après l'obtention du diplôme. Ces résultats peuvent être interprétés selon le sexe.

En bref

Cette première régression logistique a mis en avant les variables, sociodémographiques, des parcours antérieurs, et les facteurs des ACP jouant un rôle sur la transition des adultes un an et demi après l'obtention de leur diplôme retenu dans ce travail. Les facteurs, être titulaire d'un

CFC, être un homme, allophone, scolarisé à Genève, travaillant dans le domaine « *Santé-social* » sont retenus comme favorisant une transition en emploi après un titre pour adultes.

4.5.8 2^{ème} régression logistique. Quelle est la probabilité d'avoir une vision d'avenir positive (vs négative) 18 mois après l'obtention d'un diplôme pour adultes selon les caractéristiques étudiées ?

Dans cette deuxième régression logistique, le regard se porte vers l'avenir. Le but est d'analyser l'influence des variables étudiées dans ce travail sur une éventuelle vision positive ou négative de l'avenir après l'obtention d'un diplôme pour adultes. La construction de cette régression logistique se base sur une question de l'enquête EOS : « *Comment percevez-vous votre vision d'avenir ?* ». Les réponses possibles se présentent sous la forme d'une échelle allant de 1 à 9. La valeur 1 signifie une vision très négative et la valeur 9 une vision très positive. Les individus ayant répondu entre 1 et 5 à cette question sont considérés, dans ce travail, comme ayant une vision d'avenir négative et ceux qui ont répondu entre 6 et 9 ont une vision d'avenir positive. La méthode descendante a une nouvelle fois été employée pour construire ces deux modèles. Cela signifie qu'en premier lieu toutes les variables ont été incorporées dans le premier modèle. Les variables aux rapports de cotes proches de 1 ont été enlevées du modèle pour une meilleure explication. Le premier modèle explique 11% de la variance et le deuxième, qui inclut les facteurs des ACP, explique 26% de la variance.

Figure 30. Probabilité d'avoir une vision positive de l'avenir (vs une mauvaise vision) 18 mois après le diplôme pour adultes⁹⁷

Variables explicatives	Modèle 1 (excluant les facteurs des ACP)	Modèle 2 (incluant les facteurs des ACP)
Type de diplôme		
AFP pour adultes	réf.	réf.
CFC pour adultes	0.9	1
Sexe		
Femme	réf.	réf.
Homme	1.4	1,3

⁹⁷ L'âge est recodé selon la distribution en quartiles : la première catégorie comprend le premier quartile qui va de l'âge minimum jusqu'à 37 ans, la deuxième catégorie contient le deuxième et le troisième quartile dans lesquels sont compris les âges entre 37 et 46 ans et la dernière catégorie composée du quatrième quartile représente les adultes de plus de 46 ans. Les adultes provenant d'une CSP supérieure sont enlevés de l'analyse par manque d'effectif.

Age au diplôme		
<= 37 ans	0.8	0.7
> 37 et <= 46 ans	réf.	réf.
> 46 ans	0.7	0.9

Variables explicatives (suite)	Modèle 1 (excluant les facteurs des ACP)	Modèle 2 (incluant les facteurs des ACP)
Langue		
Autres langues	réf.	réf.
Français	1.1	1.2
Catégorie socioprofessionnelle		
Ouvriers, divers et sans indication	réf.	réf.
Employés et cadres intermédiaires	3.2*	3.7*
Passage scolaire obligatoire		
Oui	réf.	réf.
Non	0.9	1
Redoublement		
Oui	réf.	réf.
Pas de redoublement	3.4*	2.9
Certification avant le diplôme		
Non certifié	réf.	réf.
Déjà certifié	2.2*	1.9
Situation 18 après l'obtention du diplôme		
En emploi	réf.	réf.
En formation	0.5	0.5
A la recherche d'un emploi	0.2***	0.3**
Autres situations	0.5	0.4
Raisons d'entrée		
Perfectionnement	-	2.2**
Développement personnel	-	1.4
Mobilité professionnelle	-	0.7
Opportunité / Protection	-	1.7*
Apport de la formation		
Amélioration de l'employabilité	-	4.7***
Amélioration des compétences	-	1.4
Remobilisation	-	1.7*
Difficultés		
Difficultés personnelles	-	1.3
Difficultés professionnelles	-	1
Constante	0.57	0.64
R-deux de Nagelkerke	0.11	0.26

Source : SRED / Base de données EOS

Premier modèle

Seules trois variables parmi toutes celles retenues pour ce travail jouent un rôle statistiquement significatif dans l'appréhension de la vision d'avenir : la catégorie socioprofessionnelle, le fait de ne pas avoir redoublé et celui d'avoir une première certification avant la formation pour adultes. En revanche, le type de diplôme obtenu, le sexe, l'âge, la langue et le lieu de scolarité n'ont pas d'impact.

La catégorie socioprofessionnelle

Les adultes issus d'une CSP moyenne ont 3.2 fois plus de chances d'avoir une vision positive de l'avenir par rapport aux adultes issus d'une CSP inférieure lorsque les autres variables sont contrôlées. Cela peut sous-entendre une meilleure intégration sur le marché de l'emploi à des postes à plus hautes responsabilités. Les chances de percevoir l'avenir positivement sont davantage augmentées lorsque les facteurs des ACP sont intégrés à la régression.

Le redoublement et le nombre de certifications

Deux variables concernant le parcours scolaire antérieur ont des effets statistiquement significatifs. Les adultes qui n'ont pas redoublé ont 3.4 fois plus de chances d'avoir une vision positive de l'avenir que ceux qui ont redoublé. Les adultes qui ont obtenu une première certification avant la formation pour adultes ont 2.2 fois plus de chances que les adultes non certifiés de voir l'avenir positivement. Ces deux variables ne sont plus statistiquement significatives dans le deuxième modèle de régression. Ces chiffres montrent que le niveau de formation a un impact sur la perception de l'avenir.

Situation 18 mois après l'obtention du diplôme

La situation sur le marché du travail joue également un rôle sur la vision d'avenir des adultes. En effet, les personnes à la recherche d'un emploi, un an et demi après avoir obtenu un diplôme pour adultes, ont 5 fois plus de chances d'avoir une vision négative de l'avenir que ceux qui sont en emploi. Ces chances diminuent (de 5 à 3.3 fois) lorsque les facteurs des ACP sont inclus. Être actif sur le marché du travail est la situation la plus rassurante pour envisager l'avenir de manière positive.

Deuxième modèle

Le deuxième modèle possède quatre variables statistiquement significatives quant à la vision d'avenir : le milieu d'origine sociale, la situation sur le marché du travail, un perfectionnement professionnel comme raison d'entrée en formation et deux facteurs sur l'apport de la formation. L'analyse se focalise uniquement sur les facteurs des ACP. Les deux premières variables ont déjà été traitées dans les paragraphes précédents.

Les facteurs des raisons d'entrée

Les adultes qui ont souhaité entrer en formation pour évoluer professionnellement ou pour poursuivre des études ont 2.2 fois plus de chances d'avoir une vision d'avenir positive que ceux qui n'avaient pas invoqué cette raison d'entrée. Le facteur « *protection/opportunité* » est également favorable à une bonne perception d'avenir. En effet, les adultes qui ont avancé l'idée de vouloir obtenir une promotion ou d'avoir réalisé la formation sur demande de leur employeur ont 1.7 fois plus de chances d'avoir une meilleure vision d'avenir que ceux qui n'ont pas mis en avant cette idée. Lorsqu'un employé est encouragé par son employeur à suivre une formation, cela signifie que sa situation en emploi est stable ; il peut envisager l'avenir positivement. Même constat pour les adultes voulant obtenir une promotion. L'objectif n'est pas de suivre une formation pour pouvoir garder son travail, mais pour pouvoir progresser dans l'entreprise.

Les facteurs de l'apport de la formation

L'amélioration de l'employabilité grâce à la formation renforce le sentiment d'une vision d'avenir positive. Ces adultes ont 4.7 fois plus de chances de percevoir une vision d'avenir positive que les adultes qui n'ont pas ressenti une meilleure employabilité. Le renforcement de l'employabilité est fortement corrélé à une vision d'avenir positive tandis que l'amélioration des compétences ne semble pas l'impacter. Les adultes habités par un sentiment de motivation créé à la suite de la formation ont 1.7 fois plus de chances de percevoir leur avenir de manière positive comparés à ceux qui n'auraient pas ressenti ce sentiment.

En bref

Cette deuxième régression logistique a mis en avant les facteurs influençant la perception d'avenir des adultes. Les variables sociodémographiques ne sont pas nombreuses à l'influencer. Avoir obtenu une première certification avant l'entrée en formation pour adultes, ne pas avoir

redoublé et être issu d'une CSP moyenne plutôt qu'une CSP inférieure favorisent une bonne vision de l'avenir. Être actif sur le marché du travail 18 mois après l'obtention du diplôme est la situation qui permet d'envisager l'avenir le plus sereinement. Les facteurs des ACP montrent qu'une raison d'entrée en vue d'un perfectionnement professionnel, d'une opportunité ou d'une protection, ainsi qu'une amélioration de l'employabilité accompagnée d'une remobilisation sont favorables pour envisager l'avenir positivement.

4.5.9 Conclusion

Cette cinquième partie des analyses s'est intéressée à la transition post-diplôme des adultes, aux facteurs influençant cette transition et à ceux qui permettaient de percevoir l'avenir de façon positive. Les titres pour adultes connaissent dans l'ensemble les mêmes transitions que ceux obtenus dans les parcours scolaires initiaux, à la différence que les adultes sont majoritairement plus nombreux en emploi. L'ACP sur les items de l'apport de la formation a extrait trois facteurs : une amélioration de l'employabilité, une amélioration des compétences et un sentiment de remobilisation.

5. Discussion

Chaque parcours de vie est construit de trajectoires, de transitions et d'événements qui impliquent des changements de statut ou de rôle (Ghergel, 2013). Ce travail a analysé les parcours des personnes titulaires d'un diplôme pour adultes à Genève. Cette discussion reprend les questions de recherche posées au début du travail et expose les enjeux et les pistes de réflexion amenées lors des analyses.

