

# Actualités en bref

---

## Observatoire de la formation continue FSEA 2025: la demande en formation continue poursuit son évolution positive

Chaque année, la FSEA interroge les prestataires de formation continue sur les évolutions actuelles et résume les résultats de cette enquête dans l'Observatoire de la formation continue FSEA. L'Observatoire présente des indicateurs dans quatre domaines: situation économique, offre, demande et effectifs.

Pour l'année 2025, les réponses de 355 prestataires donnent une image de l'état du secteur. Les résultats montrent que l'offre et la demande en matière de formation continue poursuivent une évolution positive. Dans la dimension «situation économique», les prestataires donnent une évaluation neutre: pour 2024, ils ne constatent aucun changement par rapport à l'année précédente et, pour l'année 2025 en cours, ils évaluent également de manière neutre l'évolution économique de leur propre institution, mais avec un léger pessimisme par rapport à l'année précédente. Une nette majorité des prestataires font également état d'une évolution neutre en matière d'effectifs, c'est-à-dire qu'ils ne constatent ni augmentation ni réduction de leurs effectifs.

Les offres de formation continue des prestataires sont principalement utilisées par

des particuliers et financées par les frais de participation. Les deuxièmes groupes de clients ou sources de financement les plus importants sont les autorités, l'administration publique et les pouvoirs publics (Confédération, cantons ou communes). La moitié des prestataires bénéficient de subventions issues de programmes d'aide publics, les mesures relevant du droit du travail et la promotion de l'intégration représentant les parts les plus importantes.

L'Observatoire de la formation continue FSEA 2025 a été publié en novembre.

Sritharan, Aranya (2025): Observatoire de la formation continue FSEA 2025: pronostics positifs pour la demande en formation continue. Zurich: FSEA.

---

## Le «Climate Check» évalue le respect du climat des organisations de formation continue

Comment les acteurs de la formation continue peuvent-ils fonctionner de manière durable? Avec le projet Climate Check, financé par l'Office fédéral de l'environnement (OFEV), la FSEA souhaite promouvoir le respect du climat par les organisations de formation continue et les soutenir dans leur développement tourné vers la durabilité.

En collaboration avec myclimate, un outil pratique a été développé pour aider systématiquement les organisations à évaluer leur respect du climat. Le Climate Check vise à motiver les décideurs à se pencher de manière ciblée sur le bilan climatique de leur organisation et à leur permettre de procéder à une auto-évaluation afin de lancer des activités pertinentes pour le climat.

Cet outil pratique est divisé en deux parties: le guide (partie 1) contient des in-

formations générales sur la promotion du respect du climat dans les organisations de formation continue; la boîte à outils (partie 2) contient des tâches pratiques avec tous les outils nécessaires pour permettre aux organisations de formation continue d'évaluer leur situation initiale, de formuler des objectifs et de développer des mesures efficaces. Le bilan climatique s'appuie sur l'approche «whole institution». Cette approche globale prend en compte l'ensemble de l'organisation et examine six domaines d'action différents afin de déterminer comment celle-ci peut améliorer sa compatibilité climatique. Ces domaines sont les suivants: (1) gestion et pilotage, (2) collaboratrices, collaborateurs et développement du personnel, (3) contenu et programme de formation, (4) infrastructure, exploitation, mobilité, (5) réseaux et paysage de formation et (6) communication. Ainsi, tous les niveaux et tous les domaines d'activité de l'organisation sont pris en compte dans le processus du bilan climatique, mais les personnes participantes et le grand public sont également sensibilisés.

Depuis l'automne 2025, d'autres ateliers sont proposés sur la base du bilan climatique, dans le but de permettre aux organisations de formation continue, avec le soutien technique d'expertes et d'experts en environnement, de rendre leur propre organisation plus respectueuse du climat. En utilisant le bilan climatique, les organisations contribuent non seulement à une action responsable au sein de leur établissement, mais elles envoient également un signal fort en faveur d'un paysage éducatif tourné vers l'avenir et respectueux du climat.

Fédération suisse pour la formation continue FSEA  
(2025): Klima-Check für Weiterbildungsinstitutionen.  
Zurich: FSEA. Rédigé par Marianne Müller (FSEA) et  
Simon Zysset (WWF).

