



Le paysage de la formation continue à Genève

Office d'orientation
et de formation professionnelle
Genève

Jun 2000

Edition

Office d'orientation et de
formation professionnelle

Rue Prévost-Martin 6

Case postale 457

1211 Genève 4

Tél. 022 705 01 11

oofp@etat.ge.ch

<http://oofp.ge.ch>

Rédaction

Yvonne-Marie Ruedin

Mise en page

OOFP

Impression

COOPI - Coopérative d'imprimerie
du Pré-Jérôme - Genève

© Juin 2000 OOFP Genève

Avant-propos

Lors de sa séance du 12 octobre 1995, le Grand Conseil genevois a accepté une proposition de motion de la Commission de l'économie concernant l'éducation continue des adultes (M 1020).

Cette motion demandait entre autres un rapport sur l'état de la formation continue des adultes à Genève.

Le présent rapport répond à cette invite.

Il entend donner une vision générale de la situation de la formation des adultes à Genève, c'est-à-dire une approche transversale de ce domaine, à travers six paramètres et leur illustration dans la réalité quotidienne genevoise:

- Définitions de la formation continue et bases légales
- Acteurs de la formation continue et structures de partenariat
- Principales institutions de formation continue
- Aides financières et modes de financement
- Accès à la formation
- Axes de développement de la formation continue.

Cette photographie de l'état de la formation continue à Genève est une première. Si de nombreuses études ont paru ces dernières années (se référer à la bibliographie), elles concernaient:

- soit des aspects particuliers de la formation des adultes à Genève (par exemple l'évaluation de la mise en oeuvre de l'Article 41, l'étude des effets économiques de la formation continue universitaire ou encore l'analyse des différents niveaux de littératie),
- soit des aspects plus généraux ou politiques en Suisse (par exemple les enquêtes de l'Office fédéral de la statistique sur la population active ou les propositions de la Conférence intercantonale des responsables de la formation des adultes).

Abréviations

ARFOR	Association romande des formateurs dans les entreprises
ASI	Association des infirmières et infirmiers
ASOSP	Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle
ASOU	Association suisse pour l'orientation universitaire
BOP	Bourse des offres de perfectionnement
CCI	Conseil central interprofessionnel
CEBIG	Centre de bilan de Genève
CEFA	Certificat de formation continue pour formateurs d'adultes
cefoc	Centre d'études et de formation continue pour travailleurs sociaux
CEPSPE	Centre d'enseignement de professions de la santé et de la petite enfance
CERN	Centre européen pour la recherche nucléaire
CES	Conseil économique et social
CFC	Certificat fédéral de capacité
CFCP	Commission de formation continue professionnelle
CGAS	Communauté genevoise d'action syndicale
CIEP	Centre d'information sur les études et les professions
CIFEA	Communauté d'intérêt pour la formation élémentaire des adultes
CIM	Computer integrated manufacturing
CRP	Commission de réinsertion professionnelle
DBK	Conférence suisse alémanique des offices de la formation professionnelle
DEAE	Département de l'économie, de l'emploi et des affaires extérieures
DIP	Département de l'instruction publique
EFQM	European foundation of quality management
FAC	Fédération des artisans et commerçants
FFPP	Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnel
FSASD	Fondation des services d'aide et de soins à domicile
FSEA	Fédération suisse pour l'éducation des adultes
FSP	Fédération des syndicats patronaux
GRIF	Groupe interdépartemental pour la formation
HES-SO	Haute école spécialisée de Suisse occidentale
HUG	Hôpitaux publics et universitaires
IFAGE	Institution de formation des adultes de Genève
ISFB	Institut supérieur de formation bancaire
ISO	International standard organisation
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
LMMT	Logistique des mesures de marché du travail
OCE	Office cantonal de l'emploi
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
OFS	Office fédéral de la statistique
OOFPr	Office d'orientation et de formation professionnelle
RMCAS	Revenu minimum cantonal d'aide sociale
SAEA	Service des allocations d'études et d'apprentissage
SAF	Services administratifs et financiers
seco	Secrétariat d'Etat à l'économie
SIG	Services industriels de Genève
TPG	Transports publics genevois
UAPG	Union des associations patronales genevoises
UOG	Université ouvrière de Genève
UPCGe	Université populaire du canton de Genève