L'influence du COVID sur la formation pour adultes

Le contexte économique suisse rend le marché du travail plus exigeant et les diplômes indispensables. Les personnes les plus vulnérables sont celles qui ne sont pas ou peu qualifiées (Perret Ducommun, 2019). La crise du COVID est venue renforcer cette réalité. En effet, durant la pandémie, les emplois précaires et non déclarés ont été particulièrement exposés aux conséquences économiques. En ce sens, un acteur interviewé souligne que « *le COVID a mis en avant l'importance de la formation pour adultes et mis en exergue le besoin de qualifier les personnes pour qu'elles puissent travailler* » (OFPC). En effet, par l'intermédiaire d'une formation reconnue, les personnes ont la possibilité d'accéder à une meilleure intégration sociale et professionnelle (COPAD). Comme le choix d'effectuer une formation pour adultes résulte principalement d'une démarche individuelle (Barbier, 2004 & Bourgeois et al., 1997), le rôle de l'État est de mettre en avant les différentes offres de formations pour que les adultes en prennent connaissance. La gratuité des formations et l'adaptation des programmes selon leurs besoins sont des arguments à mettre en valeur. Selon l'acteur interrogé, une « *prise de conscience* » a émergé parmi les autorités sur ces questions sociales, et un travail conséquent de communication est mis en place à Genève.

Le rôle de la formation pour adultes

La politique de la formation professionnelle est dirigée vers l'employabilité. Les réponses des adultes titulaires d'un diplôme professionnel confirment cet objectif. Pour renforcer leur employabilité, les adultes cherchent tout d'abord à améliorer leurs compétences pour se perfectionner professionnellement. Une fois acquis, le champ des possibles est plus large pour les diplômés (changer d'employeur, amélioration des conditions salariales), même si parfois, dans de rares cas, l'insertion professionnelle avec un titre reconnu se révèle être plus difficile

(notamment en raison du salaire). La plupart des adultes interrogés cherchent à obtenir une reconnaissance institutionnelle de leurs compétences en vue d'évoluer professionnellement et d'améliorer leurs conditions de travail. Toutes ces raisons ont comme point commun une logique économique. Les parcours généralistes sont généralement entrepris pour d'autres raisons. Le principal objectif du titre obtenu est d'accéder à des études futures. Les acteurs mentionnent également qu'être titulaire d'un diplôme est une fin en soi pour certains adultes à qui il manquait un titre de niveau secondaire II pour trouver un travail. À ce titre, la formation généraliste se positionne comme une sorte d'école de la deuxième chance, pour des personnes ayant suivi leur scolarité à Genève mais qui n'ont pas obtenu le titre secondaire II souhaité. Les formations pour adultes généralistes permettent donc à ces personnes, quelques années après avoir quitté le système de formation, d'avoir l'opportunité de compléter leur formation, souvent en vue de poursuivre des études. Entre l'objectif d'employabilité, de deuxième chance, d'intégration sociale et de tremplin vers des études, il est pertinent de voir que les rôles des diplômes sont multiples.

Le public-cible

Comme évoquées précédemment, la formation professionnelle et la formation générale ont deux rôles distincts dans le paysage de la formation pour adultes. À l'instar de l'utilisation différenciée de la formation pour adultes, les publics qui la fréquentent sont également sensiblement différents. Le public titulaire d'un certificat professionnel à Genève est majoritairement féminin, âgé en moyenne de 40 ans, de nationalité étrangère, composé de personnes allophones, d'une CSP inférieure et qui n'a pas été scolarisé à Genève. Les adultes titulaires d'un diplôme généraliste sont quant à eux différents sur plusieurs aspects. D'une part ils sont plus jeunes (en moyenne 25 ans) et ont suivi en grande majorité leur scolarité à Genève. Par ailleurs, la proportion de Suisses et de francophones est plus importante que le public de la formation pour adultes. Le seul point commun est que ces deux formations sont en majorité composées de personnes issues de milieux sociaux modestes, ce qui illustre d'une manière générale le rôle social de la formation pour adultes à Genève. Une population issue de la migration récente est fortement représentée en formation professionnelle alors qu'en formation générale il s'agit principalement d'adultes sortis du système scolaire initial.

Les difficultés rencontrées lors de la formation

Lors de leur formation, les adultes ont dû faire face à des difficultés de gestion de temps et d'exigence de la formation. Le dispositif de formation propose des cours le soir et le samedi

matin et allège le programme pour les adultes qui ont des facilités dans certaines matières. Le manque de temps disponible a plus été un problème pour les femmes et l'exigence de la formation pour des personnes de nationalités étrangères, allophones et plus âgées. Le niveau de français des personnes a également une influence sur le suivi de la formation. La reprise des études après une longue interruption ne semble pas avoir posé de problème aux adultes diplômés.

L'évaluation de la formation et les formes de soutien

L'évaluation de la formation pour adultes est positive et les personnes en tirent une grande satisfaction personnelle. Le travail des formateurs et formatrices est également bien évalué. Ces derniers suivent une formation spécifique sur la pédagogie à transmettre aux adultes et représente une aide pour eux dans leur parcours. Un membre de la direction du COPAD souligne que la famille est également un soutien important. L'employeur est une autre figure qui peut épauler les adultes en formation. Les entretiens et les données ont montré qu'une réflexion s'impose à ce sujet : « *S'il y a des choses à améliorer, c'est peut-être l'implication des employeurs, de penser à la relève (...) Plus de reconnaissance aussi (...) Nous ne sommes pas arrivés au bout de la réflexion* » (OFPC). La moitié des adultes n'avertissent pas leurs employeurs par peur d'être licenciés.

L'enjeu pédagogique

L'hétérogénéité des publics en formation pour adultes est une spécificité inhérente à ce type de formation. Par exemple, l'ECGA, à l'instar de l'ECG, est confrontée à une forte hétérogénéité de son public. L'ECGA accueille non seulement des jeunes qui ont quitté le système sans certification (de différentes provenances et de niveaux scolaires différents), mais également des personnes qui ont obtenu un certificat ECG et qui souhaitent se réorienter. Pour gérer cette hétérogénéité, plusieurs dispositions ont été prises. Une session de rattrapage des épreuves avait lieu une fois par semestre et aujourd'hui elle a lieu une fois par mois. Certaines matières sont notées avec un examen unique à la fin de l'année. Pour certains adultes, qui peuvent avoir la « *phobie* » des examens, cela représente une grande pression. De plus, cet examen unique ne motive pas les adultes à suivre les cours durant l'année, car ils se disent qu'ils sont capables de rattraper leur retard juste avant. Le système de notation est en train de changer : « *Nous allons introduire des évaluations intermédiaires qui auront le mérite de clarifier les choses plus tôt. C'est une bonne mesure d'encadrement* » (ECGA). L'objectif des récentes réformes à l'ECGA est de garantir un niveau de qualité des diplômes équivalent à celui des parcours classiques.

L'enjeu politique

L'hétérogénéité des publics interroge les acteurs d'un point de vue politique. Pour eux, les adultes ont besoin d'un travail sur l'orientation. Pour mieux accompagner cette démarche, la nécessité de mettre en place un suivi individualisé afin de mieux comprendre leurs difficultés et pouvoir y répondre est relevé par plusieurs acteurs : « *Nous associons souvent les adultes à des personnes autonomes et responsables, mais non. Il y a des adultes qui ont de vraies difficultés, qui ont besoin d'un accompagnement différent et pour ça il faut des ressources, il faut développer des moyens* » (ECGA). Les entretiens individuels menés entre les conseillers d'orientation et les adultes permettent de récupérer des éléments importants sur leurs trajectoires de vie et sur les difficultés rencontrées : « *Ce que je souhaiterais, c'est que nous soyons plus proches des élèves, qu'on soit plus attentifs. Lorsque nous faisons des entretiens, nous récupérons beaucoup de choses, mais il faut être à côté d'eux, les relancer et parfois leur donner des tâches à faire, il y a tout un boulot à faire [dont] nous n'avons pas l'habitude* » (ECGA).

Un dilemme éthique existe quant au positionnement à prendre pour certains adultes en échec en formation pour adultes. Un élève qui échoue à son cursus scolaire initial peut se raccrocher et reprendre une formation par la suite. Un échec en formation générale pour adultes est quasiment un échec définitif : « *Dire non à un élève du jour ce n'est pas définitif, il va bosser un peu et il va se raccrocher tôt ou tard, mais dire non à un élève de l'ECGA c'est compliqué. Se positionner ce n'est pas facile. Jusqu'où doit-on aller pour aider ces adultes ?* » (ECGA).

Pistes de réflexions

La formation pour adultes requiert une réflexion plus globale pour l'ensemble des acteurs. Tout d'abord, des suivis individualisés peuvent permettre de mieux comprendre ces adultes et les aider durant leur formation. Ces suivis pourraient être une solution afin de lutter contre les abandons. Un meilleur développement des Écoles supérieures est également souhaité par les acteurs. Elles doivent être davantage mises en avant dans le paysage des formations car certains adultes, notamment ceux qui font une deuxième certification à l'ECGA, seraient mieux orientés dans ces formations que dans les parcours qu'ils choisissent. Une dernière piste de réflexion évoquée dans cette discussion est celle du soutien des employeurs. Les acteurs encouragent les employeurs à davantage s'impliquer dans les formations de leurs employés.

6. Conclusion

La formation pour adultes offre la possibilité d'obtenir des diplômes reconnus par une autre voie que celle du parcours de formation initiale. D'une manière générale, les adultes interrogés portent un regard très positif sur la formation qu'ils ont suivie et sont optimistes pour leur avenir. L'observation de leur situation 18 mois après leur titre rejoint ce sentiment exprimé dans la mesure où la grande majorité d'entre eux sont soit en emploi, soit en formation en train d'acquiescer un nouveau titre. La formation permet à des adultes de s'intégrer sur le marché du travail, de renforcer leur employabilité, d'évoluer professionnellement ou encore de poursuivre des études. Les adultes choisissent de se former principalement pour améliorer leur situation sur un marché du travail de plus en plus concurrentiel et/ou pour obtenir un titre qui permette la continuation du parcours de formation. Entreprendre une formation est une trajectoire de vie marquée d'enjeux. Une fois en formation, les adultes rencontrent des difficultés par rapport au temps disponible (conciliation entre la vie de famille, le travail et la formation) et aux exigences requises (cours à suivre et évaluations). Une approche pédagogique ainsi qu'une politique de formation s'adaptent à ces contraintes et représentent deux atouts pour la réussite scolaire des adultes.