## Quatrième rapport de tendance TRANSIT: de nouvelles perspectives sur les Future Skills

De quelles compétences avons-nous besoin pour façonner activement l'avenir? Et quel rôle joue la formation continue dans un monde en constante évolution? Le nouveau rapport de tendance du think tank TRANSIT explore ces questions en profondeur. L'objectif du quatrième rapport de tendance TRANSIT est de donner aux acteurs de la formation continue des pistes pour aborder le thème des Future Skills et sur le rôle qu'ils peuvent jouer dans la construction de l'avenir. Le rapport de tendance jette un regard critique sur les cadres de compétences existants en matière de Future Skills et révèle que ces dernières sont souvent axées de manière unilatérale sur l'adaptation individuelle et la compétitivité. Le rapport plaide plutôt en faveur d'une conception des Future Skills comme contribution à la transformation sociale.

Dans cet esprit, le rapport souligne quatre implications pour la formation continue.

- L'avenir comme espace de possibilités: l'avenir peut être compris comme un espace de possibilités que l'on peut façonner. Les Future Skills ne sont pas des «solutions» aux exigences de l'avenir, mais également des possibilités parmi d'autres. La formation continue peut susciter des discussions sur différents futurs possibles et aider les adultes à développer leurs propres visions de l'avenir et à identifier leurs propres besoins en compétences.
- Sensibilité contextuelle des visions de l'avenir: Les domaines sociaux sont soumis à des processus de changement plus ou moins rapides et plus ou moins profonds. Cette dynamique inégale fait que le contexte influence la perception de l'avenir et que la significa-

tion des Future Skills dépend également du contexte. La formation continue peut interpréter les cadres de compétences de manière flexible et les adapter aux besoins selon les groupes cibles. Une réflexion continue sur le contexte des compétences considérées comme pertinentes pour l'avenir est essentielle à cet égard.

- Discours dominants sur l'éducation et l'avenir: les Future Skills ne sont pas des concepts neutres, ils sont façonnés par les discours sociaux et les rapports de force. Ces concepts reflètent des hypothèses spécifiques sur le rôle de l'éducation et la manière dont le changement social doit être façonné. La formation continue peut remettre en question ces hypothèses de manière critique et chercher des visions alternatives de l'avenir. Celles-ci constituent la base de ses propres modèles de compétences.
- Responsabilité éthique et conception de l'avenir: les Future Skills ne concernent pas seulement la formation continue au niveau individuel, mais aussi la conception sociale de l'avenir. La formation continue peut réfléchir aux visions qu'elle soutient et à la mesure dans laquelle elle considère l'éducation comme faisant partie de la responsabilité sociale. La diversité des visions possibles de l'avenir et des Future Skills ouvre ici des marges de manœuvre.

Avec ce rapport de tendance, TRANSIT invite à considérer la formation continue non seulement comme une réaction au changement, mais aussi comme un espace de conception pour des futurs possibles et souhaitables.

Buchs, Helen (2025): Think-Tank TRANSIT – quatrième rapport de tendance. Les Future Skills et l'avenir de la formation continue. Zurich: FSEA.

## Pourquoi de nombreux adultes ne suivent pas de formations en compétences de base

Pourquoi les personnes ayant de faibles compétences de base ne suivent-elles pas de formation continue? La FSEA s'est penchée sur cette question dans l'étude qualitative «Points de vue subjectifs concernant les compétences de base: motifs de non-participation aux offres de formation». À cette fin, des entretiens qualitatifs ont été menés auprès de 20 adultes ayant de faibles compétences de base et n'ayant pas participé à une offre de formation continue au cours des dernières années. La perspective de recherche était axée sur l'expérience quotidienne et la manière dont sont gérées les exigences en matière de compétences de base.