Sommaire

Avant-propos	p. 1
Abréviations	p. 2
1. Définitions de la formation continue et bases légales	p. 4
1.1 Contexte général	
1.2 L'éternel débat sur le contenu et la définition	
2. Acteurs	p. 8
2.1 Contexte général	
2.2 Les structures de partenariat	
2.3 La collaboration au sein de l'administration	
3. Principales institutions de formation continue	p. 11
4. Financement	p. 13
4.1 Contexte général	
4.2 Aide collective publique	
• Subventions de la Confédération et du canton pour le perfectionnement professionnel	
• Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels	
• Formations continues des adultes hors champ de la loi sur la formation professionnelle	
4.3 Aide individuelle publique	
• Perfectionnement professionnel et encouragement aux études	
• Assurance-chômage et Revenu minimum cantonal d'aide sociale	
5. Accès	p. 23
5.1 Contexte général	
5.2 Un cadre législatif facilitant l'accès à la formation continue	
5.3 Qualification ⁴¹ , un dispositif pour les adultes sans diplôme	
5.4 L'information sur la formation continue	
6. Axes de développement de la formation continue	p. 28
6.1 Contexte général	
6.2 Procédures de qualité	
6.3 Formations des formateurs	
6.4 Reconnaissance et validation des acquis	
6.5 Formations modulaires	
6.6 Référentiel de compétences	
Bibliographie	p. 35
Annexes	p. 36
1 Les principales institutions genevoises de formation continue	
2 Les systèmes d'assurance-qualité en Suisse	

1 Définitions de la formation continue et bases légales

Constat

Les expressions «formation continue» et «formation des adultes» se sont imposées en tant qu'expressions génériques. Elles sont aujourd'hui considérées comme synonymes. De plus en plus, la formation est définie par rapport à un public - les adultes - et englobe aussi bien des formations de base - l'acquisition d'un CFC selon l'Article 41 alinéa 1 - qu'un perfectionnement professionnel.

Dispersés dans toute une série de lois et règlements, les termes utilisés pour désigner la formation continue et le perfectionnement professionnel sont chaque fois liés à un contexte légal particulier. Ce qui ne facilite guère la lisibilité ni une compréhension globale de la politique de l'Etat en la matière.

Le débat est cependant ouvert :

- Le projet de loi fédérale sur la formation professionnelle propose entre autres d'intégrer la notion de formation continue à des fins professionnelles et d'englober les professions du social, de la santé et des arts, dont la responsabilité est actuellement du domaine des cantons.
- La loi cantonale sur la formation continue des adultes (ex PL 7474) définit la formation continue comme «l'ensemble des mesures utiles professionnellement dont peuvent bénéficier tout au long de leur existence, les personnes désireuses d'améliorer leur niveau de formation, de développer leur culture générale ou leurs qualifications professionnelles (art. 2)». Cette définition s'inspire de celle contenue dans la loi sur l'instruction publique (C 1 10, art. 89).

1.1 Contexte général

Formation continue, formation des adultes, perfectionnement professionnel, formation continue professionnelle, formation continue générale: autant de termes qui recouvrent tout ou partie du champ de la formation des adultes.

Selon la définition de l'Office fédéral de la statistique, qui mène depuis 1993 des enquêtes détaillées sur le sujet, la **formation continue** est l'acquisition intentionnelle de connaissances, par le biais de la lecture de journaux spécialisés ou la fréquentation de cours spécifiques. Elle peut être générale ou professionnelle, soutenue ou non par l'entreprise. Elle se définit surtout par opposition à la formation de base ou formation initiale. Elle signifie la poursuite ou la reprise d'un apprentissage organisé qui fait suite à une formation scolaire ou professionnelle plus ou moins longue dans le but de rafraîchir ses connaissances, de les approfondir et de les enrichir ou d'en acquérir de nouvelles.

La **formation des adultes** se définit par rapport à un public - les adultes -, et non par rapport à des niveaux de formation, comme pour la formation continue. Raison pour laquelle la formation des adultes englobe aussi le rattrapage de l'enseignement obligatoire ou la préparation d'un CFC à l'âge adulte, grâce à l'Article 41 alinéa 1 de la loi fédérale sur la formation professionnelle. En réalité, elle fait référence au concept de la «formation tout au long de la vie» ou la nécessaire obligation d'un apprentissage permanent.

Aujourd'hui les expressions «formation des adultes» et «formation continue» se sont imposées en tant qu'expressions génériques. Elles sont considérées comme synonymes.