Une des limites de ce travail porte sur le fait que seuls les adultes ayant obtenu un titre ont été interrogés. Or, les taux d'abandon en cours de cursus sont nombreux (deux tiers des adultes en FP ne terminent pas leur formation de manière linéaire). Une piste d'approfondissement sur la thématique de la formation des adultes serait de s'intéresser plus spécifiquement à cette population. Pour élargir la recherche et prolonger la discussion il serait pertinent de mener des entretiens avec des adultes au début de leur formation, avec des formateurs et formatrices et avec des employeurs. Cela permettrait de cerner plus rigoureusement les enjeux sociaux, pédagogiques et politiques de la formation pour adultes.

Références bibliographiques

- Aballea, F., Guérin, F., Le Goff, J.-L. & Zannad, H. (2007). Les enjeux de la VAE pour les individus et les entreprises concernés. *Humanisme et Entreprise*, volume 285, pp.1-20.
- Aeppli, M., Kuhn, A. & Schweri, J. (2021). *Une formation professionnelle est toujours payante*. La vie économique. Publié le 29.10.2021.
- Alvarez, E. & Parini, L. (2005). Engagement politique et genre : la part du sexe. *Nouvelles Questions Féministes*, 24, pp.106-121. <https://doi.org/10.3917/nqf.243.0106>
- Barbier, R. (2004). *Une philosophie de la formation des adultes en France*. Centre d'Initiation à l'Enseignement Supérieur (CIES), Paris 8 : Sorbonne.
- Becker G. S. (1964). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to Education*, New-York, National Bureau of Economic Research.
- Becker, R., Hecken, A. E. (2011). *Berufliche Weiterbildung – theoretische Perspektiven und empirische Befunde*. In: *Lehrbuch der Bildungssoziologie*. Wiesbaden: Springer, pp.367-410.
- Belan, P. & Chéron, A. (2011). Chômage d'équilibre, dépréciation du capital humain général et subvention optimale à la formation. *Revue d'économie politique*. Volume 121, pp.209-231.
- Blaya, C. (2010). *Le décrochage scolaire : l'école en difficulté*. Bruxelles : De Boeck.
- Bonoli, L., Berger J.-L., Lamamra N. (dir.) (2019). *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse. Le « modèle » suisse sous la loupe*. Zürich et Genève : Seismo.
- Bonvin, P. (2012). Ruptures dans la trajectoire scolaire : Le cas du redoublement. *Les transitions scolaires*. Canada : Presses de l'Université du Québec, pp.194-218.
- Bonvin, J.-M. & Farvaque, N. (2016). *Une politique de la liberté*. Paris : Michalon.
- Borkowsky, A., Egloff, M., Rychen, D. S. (1997). *La formation continue en Suisse. Une analyse de l'enquête suisse sur la population active de 1996*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.
- Boudon, R. (1973). *L'inégalité des chances. La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*. Paris : Armand Colin.

- Bourassa, B., Serre, F. & Ross, D. (1999). *Apprendre de son expérience*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Bourdieu, P. & Passeron, J.-C. (1970). *La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Les Éditions de Minuit.
- Bourdon, J. (1995). La formation continue contre le chômage, une vision économique réévaluée de l'investissement éducatif ? *Sociologie du Travail, Association pour le développement de la sociologie du travail. Volume 37, numéro 4*, novembre.
- Bourgeois, E. & Nizet, J. (1997). *Apprentissage et formation des adultes*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Boutinet, J. (2013). *Psychologie de la vie adulte*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Bressoux, P. (2010). *Modélisation statistique appliquée aux sciences sociales*. De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.bress.2010.01>.
- Brüderlin, M. & Mouad, R. (2020). *L'École de culture générale à Genève : une école singulière au cœur de secondaire II*. Genève : CSRE.
- CEDEFOP (2009). *Contribution of collective bargaining to continuing vocational training*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. En ligne : <https://www.cedefop.europa.eu/files/4171-att1-1-ef0914en.pdf>. Consulté le 16.05.2022.
- CEPP (2011). *Évaluation de la politique d'information et d'orientation professionnelle en faveur des jeunes en rupture de formation*. Genève : Commission externe d'évaluation des politiques publiques.
- Cité des Métiers (2022). En ligne : <https://www.citedesmetiers.ch/app/uploads/2021/10/Suivre-une-formation-continue-CSFO.pdf>. Consulté le 27.05.2022.
- COPAD (2021). *Bulletin annuel 2020-2021. Collège pour adultes Alice-Rivaz*. En ligne : <https://edu.ge.ch/secondaire2/system/files/2022-05/Bulletin%20annuel%202020-2021.pdf>. Consulté le 23.07.2022.
- Cour des comptes (2022). *La Cour des Comptes de Genève en bref*. En ligne : <https://www.cdc-ge.ch/fr/Accueil/La-Cour-des-Comptes-de-Geneve-en-bref.html>. Consulté le 27.05.2022.

CSFO (2012). *Organisations du monde du travail (OrTra)*. Centre suisse de services.

Formation professionnelle. En ligne :

<https://www.berufsbildung.ch/dyn/11007.aspx?lang=FR&action=detail&value=1002&lex=0>.

Consulté le 01.05.2022.

DFE (2011a). *Du personnel qualifié pour la Suisse. Une initiative du Département fédéral de l'économie*. En ligne :

<http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/24189.pdf>. Consulté le

04.07.2022.

DFE (2011b). *Initiative du DFE visant à combattre la pénurie de personnel qualifié*.

Département fédéral de l'économie. En ligne :

<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-41055.html>.

Consulté le 04.07.2022.

Dubar, C. (1995). *La socialisation. Construction des identités sociales & professionnelles*.

Paris : Armand Colin (2^e édition).

Ducrey, F., Hrizi, Y. & Mouad, R. (2022). *Portrait de l'attestation de formation*

professionnelle à Genève. Regards des jeunes, des écoles et du monde professionnel.

Genève : SRED.

Duru-Bellat, M. & Van Zanten, A. (2007). *Sociologie de l'école*. Paris : Armand Colin.

Edu.ge.ch (2021). Conditions d'admission. En ligne :

<https://edu.ge.ch/secondaire2/system/files/2021-07/Conditions%20d'admission.pdf>.

Consulté le 04.05.2022.

Edu.ge.ch (2022). *Bienvenue au COPAD*. En ligne :

<https://edu.ge.ch/secondaire2/copad/bienvenue-au-copad>. Consulté le 11.08.2022.

Fraisse-D'Olimpio S., (2009). *Les fondements de la théorie du capital humain*. Ressources en sciences économiques et sociales. Publié le 11.05. En ligne :

<https://ses.ens-lyon.fr/articles/a-les-fondements-de-la-theorie-du-capital-humain-68305>.

Ge.ch (2022a). Direction Générale de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue. En ligne :

<https://www.ge.ch/organisation/direction-generale-office-orientation-formation-professionnelle-continue>. Consulté le 04.05.2022.

- Ge.ch (2022b). Se qualifier ou se former en tant qu'adulte. Obtenir une AFP, un CFC. En ligne : <https://www.ge.ch/se-qualifier-se-former-tant-qu-adulte/obtenir-afp-cfc>. Consulté le 04.05.2022.
- Ghergel, A. & Saint-Jacques, M.-C. (2013). *La théorie du parcours de vie. Une approche interdisciplinaire dans l'étude des familles*. Éditions : Presses de l'Université Laval.
- Haziza, D. (2008). *Traitement de la non-réponse à une question dans les enquêtes*. Canadian Community Health Survey (CCHS).
- Huyez-Levrat, G. (2005). Pertinence et impertinence des catégories d'âge contemporaines : Journées d'études doctorales, 30 et 31 mai 2005, École des hautes études en sciences sociales (EHES), Centre d'étude des mouvements sociaux. *Retraite et société, numéro 46*, pp.236-239.
- Hrizi, Y. & Mouad, R. (2016). Le décrochage scolaire : un enjeu d'éducation pour tous dans le contexte genevois. *L'Éducation en débats : analyse comparée 7*, pp.33-46. Genève : SRED.
- Lavoie, N., Levesque, J. & Aubin-Horth, S. (2008). Le retour en formation chez les adultes peu scolarisés : un faisceau d'obstacles. *Éducation et sociétés, 22*, 161-178.
<https://doi.org/10.3917/es.022.0161>.
- LFPr (2022). *Loi fédérale sur la formation professionnelle*. Droit fédéral. En ligne : <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/674/fr>. Consulté le : 03.07.2022.
- Monfrini, J. (2021). *La Cour des comptes recommande de favoriser les formations certifiantes*. Publié le 16 mars 2021. En ligne : <https://www.radiolac.ch/actualite/la-cour-des-comptes-recommande-de-favoriser-les-formations-certifiantes/>. Consulté le 05.05.2021.
- Morand-Aymon, B. (2004). *Les effets de la reconnaissance et de la validation des acquis, de la formation et de la qualification sur les publics « non qualifiés »*. Genève : Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation (FPSE). Rapport d'enquête.
- Mouad, R. & Le Roy-Zen Ruffinen, O. (2021). G2. Type de diplôme secondaire II et âge à l'obtention. *Repères et indicateurs statistiques G2, numéro 103*, juin. Genève : SRED.
- Mouad, R. & Rastoldo, F. (2021). H3. Poursuite de la formation après une certification secondaire II. *Repères et indicateurs statistiques H3, numéro 111*, octobre. Genève : SRED.

OCDE (2005). Promouvoir la formation des adultes. *Politiques d'éducation et de formation*. Éditions : OCDE.

OFPr (2022). *Ordonnance sur la formation professionnelle*. Droit fédéral. En ligne : <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/748/fr>. Consulté le : 28.07.2022

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 (2017). *Formation continue*. En ligne : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/formation-continue.html>. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique. Consulté le 05.05.2022.

OFS (2020). *Dépenses publiques d'éducation*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique. En ligne : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/finances-systeme/depenses-publiques.html#:~:text=En%202018%2C%20la%20Conf%C3%A9d%C3%A9ration%2C%20les,4%25%20du%20produit%20int%C3%A9rieur%20brut.&text=En%20Suisse%2C%2091%25%20des%20d%C3%A9penses,sont%20des%20d%C3%A9penses%20de%20fonctionnement>. Consulté le 16.05.2022.

OFS (2021a). *Niveau de formation*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique. En ligne : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/themes-transversaux/mesure-bien-etre/tous-indicateurs/societe/niveau-formation.html>. Consulté le 16.05.2022.

OFS (2021b). *Population selon le statut migratoire*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique. En ligne : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/selon-statut-migratoire.html>. Consulté le : 23.07.2022.