Les résultats montrent que, malgré de faibles compétences de base, de nombreuses personnes interrogées se débrouillent bien dans leur vie quotidienne et développent des stratégies individuelles pour faire face aux exigences. Face à leur quotidien qui fonctionne bien, l'apprentissage dans un cadre structuré leur semble souvent inutile, voire inapproprié. Cependant, pour les personnes concernées, avoir de faibles compétences de base signifie également que leur quotidien est difficile et qu'elles ne peuvent souvent pas répondre aux attentes de la société. Beaucoup ont le sentiment de «ne pas être à la hauteur» et font état d'attributions négatives, parfois intériorisées. Cette perception de leurs lacunes affaiblit leur confiance en leur propre capacité d'apprentissage et peut constituer un obstacle à la formation continue. Dans le même temps, certains entretiens montrent également que certaines personnes remettent en question les normes et les attentes sociales courantes et se positionnent délibérément en dehors de celles-ci. Dans ces cas, la non-participation n'est pas un retrait, mais l'expression d'une résistance.

L'étude fournit des indications sur la manière dont les offres de formation continue peuvent être rendues plus accessibles. L'accent est mis sur une orientation plus forte vers le milieu de vie des groupes cibles et sur le lien entre les offres de formation continue et les défis et intérêts quotidiens. Les formats à bas seuil et participatifs, ainsi que ceux qui se situent à l'interface entre l'apprentissage structuré et non structuré, gagnent également en importance. Il semble aussi important de mettre en place des stratégies d'approche et des offres de soutien qui ne soient pas associées à des attributions axées sur les déficits. Compte tenu de l'hétérogénéité du groupe cible, une grande diversité d'offres est nécessaire.

L'étude montre en outre que la gestion des compétences de base n'est pas seulement une question individuelle, mais aussi une question sociétale. Les attentes en matière de compétences de base et la compréhension des normes qui y sont associées peuvent conduire à l'exclusion. Les résultats de la recherche invitent à réfléchir à de nouvelles voies pour promouvoir les compétences de base.

Buchs, Helen & Weber, Lynette (2025): Points de vue subjectifs concernant les compétences de base: motifs de non-participation aux offres de formation. Zurich: FSEA.

---

### **L'alliance contre les mesures d'économies dans la formation continue a été fondée**

Afin de s'opposer ensemble aux plans d'économies de la Confédération dans le domaine de la formation continue, la FSEA et 21 partenaires, plus précisément des associations faïtières nationales et régionales ainsi que des organisations nationales, ont fondé une alliance. Parmi

celles-ci figurent notamment la Confédération suisse des institutions d'action sociale (CSIAS), CARITAS Suisse, l'Association des Universités populaires suisses, la Société suisse des employés de commerce et l'Union syndicale suisse. L'alliance a été officiellement lancée lors de la Journée politique de la formation continue de la FSEA dans le but d'empêcher que la formation continue ne soit affaiblie et que, par conséquent, une ressource importante pour l'économie et la société suisses ne soit mise en péril.

Parallèlement à sa création, l'alliance a formulé ses critiques à l'égard des plans d'économies dans une lettre ouverte adressée au Conseil fédéral. Elle y qualifie ces derniers de politiquement imprévoyants et demande instamment à l'exécutif de renoncer aux mesures d'économies dans le domaine de la formation continue.

Contexte: Dans le message FRI 2025-2028, adopté par le Parlement en septembre 2024, le Conseil fédéral a fait de la promotion de la formation continue une priorité stratégique. Et ce, pour une bonne raison: toutes les évolutions économiques et sociales significatives entraînent un besoin accru en formation continue. Le revirement surprenant intervenu quelques mois seulement après l'adoption du message FRI n'en est que plus déconcertant: dans le cadre du «programme d'allègement budgétaire 27», le Conseil fédéral veut réaliser des économies massives dans le domaine de la formation continue. Sans justification et sans analyse approfondie des conséquences, il propose de supprimer ou de réduire considérablement les subventions destinées à la formation continue. Le projet a été transmis au Parlement par le Conseil fédéral en septembre 2025 et fait depuis l'objet de délibérations parlementaires. Le «programme d'allègement budgétaire» devrait entrer en vigueur à partir de 2027.

## Le canton de Valais envoie un signal fort en faveur de la formation continue

Dans son rapport sur les hautes écoles 2025, le canton du Valais présente des solutions pour créer une «culture du développement des compétences tout au long de la vie». Ce rapport est un instrument clé pour aider les acteurs à remplir leur mission éducative et à améliorer les conditions-cadres. Le rapport fixe l'objectif suivant: «Il s'agira de rendre l'offre de formation continue plus visible, plus flexible, plus personnalisée et plus accessible, notamment grâce à des certifications modulaires». Le renforcement de la gouvernance, l'optimisation du financement, la qualité et la reconnaissance des formations ainsi que l'introduction d'outils numériques sont notamment abordés.