Le **perfectionnement professionnel** tel que défini dans la loi fédérale sur la

formation professionnelle (LFPr) concerne le perfectionnement des filières professionnelles. Il concerne les personnes titulaires d'un certificat fédéral de capacité ou au bénéfice d'une formation élémentaire afin de les aider «à adapter leur formation professionnelle de base à l'évolution technique et économique ou à l'étendre, ainsi qu'à développer leur culture générale, de manière à promouvoir leur mobilité professionnelle et à leur permettre d'assumer des tâches supérieures» (art. 50).

Actuellement, la notion de **formation continue professionnelle** tend à remplacer le terme de perfectionnement professionnel jugé trop restrictif, pour l'élargir à toutes les formations, quelle que soit la filière d'études, effectuées après une première formation.

La **formation continue générale** touche les autres domaines d'activités de l'adulte: le politique, le culturel, le scientifique, le social, les loisirs, le développement personnel, ce qui rend parfois difficile sa distinction par rapport au domaine strictement professionnel.

Il existe depuis plusieurs années un courant qui entend promouvoir la notion de formation continue comme le domaine quaternaire par opposition aux autres niveaux de connaissances du système éducatif (degrés primaire et secondaire et, en partie, tertiaire).

D'une manière générale, on considère aujourd'hui que le terme qui regroupe l'ensemble de la formation est «la formation tout au long de la vie», «l'éducation pour tous tout au long de la vie». C'est sur cette notion clé qu'en général se base la prise de mesures d'ordre politique.

A Genève, la formation des adultes est régie par toute une série de lois et règlements se répartissant en **trois grands groupes**:

1. Le perfectionnement professionnel avec la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), la loi et le règlement sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens (C 205 + C 205.01); la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), la loi et le règlement sur les prestations cantonales accordées aux chômeurs en fin de droit (J225 + J225.01)
2. L'encouragement aux études avec la loi sur l'encouragement aux études (C 120), son règlement (C 120.01)
3. L'enseignement avec, entre autres, la loi sur l'instruction publique (C 110), la loi sur l'enseignement professionnel supérieur (C 126) ou la loi sur l'université (C 130).

Le cadre juridique du **premier groupe** restreint le champ d'application de la formation des adultes au perfectionnement professionnel. Objectifs:

- Faciliter l'adaptation des intéressés à l'évolution technique et économique ainsi que leur mobilité professionnelle et leur permettre l'accession à des fonctions supérieures (C 205, art. 73)
- Prévenir et combattre le chômage par la reconversion, le perfectionnement et la réintégration professionnelle des personnes assurées (LACI, art. 7).

Le règlement d'application de la loi cantonale sur la formation professionnelle précise les formations qui sont du ressort du perfectionnement professionnel (C 205.01, art. 17):

- Les formations supérieures débouchant sur des brevets ou diplômes cantonaux ou fédéraux
- Les compléments de formation dans un domaine où une formation de base a déjà été acquise

1.2 L'éternel débat sur le contenu et la définition

- Les formations nouvelles en vue d'un changement professionnel
- Les mises à jour de connaissances professionnelles en vue d'un recyclage.

De plus, la loi cantonale intègre les personnes sans formation de base dans la liste des bénéficiaires du perfectionnement professionnel (C 2 05, art. 85).

Le champ d'application de la loi sur l'encouragement aux études (**deuxième groupe**) ne se limite pas au seul perfectionnement professionnel tel que défini par les lois fédérale et cantonale sur la formation professionnelle. Il est également destiné aux personnes diplômées de l'enseignement secondaire postobligatoire ou de l'université (licence ou diplôme) (C 1 20, art. 4). A condition de viser l'amélioration des qualifications professionnelles et d'être d'une utilité concrète immédiate dans l'exercice d'une activité professionnelle ou lors de la reprise d'une telle activité (C 1 20.01, art. 4).

Dans cette perspective, le perfectionnement peut aussi être d'ordre linguistique et concerner des cours intensifs de langue dans une région non francophone de Suisse ou à l'étranger (C 1 20, art. 5). Notons ici que la loi C 2 05, art. 119A comprend également des stages linguistiques en entreprise.

La notion de formation continue vise exclusivement les étudiants universitaires qui suivent un programme de formation continue conformément à la loi sur l'université (C 1 20, art. 12 et C 1 20.01, art. 4). Au sens de la loi, la formation continue universitaire est rattachée au perfectionnement professionnel.

Le **troisième groupe** sur l'enseignement comporte un grand nombre de lois et règlements dont la loi sur l'instruction publique (C 1 10), la loi sur l'enseignement professionnel supérieur (C 1 26) ou la loi sur l'université (C 1 30). Les différents articles de loi mentionnent la formation continue, le perfectionnement, le perfectionnement professionnel, le perfectionnement pédagogique et le recyclage.