Orientation.ch (2022a). *Attestation fédérale de formation professionnelle AFP*. En ligne : <https://www.orientation.ch/dyn/show/2101>. Consulté le 05.05.2022.

Orientation.ch (2022b). *Certificat fédéral de capacité CFC*. En ligne : <https://www.orientation.ch/dyn/show/1922>. Consulté le 05.05.2022.

Orientation.ch (2022c). *Certificat de culture générale – formation pour adultes – option santé, socio-éducative ou communication-information*. En ligne : <https://www.orientation.ch/dyn/show/2886?id=31222>. Consulté le 04.06.2022.

Orientation.ch (2022d). *Maturité gymnasiale – formation pour adultes*. En ligne :

<https://www.orientation.ch/dyn/show/2886?id=31236>.

Orientation.ch (2022e). *Passerelle DUBS (Maturité professionnelle – Maturité spécialisée – Hautes écoles universitaires)*. En ligne :

[https://www.orientation.ch/dyn/show/2886?id=31542#:~:text=La%20passerelle%20Dubs%20est%20une,Ecole%20polytechnique%20f%C3%A9d%C3%A9rale%20\(EPF\)](https://www.orientation.ch/dyn/show/2886?id=31542#:~:text=La%20passerelle%20Dubs%20est%20une,Ecole%20polytechnique%20f%C3%A9d%C3%A9rale%20(EPF)).

Consulté le 11.08.2022.

ORM (2022). Ordonnance sur la reconnaissance des certificats de maturité gymnasiale. En ligne : https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1995/1001_1001_1001/fr.

Ortra-ge.ch (2018). *OrTra santé-social Genève*. En ligne :

<https://ortra-ge.ch/accueil/presentation/>. Consulté le 04.05.2022.

Ouellet, J. & Mukamurera, J. (2017). Comment l'employeur peut-il soutenir la formation continue et le développement professionnel infirmier ? Résultats d'une étude qualitative canadienne auprès d'infirmières de soutien à domicile. *Recherche en soins infirmiers*, numéro 131, pp. 29-40. <https://doi.org/10.3917/rsi.131.0029>

Perret Ducommun, L. (2019). Certification pour adultes : état des lieux. *Panorama*. Numéro 1.

Peugh, J. L. & Enders, C. K. (2004). Missing data in educational research: A review of reporting practices and suggestions for improvement. *Review of Educational Research*, 74(4), pp. 525-556.

Rastoldo, F. & Mouad, R. (2021). D4. Transitions vers l'enseignement secondaire II. *Repères et indicateurs statistiques D4*, numéro 108, octobre. Genève : SRED.

Schafer, J. L. & Graham, J. W. (2002). Missing data our view of the state of the art. *Psychological methods*, 7(2), pp. 147-177. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1082-989X.7.2.147>.

SECO (2021). *Tendances conjoncturelles*. Printemps 2021, pp.11-13. Rédaction : Kemeny, F. Secrétariat d'État à l'économie. En ligne : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/konjunkturtendenz/kt_fruehjahr_2021.html. Consulté le 01.05.2022.

SEFRI (2017a). *Certification professionnelle pour adultes : Le point de vue des adultes concernés*. Schmid, M., Schmidlin, S. & Hischier, D. S. Zollikofen: IFFP.

SEFRI (2017b). *Certification professionnelle pour adultes : Le point de vue des employeurs*.

Tsandev, E., Beeli, S., Aeschlimann, B., Kriesi, I. & Voit, J. Zollikofen: IFFP.

SEFRI (2022). *Certification professionnelle pour adultes*. En ligne :

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/pilotage-et-politique-de-la-formation-professionnelle/projets-et-initiatives/certification-professionnelle-et-changement-de-profession-pour-les-adultes.html>. Consulté le 02.05.2022.

SRED (2014). Que font les jeunes 18 mois après l'obtention de leur diplôme de niveau secondaire II ? Etat des lieux dans les cantons de Vaud et Genève. *Analyser l'éducation*. En collaboration avec l'URSP. Publié le 30.04.

SRED (2021). 1b. Les interruptions de formation entre deux années scolaires (décrochages interrannuels). *Indicateurs du décrochage de la formation*. Observatoire du décrochage scolaire, septembre.

SRED (2022). *Annuaire statistique de l'enseignement public et privé à Genève*. En ligne :

<https://www.ge.ch/annuaire-statistique-enseignement-public-prive-geneve/enseignement-secondaire-ii>. Consulté le 23.07.2022.

Stalder, P. (2008). Les effets de la libre circulation des personnes sur le marché de l'emploi et la croissance. *La Vie économique*. En ligne :

<https://dievolkswirtschaft.ch/fr/2008/11/stalder-4/>. Consulté le 11.08.2022.

Stroumza, J., Michel, B., Morand-Aymon, B. & Perrin, N. (1997). Ingénierie, évaluation et qualité en formation. *Cahiers de la Section des Sciences de l'Education, numéro 82*. Genève : Université (FPSE).

Temple, J. (2001). Effets de l'éducation et du capital social sur la croissance dans les pays de l'OCDE. *Revue économique de l'OCDE. Numéro 33*, pp.59-110.

Tonarelli, P. (2018). *Regard sur la formation des adultes. Analyse et propositions*. Paris : L'Harmattan.

Wunsch, C. & Buchmann, M. (2019). L'évolution démographique aggrave la pénurie de main d'œuvre qualifiée. *La Vie économique*. Publié le 23 avril. En ligne :

<https://dievolkswirtschaft.ch/fr/2019/04/wunsch-buchmann-05-2019fr/>. Consulté le 11.08.2022.

20 Minutes (2022). « Inquiétudes face à la refonte de la formation des adultes ». Date de publication : 23.03.2022.

Annexes

Figure A1. Exemple d'une grille d'entretien

Profil des adultes du diplôme :

Quel est le profil des jeunes qui effectuent une formation AFP/CFC (niveau scolaire, parcours scolaire) ?

Rappel des données sur les raisons d'entrée. En voyez-vous d'autres ? (Quelles sont les raisons principales de l'entrée en formation des apprentis ?) Perfectionnement personnel, mobilité professionnelle, employabilité

Obstacles majeurs à l'entrée en formation : ressources insuffisantes, manque de soutien et manque d'information.

Rappel des données sur la satisfaction. (Comment jugeriez-vous la satisfaction des apprentis pour la formation ?) Adaptée aux besoins, bon encadrement, contenu

Particularités de la population adulte en général et l'adaptation de l'apprentissage. Tensions ?

La place de la formation dans le système de formation genevois :

Quelles sont les différentes voies pour obtenir une certification professionnelle à Genève ? (Formation professionnelle initiale ordinaire, formation professionnelle initiale écourtée, admission directe à la procédure de qualification avec examen final et procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience)

Les conditions d'entrée sont les suivantes : domicilié ou contribuable à Genève depuis 1 an et 5 ans d'expérience dans le métier visé. Sont-elles vraiment remplies ?

Y a-t-il assez de places par rapport à la demande ?

Comment percevez-vous le rôle de la formation dans le système de formation ?

Valorisation des titres :

Comment les diplômes CFC/AFP sont-ils perçus par les milieux professionnels ?

Est-ce que les diplômes répondent aux exigences attendues par les entreprises ?

Rappel des chiffres EOS sur la situation 18 mois après. (Avez-vous des retours sur d'anciens apprentis quelques mois après l'obtention de leur diplôme ?) Ont-ils réussi à trouver un emploi (une formation) dans le domaine visé ?

COVID :

Rappel des chiffres EOS. Dans quelles mesures la situation sanitaire et économique ont-elles influencées les étudiants durant la formation ?

Améliorations :

Quels sont les enjeux autour de la formation pour adultes ?

Si vous aviez une baguette magique que changeriez-vous ?

Figure A2. Descriptif de la population titulaire d'au moins un diplôme pour adultes entre 2015 et 2020

Variables	Catégories	Nombre de cas	Données manquantes	Pourcentage	Informations supplémentaires
Type de formation	Formation professionnelle	3584	0	83	
	Formation générale	723		17	
Type de diplôme	CFC pour adultes	2661	0	62	
	AFP pour adultes	923		21	
	Maturité gymnasiale pour adultes	278		7	
	Certificat de culture générale pour adultes	445		10	
Genre	Masculin	1680	0	39	
	Féminin	2627		61	
Âge	<= 30 ans	1080	0	25	Moyenne : 38 ans, Minimum : 19 ans, Maximum 68 ans
	> 30 et <= 45 ans	2128		49	
	> 45 ans	1099		26	
Nationalité	Suisse	1849	0	43	
	Europe	1720		40	
	Reste du monde	738		17	
Langue	Français	1101	0	26	
	Autres langues	3206		74	
Catégorie socioprofessionnelle	Ouvriers, divers et sans indication	3497	0	81	
	Employés et cadres intermédiaires	656		15	
	Cadres supérieurs et dirigeants	154		4	
Lieu de scolarité à Genève	Oui	1330	0	31	
	Non	2977		69	
Redoublement	Oui	310	0	21	La population pour cette variable comprend uniquement les élèves scolarisés à Genève
	Non	1020		79	
Interruption scolaire	Oui	931	0	70	La population pour cette variable comprend uniquement les élèves scolarisés à Genève
	Non	399		30	
Certification avant la formation pour adultes	Oui	990	0	23	
	Non	3317		77	
Domaine professionnel	Autres	46	0	1	La catégorie Autres regroupe les domaines des « Arts-appliqués » et celui de la « Nature et de l'environnement »
	Commerce	515		12	La population pour cette variable ne comprend pas les 723 individus provenant de la formation générale
	Construction	206		5	
	Santé-social	1737		40	
	Services-Hôtellerie/Restauration	743		17	
	Technique	337		8	

Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Figure A3. Descriptif de la population titulaire d'un diplôme pour adultes en 2019