Parmi les solutions envisagées figurent également des instruments de financement tels que des bons de formation, ainsi que le renforcement de l'accompagnement individuel et des différentes branches professionnelles. L'objectif est de créer une véritable culture du développement des compétences tout au long de la vie dans le canton, dans les entreprises et au sein de la population.

Canton du Valais, Département de l'économie et de la formation, Service des hautes écoles (2025): La formation continue en Valais. Rapport cantonal sur les hautes écoles. Sion.

## Comment la formation continue est réglementée dans les CCT

L'organisation de la formation continue «Travail.Suisse Formation (TSF)» a publié l'étude «Les conventions collectives de

travail et leurs dispositions en matière de formation continue». Pour l'étude 54 CCT ont été analysées sous l'angle de leurs dispositions en matière de formation continue et 21 d'entre elles ont été incluses dans l'étude. L'analyse révèle une grande diversité d'approches, tant dans la formulation et les dispositions des CCT que dans leur mise en œuvre. Parmi les principaux instruments visant à renforcer la formation continue dans les branches, on trouve les congés de formation, qui peuvent durer jusqu'à cinq jours, les réglementations les plus diverses concernant le financement des cours et la prise en charge des salaires pendant la formation continue, ainsi que les fonds de formation.

TSF souhaite ainsi donner une impulsion aux futures négociations CCT en matière de formation continue. Il s'agit notamment d'augmenter la participation à la formation continue des personnes qui y ont difficilement accès grâce à de bonnes réglementations.

Weber-Gobet, Bruno (2025): Les conventions collectives de travail et leurs dispositions en matière de formation continue. Bern: Travail.Suisse Formation

## Étude: la formation continue a des effets positifs sur le revenu et l'emploi

La formation professionnelle continue a des effets positifs sur le revenu et réduit le risque de chômage. C'est ce que montre l'étude «Labour market effects of work-related continuous education in Switzerland – evidence from administrative data». Les auteurs Stefan Denzler, Jens Ruhose et Stefan Wolter présentent, selon leurs déclarations, les premières estimations longitudinales des effets de la formation continue professionnelle sur les résultats du marché du travail en Suisse.

Les informations sur la participation à des formations continues proviennent de l'enquête micro-recensement sur la formation et l'éducation de l'Office fédéral de la statistique (OFS) de 2016. Elles ont été comparées à des données longitudinales sur les revenus et la participation à la vie active issues des statistiques des assurances sociales et à des données administratives de l'assurance-chômage pour les années 2014 à 2018. «Sur la base de ces données, nous pouvons montrer que la formation continue professionnelle en Suisse a des effets positifs sur le marché du travail», écrivent les auteurs. Ainsi, la participation à des formations continues augmente le revenu annuel de 3,4 % par rapport aux non-participants et réduit le risque de chômage de 2,1 points de pourcentage. Au cours de la période d'observation de trois ans, la participation à des formations continues a réduit la durée du chômage de 0,17 mois. «Nous constatons en outre une hétérogénéité intéressante des effets selon la répartition des revenus», poursuivent les auteurs. «Alors que les personnes appartenant au quartile de revenu le plus bas bénéficient de la formation continue sous forme d'augmentations de revenu, les salariés situés au sommet de la distribution des revenus profitent principalement d'un risque moindre de se retrouver au chômage.»

Denzler, Stefan; Ruhose, Jens & Wolter, Stefan C. (2025): Labour market effects of work-related continuous education in Switzerland – evidence from administrative data. Dans: *Economics of Education Reviews*, Vol. 107, août 2025. doi.org/10.1016/j.econedurev.2025.102683

métaux (Swissmem/ASM, Employés Suisse, Unia, Syna, Société suisse des employés de commerce et Swiss Leaders). L'objectif de cette initiative était d'ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles qui aideraient les entreprises de l'industrie MEM à couvrir leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée. Des mesures de qualification individuelles devaient permettre à des professionnels expérimentés de se reconvertir dans des entreprises de l'industrie technologique.