Variables	Catégories	Nombre de cas	Données manquantes	Pourcentage	Informations supplémentaires
Type de formation	Formation professionnelle	649	0	84	
	Formation générale	123		16	
Type de diplôme	CFC pour adultes	461	0	60	
	AFP pour adultes	188		24	
	Maturité gymnasiale pour adultes	48		6	
	Certificat de culture générale pour adultes	75		10	
Genre	Masculin	278	0	36	
	Féminin	494		64	
Age	<= 30 ans	151	0	19	Moyenne : 39 ans Minimum : 19 ans Maximum 62 ans
	> 30 et <= 45 ans	386		50	
	> 45 ans	235		31	
Nationalité	Suisse	355	0	46	
	Étranger	417		54	
Langue	Français	202	0	26	
	Autres langues	570		74	
Catégorie socioprofessionnelle	Ouvriers, divers et sans indication	640	0	83	
	Employés et cadres intermédiaires	112		14	
	Cadres supérieurs et dirigeants	20		3	
Scolarité à Genève	Oui	214	0	28	
	Non	558		72	
Redoublement	Oui	55	0	25	La population pour cette variable comprend uniquement les élèves scolarisés à Genève
	Non	159		75	
Certification avant la formation pour adultes	Oui	185	0	24	
	Non	587		76	
Domaine professionnel	Autres	33	0	4	La catégorie Autres regroupe les domaines de la « Technique » et de la « Nature et de l'environnement »
	Commerce	141		18	La population pour cette variable ne comprend pas les 123 individus provenant de la formation générale
	Construction	102		13	
	Santé-social	266		34	
	Services-Hôtellerie/Restauration	108		14	
Situation 18 mois après	En formation	116	0	15	
	En emploi	557		72	
	En recherche d'emploi	69		9	
	Autres situations	30		4	

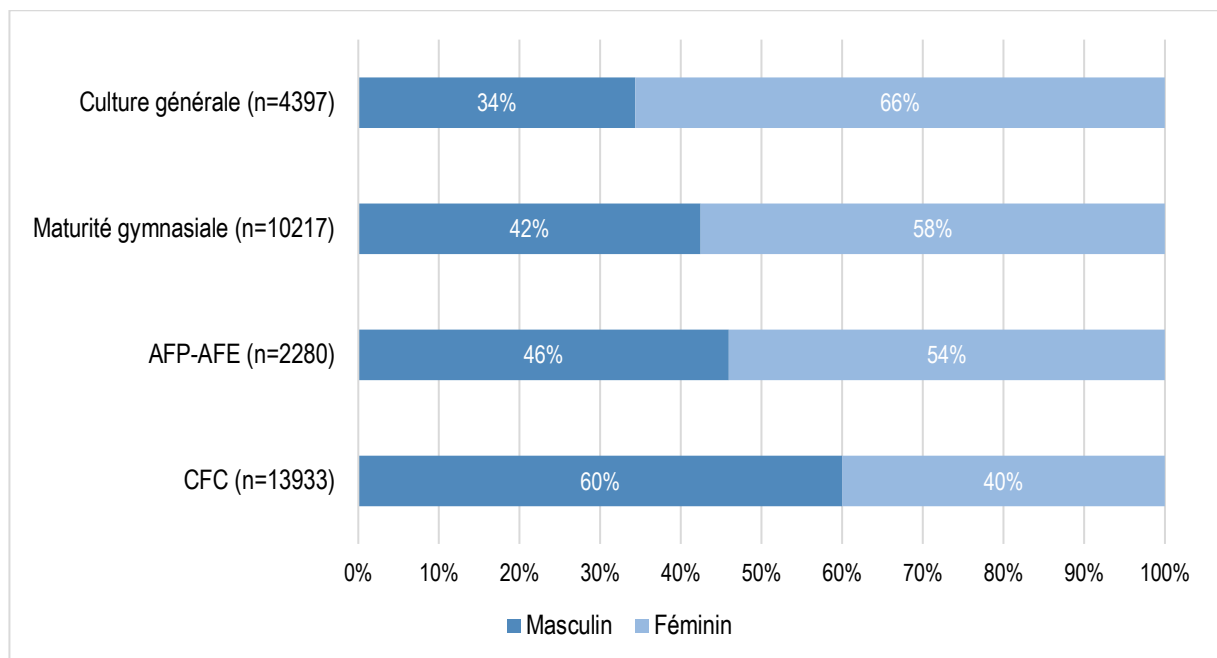
Source : SRED / Base de données EOS

Figure A4. Descriptif de la population titulaire d'un diplôme classique entre 2015 et 2020

Variables	Catégories	Nombre de cas	Données manquantes	Pourcentage	Informations supplémentaires
Type de formation	Formation professionnelle	3584	0	83	
	Formation générale	723		17	
Type de diplôme	CFC	13933	0	45	
	AFP-AFE	2280		7	
	Maturité gymnasiale	10217		33	
	Certificat de culture générale	4397		14	
Genre	Masculin	15256	0	49	
	Féminin	15571		51	
Nationalité	Suisse	21837	5	71	
	Europe	6533		21	
	Reste du monde	2452		8	
Langue	Français	17215	3	56	
	Autres langues	13609		44	
Catégorie socioprofessionnelle	Ouvriers, divers et sans indication	13107	0	43	
	Employés et cadres intermédiaires	12399		40	
	Cadres supérieurs et dirigeants	5321		17	

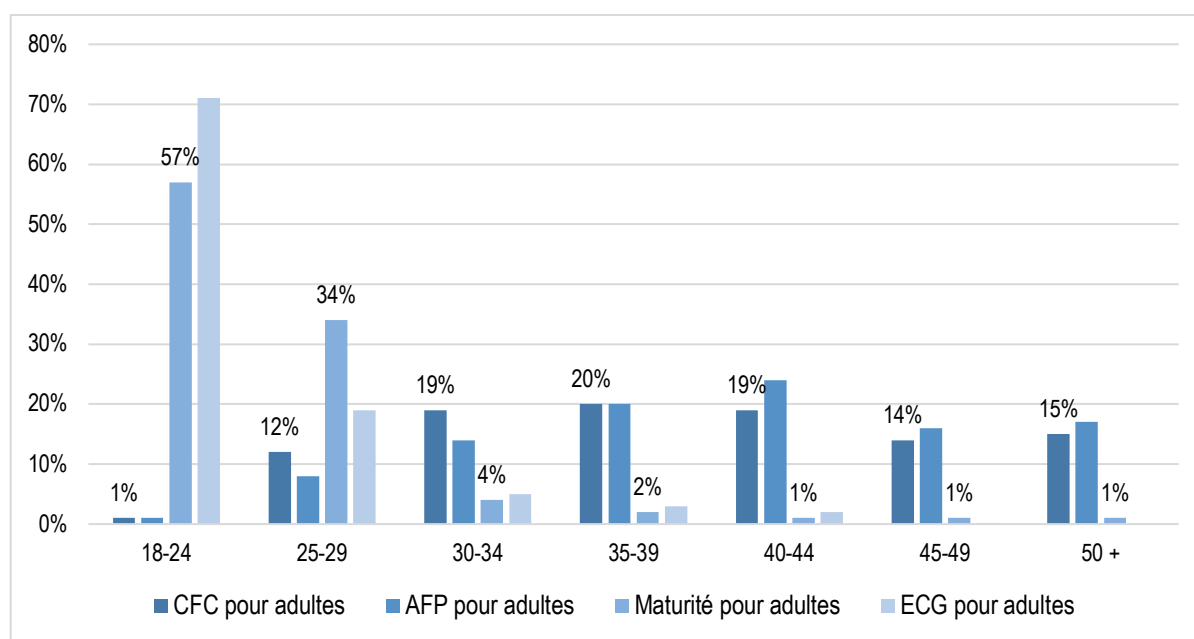
Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Figure A5. Répartition du type de diplôme classique selon le sexe



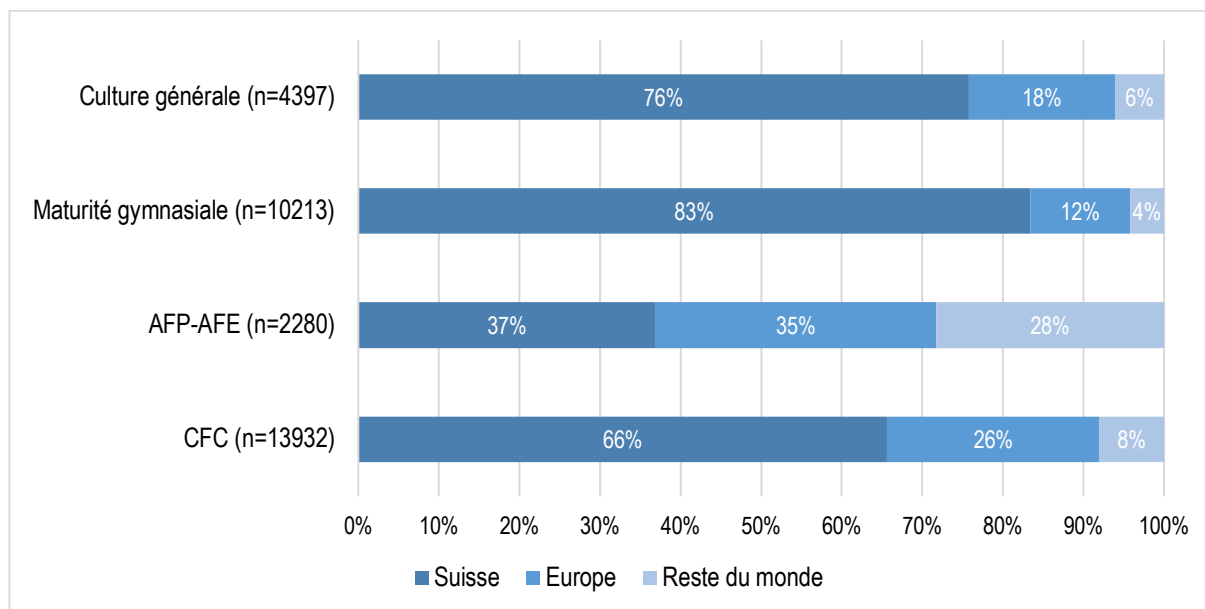
Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Figure A6. Proportion de la population par tranches d'âge



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Figure A7. Répartition du type de diplôme classique obtenu selon la nationalité



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Figure A8. Répartition de la nationalité selon la langue en formation professionnelle

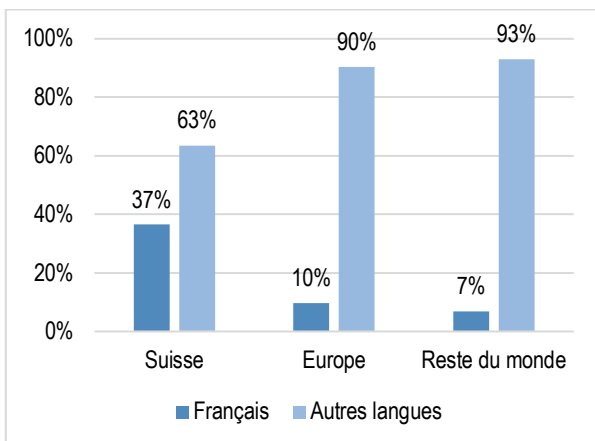
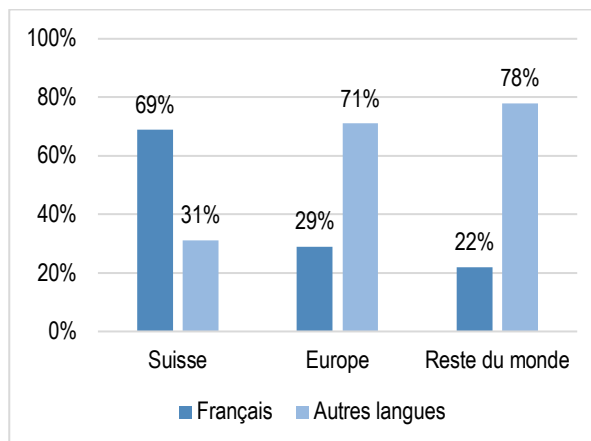
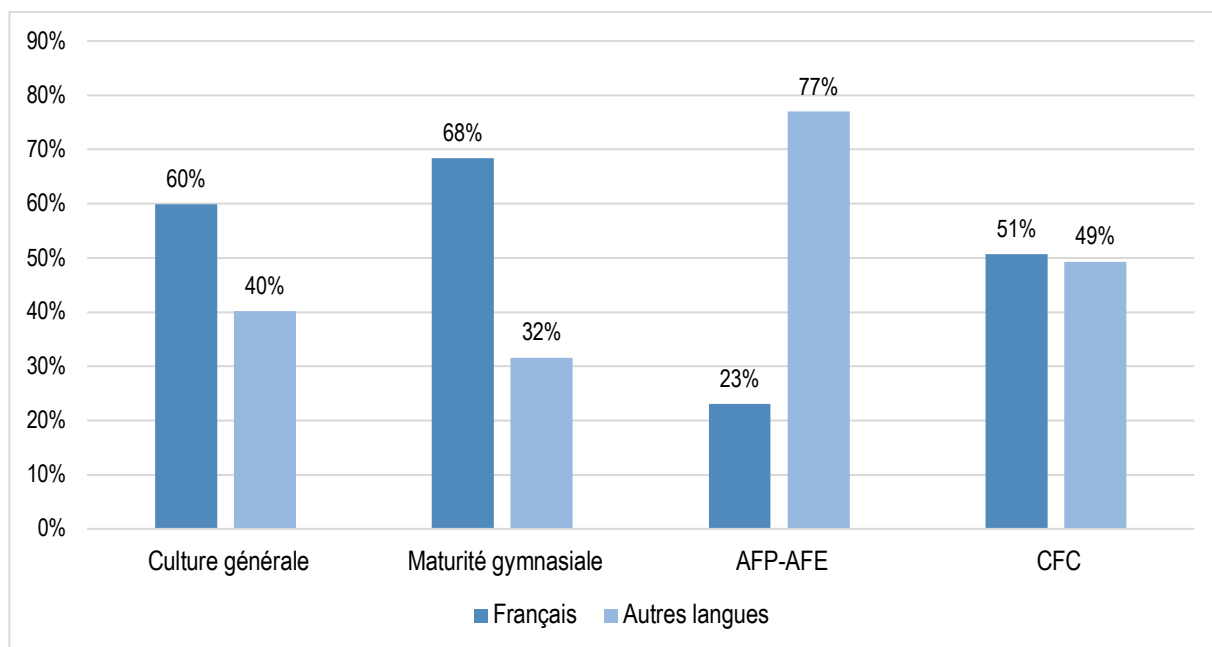


Figure A9. Répartition de la nationalité selon la langue en formation générale



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Figure A10. Répartition du type de diplôme classique obtenu selon la langue



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Figure A11. Répartition de la CSP selon la nationalité en formation professionnelle⁹⁸

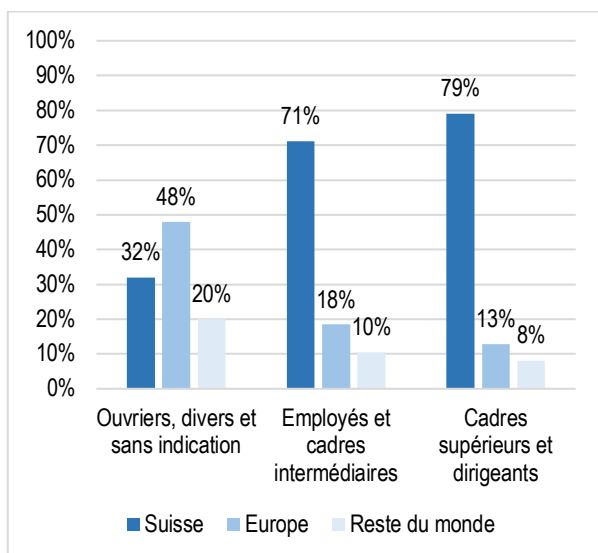
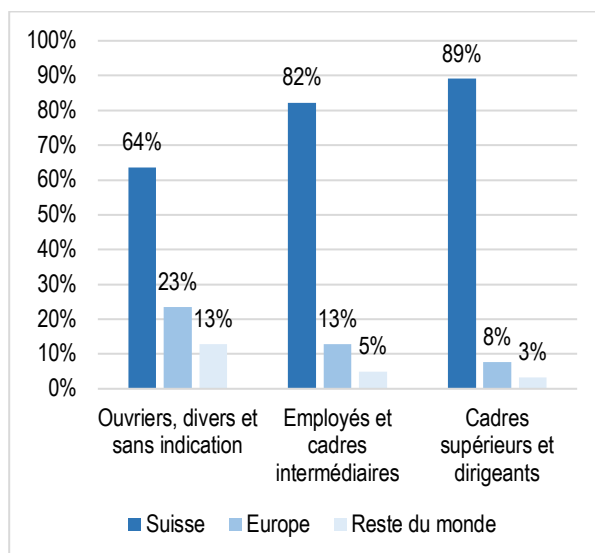
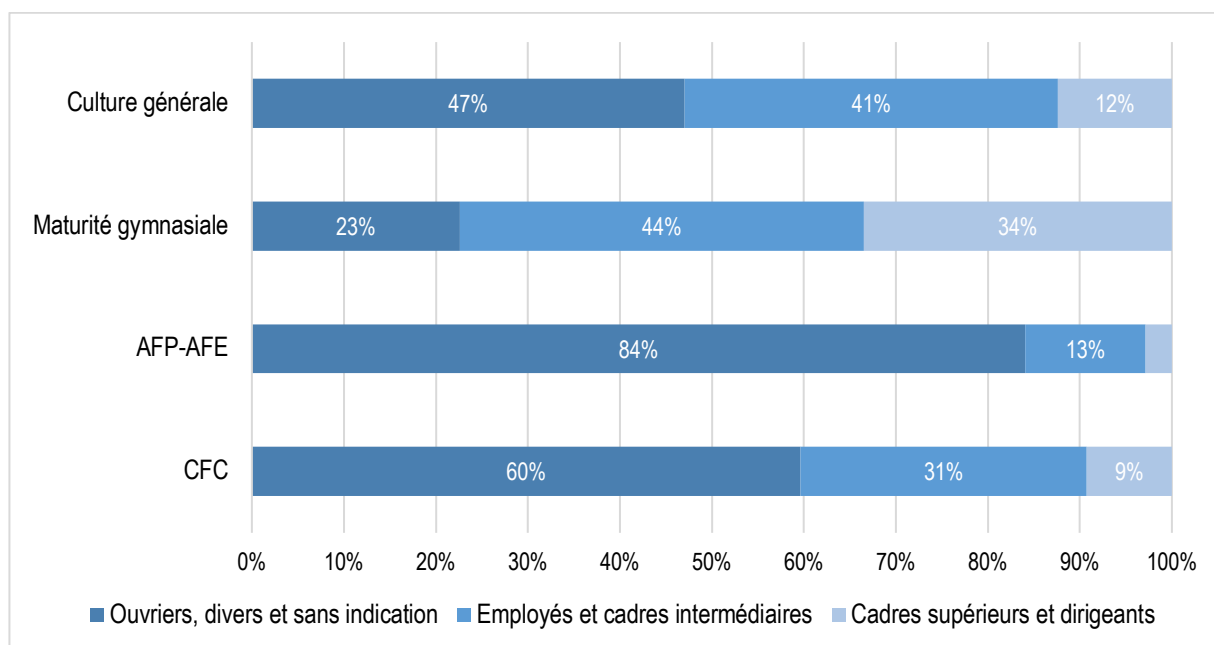


Figure A12. Répartition de la CSP selon la nationalité en formation générale⁹⁹



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

Figure A13. Répartition du type de diplôme classique obtenu selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : SRED / Base de données scolaires (nBDS)

⁹⁸ V de Cramer = 0.187***

⁹⁹ V de Cramer = 168***

Figure A14. Raisons d'entrée en formation professionnelle pour adultes

	AFP pour adultes	CFC pour adultes	Différence
Trouver un nouvel emploi	6.4*	5.3*	- 1.1
Obtenir de meilleures conditions de salaire	7.3*	6.4*	- 0.9
Créer sa propre entreprise	1.7**	2.4**	- 0.7
Marché du travail est de plus en plus exigeant	8.1**	7.5**	- 0.6
Faire des tâches plus intéressantes dans le cadre de mon métier	7.5*	6.9*	- 0.6
Augmenter mes compétences et mon efficacité dans mon travail	7.9*	7.4*	- 0.5
Diplôme dans mon métier est de plus en plus nécessaire	8	7.5	- 0.5
Pouvoir plus facilement changer d'emploi	5.7	6.2	+ 0.5
Poursuivre des études après ce diplôme	5.6	5.3	- 0.3
Limiter les risques de perdre mon emploi	4.9	5.1	+ 0.2
Correspondait à mes envies/capacités	8.2	8.1	- 0.1
Obtenir une promotion	4.4	4.5	+ 0.1
Sur demande de l'employeur	2.7	2.6	- 0.1
Évoluer dans ma carrière professionnelle	8.1	8.1	0
Envie de faire une formation menant à un diplôme	7.8	7.8	0

* Clé de lecture : la différence est calculée selon les scores moyens des adultes titulaires d'un CFC par rapport aux adultes titulaires d'une AFP.