En juin 2025, les partenaires sociaux concernés ont décidé d'abandonner MEM-Passerelle, car l'offre n'a pas rencontré le succès escompté sur le marché du travail. Les principales raisons invoquées pour expliquer ce manque d'intérêt étaient, d'une part, le coût élevé des reconversions et des formations et, d'autre part, la sensibilité de MEM-Passerelle à la conjoncture économique: «En période de haute conjoncture, les services des ressources humaines étaient tellement sollicités pour trouver rapidement – et j'insiste sur le mot «rapidement» – les ressources humaines nécessaires qu'ils ne pouvaient pas se lancer dans l'«expérience» MEM-Passerelle. De plus, en période de haute conjoncture, il y a moins de travailleurs disponibles qui souhaitent se reconvertir. Et en période de récession, les personnes en reconversion ne sont ni recherchées ni formées.» (Citation du directeur général Jörg Aebischer).

---

## Vers un passeport numérique suisse de formation

---

### **Demande insuffisante: MEM-Passerelle 4.0 est suspendue**

La MEM-Passerelle a été fondée fin 2020 par les partenaires sociaux de l'industrie des machines, des équipements électriques et des

Les offres de formation non formelle sont difficiles à cerner et les acquis d'apprentissage sont souvent difficiles à évaluer pour les employeurs, les organismes de formation et les participants. Ce manque de transparence empêche les petites unités

d'apprentissage d'être visibles et comparables, ce qui réduit la confiance dans leur valeur. Les certificats numériques, qui respectent une norme commune et rendent les acquis visibles, constituent une avancée vers la résolution de ce problème. Cela nécessite toutefois un grand nombre de prestataires de formation continue délivrant de tels certificats, ainsi qu'une solution adaptée pour leur conservation et leur utilisation.

La FSEA examine actuellement, en collaboration avec des prestataires de formation (continue), l'introduction d'un passeport numérique de formation afin de rendre visibles les acquis de la formation non formelle et de renforcer leur valeur. Une analyse des besoins et des exigences doit déterminer si cette idée sera poursuivie.

---

## Renforcer la démocratie par la formation continue

Les crises mondiales mettent les démocraties à rude épreuve. Le 29 janvier 2026, la FSEA et la Haute école pédagogique de Zurich organisent conjointement une conférence afin d'explorer les perspectives, les défis et les possibilités d'action de la formation politique des adultes. La conférence vise à clarifier le rôle de la promotion des valeurs, des attitudes et des compétences démocratiques, à mettre en lumière les défis et les possibilités des prestataires de formation et à communiquer des approches et des bonnes pratiques. En outre, la conférence servira également à la mise en réseau et à l'échange d'expériences.

Parmi les thèmes principaux abordés lors de la conférence figurent notamment les compétences pour une culture de la démocratie, les tendances à la polarisation ou le

langage comme dimension éducative dans le contexte de la participation politique.

Conférence le 29 janvier 2026 à Zurich: Renforcer la démocratie par la formation continue – perspectives, défis et possibilités d'action. Organisée par la FSEA et la PHZH dans le cadre de la série de conférences «Formation continue dans la recherche et la pratique».

---

## Premier hackathon FSEA

Les 11 et 12 mars 2026, la FSEA organise pour la première fois un hackathon à Zurich. Il sera axé sur le potentiel de l'intelligence artificielle pour la formation continue et sur la question suivante: comment utiliser l'IA de manière judicieuse dans le domaine de la formation continue?

Le hackathon s'adresse aux professionnels actifs dans la formation continue, aux organismes de formation continue, aux formatrices et formateurs, aux entreprises et aux hautes écoles, ainsi qu'à toute autre personne intéressée.

Six défis ont été définis pour l'événement:

- Penser l'avenir avec l'IA
- L'IA pour le développement d'offres personnalisées
- L'IA pour plus de durabilité
- Assistant IA pour formatrices et formateurs
- Plus de participation grâce à l'IA
- Utilisation de l'IA dans l'organisation des institutions de formation continue

Un jury évaluera les idées de projets et récompensera les plus convaincantes.

Hackathon-FSEA: l'IA dans la formation continue les 11 et 12 mars 2026 à Zurich