Source : SRED / Base de données EOS

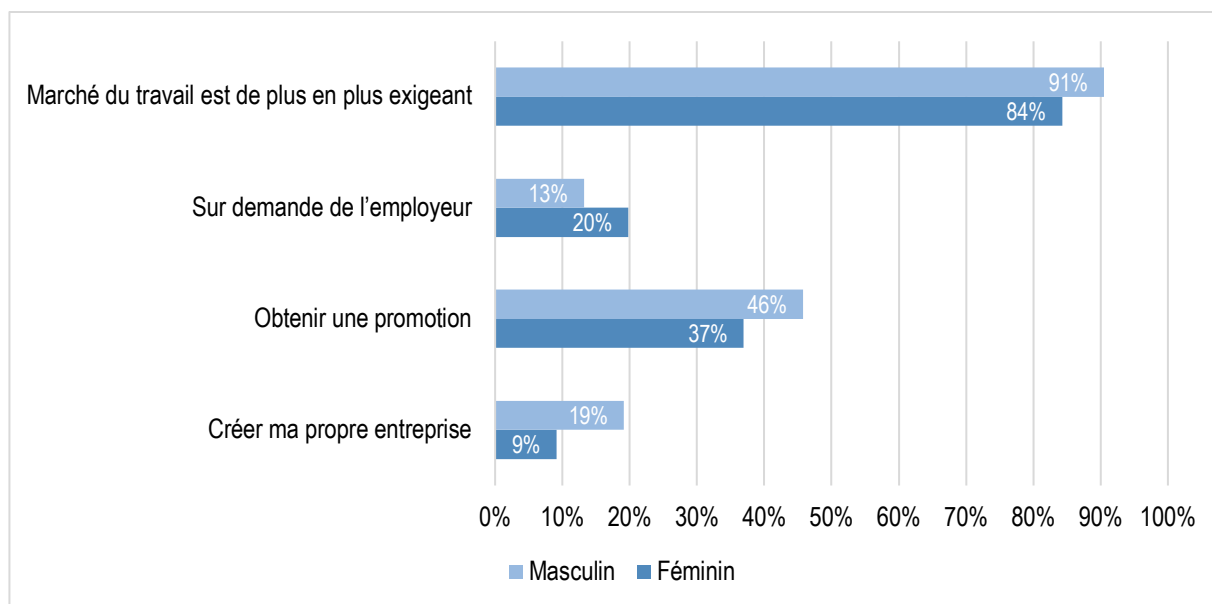
Figure A15. Raisons d'entrée en formation générale pour adultes

	ECGA	COPAD	Différence
Correspondait à mes envies/capacités	6.6	7.9	+ 1.3
Envie de faire une formation menant à un diplôme	8*	6.8*	- 1.2
Formation antérieure insuffisante pour concrétiser mes projets professionnels	6.2**	7.2**	+ 1
Trouver un nouvel emploi	4.3*	3.6*	- 0.7
Accéder aux études que je souhaite accomplir	7.8	8.4	+ 0.6
Plus jeune j'ai interrompu/échoué dans la formation que je suivais	5.2	5.8	+ 0.6
Poursuivre des études après ce diplôme	7.7*	8.2*	+ 0.5
Avoir plus de chance de trouver un emploi intéressant	6.3	6.6	+ 0.3
Réorienter ma carrière professionnelle (pour changer d'emploi)	4.7**	4.4**	- 0.3
Exercer le métier que je souhaite faire	7.5*	7.7*	+ 0.2
Augmenter mes compétences et mon efficacité dans mon travail	6.9	7	+ 0.1
Augmenter mes chances d'évoluer dans ma carrière professionnelle	6	6.1	+ 0.1
Créer ma propre entreprise	2.2**	2.2**	0

* Clé de lecture : la différence est calculée selon les scores moyens des adultes obtenant une maturité gymnasiale par rapport à ceux obtenant un diplôme de culture générale.

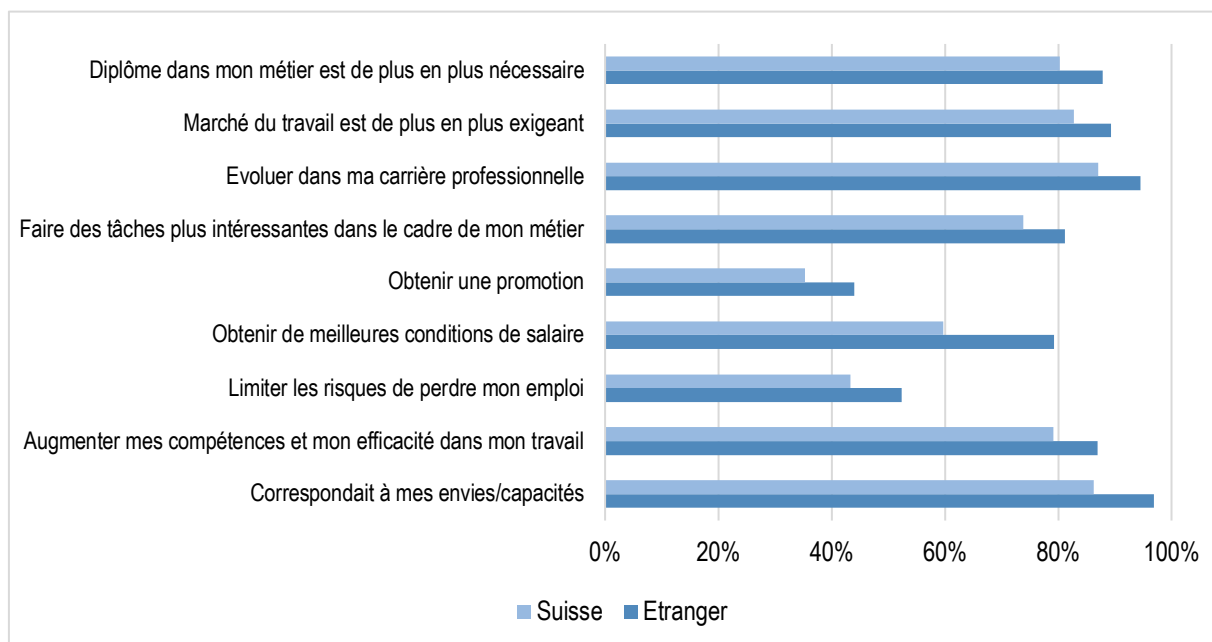
Source : SRED / Base de données EOS

Figure A16. Raisons d'entrée significatives selon le sexe



Source : SRED / Base de données EOS

Figure A17. Raisons d'entrée significatives selon la nationalité



Source : SRED / Base de données EOS

Figure A18. Évaluation de la formation par les adultes diplômés selon le type de diplôme pour adultes obtenu

	CFC pour adultes	AFP pour adultes	Maturité gymnasiale pour adultes	Culture générale pour adultes
Contenu de la formation	7.5**	8**	7.2	7.3
Possibilités d'emploi offertes	6.5*	7.1*	5.6	4.8
Possibilités d'études ultérieures	6.3***	7.1***	8.1**	6.7**
Qualité de l'encadrement	7.3***	7.8***	7.7	7.4
Satisfait d'avoir terminé la formation	8.6	8.7	8.6	8.2
Adaptée aux besoins	8.1	8.3	8.3*	6.9*

Source : SRED / Base de données EOS

Figure A19. Évaluation du soutien de l'employeur durant la formation selon le type de diplôme professionnel pour adultes obtenu

	CFC pour adultes	AFP pour adultes	Différence
Laisser du temps pour étudier durant mon temps de travail	4.3	4.7	- 0.4
Conseils, aides et encouragements pour accomplir ma formation	5.4	5.3	+ 0.1
Permis de faire de nouvelles tâches	5	5.1	- 0.1
Laisser entrevoir des évolutions professionnelles	5.1	5.2	- 0.1
Soutien financier	3.5**	4.3**	- 0.8
Appliquer sur mon lieu de travail ce que j'ai appris en formation	5.7	5.5	+ 0.2
Manque de soutien de la part de mon employeur	4.2**	4.5**	- 0.3
Travail quotidien souvent éloigné de ce que j'apprenais durant ma formation	3.8	4	0.2

* Clé de lecture : la différence est calculée selon les scores moyens des adultes obtenant un CFC par rapport aux adultes obtenant une AFP.

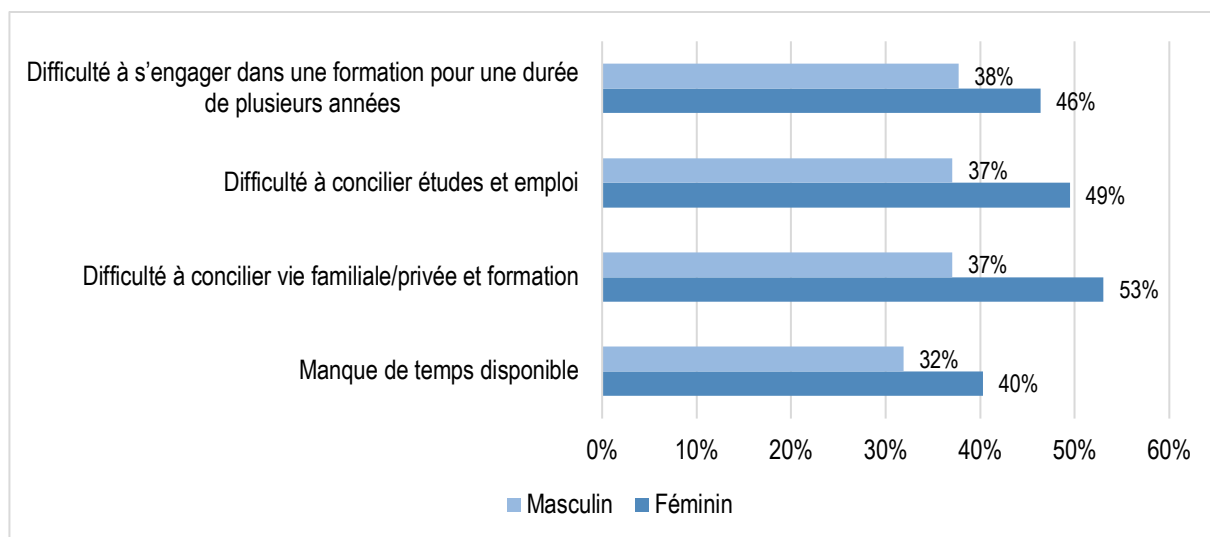
Source : SRED / Base de données EOS

Figure A20. Scores moyens pour les difficultés rencontrées lors de la formation selon le type de diplôme

	CFC pour adultes	AFP pour adultes	Maturité gymnasiale pour adultes	Culture générale pour adultes
Manque de temps disponible	4.7***	4.6***	4.1***	3.4***
Difficulté à concilier vie familiale/privée et formation	5.4**	4.8**	5.2**	3.8**
Difficulté à concilier études et emploi	4.9	4.6	4.5	4.8
Difficulté à reprendre une formation après une période d'interruption	4.5*	4.5*	4.2	3.8
Difficulté à s'engager dans une formation pour une durée de plusieurs années	4.7*	4.9*	4.4**	3.5**
Formation trop exigeante	5.8***	5.4***	6***	3.4***

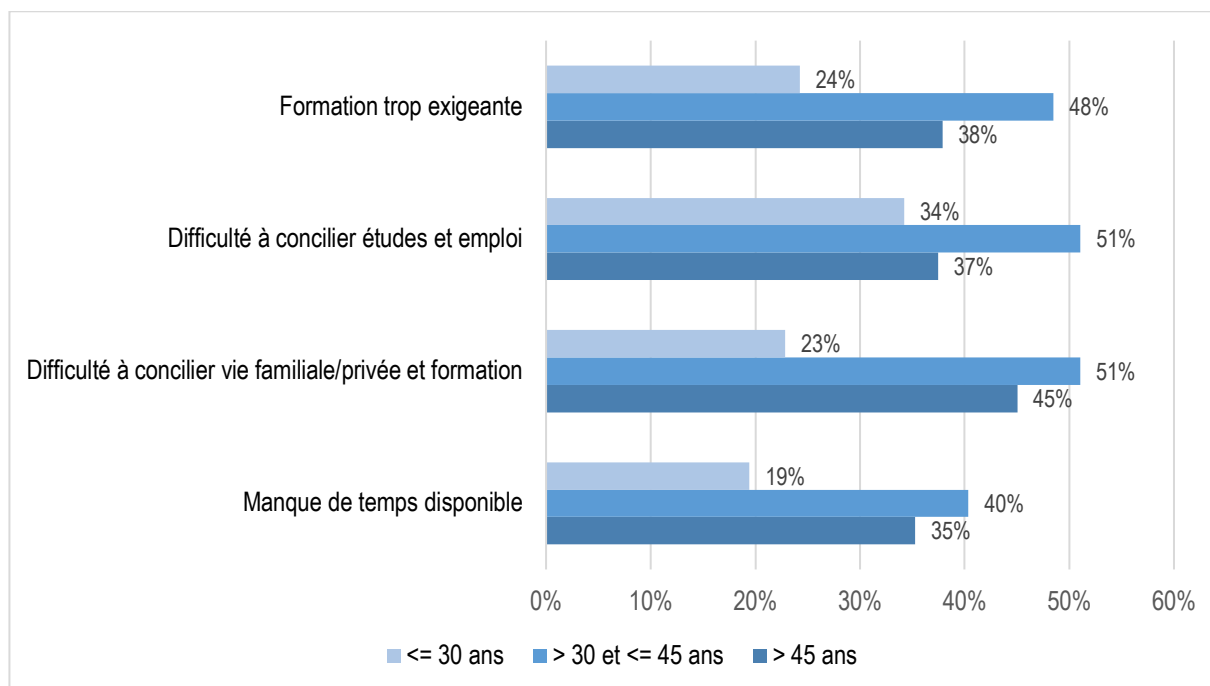
Source : SRED / Base de données EOS

Figure A21. Difficultés rencontrées significatives lors de la formation selon le genre



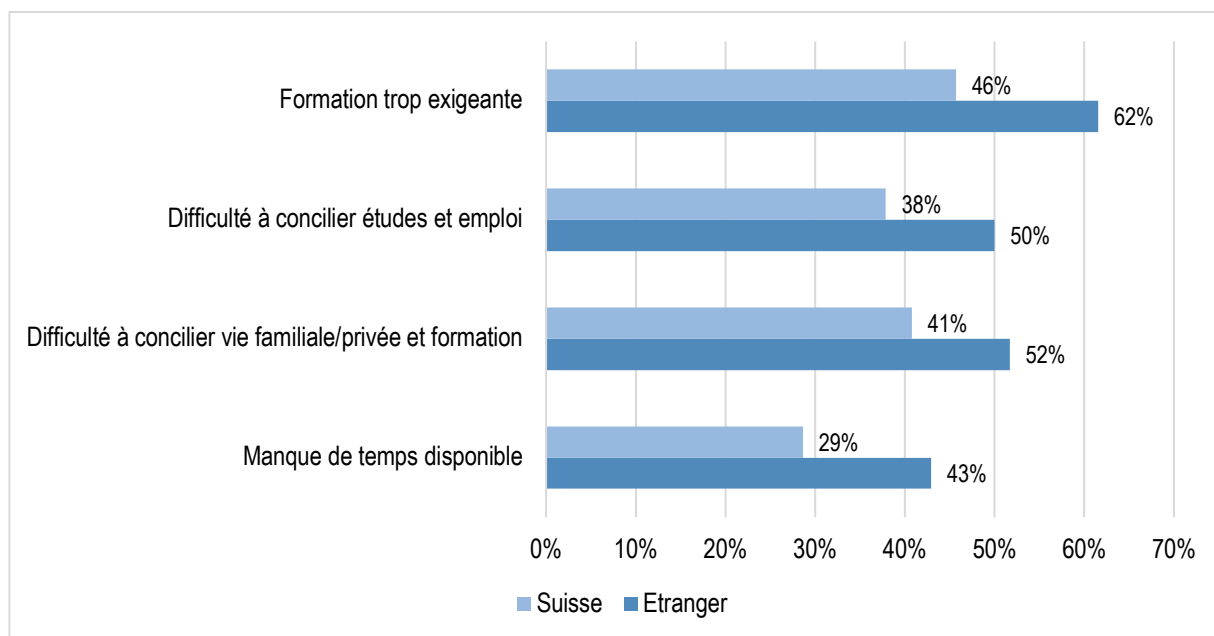
Source : SRED / Base de données EOS

Figure A22. Difficultés rencontrées significatives lors de la formation selon l'âge



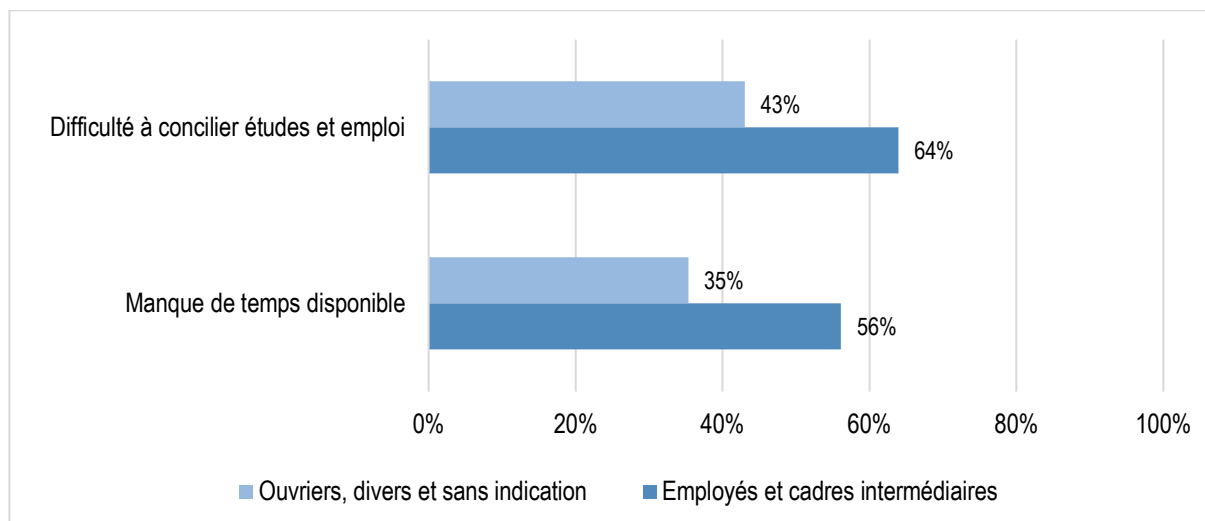
Source : SRED / Base de données EOS

Figure A23. Difficultés rencontrées significatives lors de la formation selon la nationalité



Source : SRED / Base de données EOS

Figure A24. Difficultés rencontrées significatives lors de la formation selon la CSP



Source : SRED / Base de données EOS

Figure A25. Scores moyens pour les visions d'avenir après la formation selon le type de diplôme professionnel

	CFC pour adultes	AFP pour adultes	Différence
<i>Mon revenu s'est amélioré</i>	5.1*	6.1*	- 1
<i>Je peux trouver un emploi plus stable</i>	6.2**	6.9**	- 0.7
<i>Je suis plus motivé</i>	7.1***	7.6***	- 0.6
<i>Je peux faire de nouveaux projets</i>	6.8	7.2	- 0.4
<i>J'ai plus de chance de trouver un travail</i>	6.9	7.3	- 0.4
<i>Je peux davantage évoluer professionnellement</i>	6.9*	7.2*	- 0.3
<i>Ma formation a répondu à mes attentes</i>	7.5	7.8	- 0.3
<i>C'est un plus dans ma vie</i>	7.9***	8.1***	- 0.2
<i>Je me sens plus performant</i>	7.3	7.5	- 0.2
<i>Je suis plus confiant quant à mon avenir</i>	7.1	7.3	- 0.2
<i>Je pense que changer d'employeur est plus facile</i>	5.6	5.8	- 0.2
<i>J'ai repris goût aux études</i>	6.6	6.7	- 0.1
<i>J'ai appris plein de choses utiles</i>	7.7	7.7	0
<i>Je conseillerais à d'autres de faire une formation, comme je l'ai faite</i>	8.1	8.1	0
<i>En fait rien n'a changé depuis que j'ai obtenu ce diplôme</i>	4.1	4.1	0
<i>J'ai beaucoup travaillé pour pas grand-chose</i>	3.3	3.2	+ 0.1

* Clé de lecture : la différence est calculée selon les scores moyens des adultes obtenant un CFC par rapport aux adultes obtenant une AFP.

Source : SRED / Base de données EOS