Dans son article 89, la loi sur l'instruction publique définit la formation continue comme «l'existence des mesures dont peuvent bénéficier, tout au long de leur existence et dans une perspective d'épanouissement et de responsabilité civique, les personnes désireuses d'améliorer leur niveau de formation, de développer leur culture générale ou leurs qualifications professionnelles».

D'autre part, il existe de nombreuses dispositions sur la formation continue du personnel de l'Etat (par exemple les enseignants). Elles favorisent ainsi la mise à jour et le renouvellement des connaissances, l'approfondissement de connaissances dans les domaines particuliers ou l'acquisition de nouvelles connaissances.

L'énumération des lois, règlements et autres concordats dans lesquels apparaissent les expressions de formation continue et de perfectionnement serait longue et fastidieuse. Mais ces quelques éléments permettent de constater à quel point il est complexe de se retrouver dans la diversité des bases légales régissant la formation des adultes. Certaines lois sont très restrictives. Les lois fédérale et cantonale sur la formation professionnelle appliquent une vision «étroite» de la formation continue, c'est-à-dire les formations s'ajoutant à la formation de base (brevets, maîtrises, autres perfectionnements professionnels). D'autres lois, au contraire, sont plus ouvertes. La loi et le règlement sur l'encouragement des études intègrent une vision «large» de la formation continue.

Entrée en vigueur en 1989, soit après les autres lois mentionnées, la loi sur l'encouragement aux études a pour objectif d'encourager les personnes, désireuses de s'instruire, à acquérir une formation de base, à améliorer leur niveau de formation et à développer leur culture générale ou leurs qualifications professionnelles (C 1 20, art. 1).

A cette fin, elle recouvre les formations sanctionnées par un titre (C 1 20, art. 3):

- Formations de base

- Deuxièmes formations (filière professionnelle ou universitaire), dans la mesure où la certification n'est pas supérieure au premier titre (ex. : licence en sciences économiques après une licence en droit)
- Formations supérieures ou approfondies, consécutives à une formation de base, et se caractérisant par un niveau d'exigences plus élevées à l'intérieur du même ordre d'enseignement (ex: diplôme supérieur en droit après une licence en droit)
- Perfectionnement professionnel
- Perfectionnement linguistique.

La loi ne précise pas ce qui ressort de la formation continue, puisque la notion même de formation continue est absente du texte légal (mis à part la formation continue universitaire). Et pourtant, les deuxièmes formations et les formations supérieures peuvent être considérées comme des formations continues au sens large du terme.

2 Acteurs

Constat

A Genève, la formation des adultes se distingue par une collaboration entre pouvoirs publics et associations professionnelles, dans le cadre de commissions tripartites. Ce partenariat concerne des actions précises à travers différentes prestations: actions de financement, actions d'évaluation de la qualité, mise en place de nouvelles structures pour les adultes.

Deux structures sont chargées de donner des avis au Conseil d'Etat: le Conseil central interprofessionnel pour les questions d'orientation, de formation et de perfectionnement; le Conseil économique et social pour les questions relatives à la politique économique et sociale du canton.

Elles n'ont pas principalement pour mission de définir une politique globale de la formation des adultes à Genève.

2.1 Contexte général

Pouvoirs publics, associations professionnelles patronales et syndicales, entreprises, instituts de formation et individus: tels sont les acteurs de la formation continue, qui interagissent à différents degrés.

Les **pouvoirs publics** - Confédération et cantons - ont un rôle d'incitation, d'encouragement et de coordination de la formation en général, et du perfectionnement en particulier. Ils édictent des lois, ordonnances et autres règlements, et les adaptent à l'évolution de la société. Ils octroient des subventions sous forme d'aides individuelles ou collectives. Ils jouent aussi un rôle de promotion et de développement de la formation continue par l'organisation de cours de perfectionnement professionnel, la prise en compte des nouvelles formes d'apprentissage, la reconnaissance et la validation de compétences personnelles et professionnelles et la mise en place de certifications de qualité. Ils informent sur les possibilités existantes de formation et sur l'existence de différents services spécialisés.

Les communes jouent également un rôle de soutien à la formation des adultes en inscrivant à leur budget annuel des actions ponctuelles, ou dans de rares cas permanentes, de formation continue.

Les **associations professionnelles** - d'employés ou d'employeurs - proposent également des actions de formation et de perfectionnement professionnel. Elles mandatent des institutions de formation ou en créent de nouvelles. Elles travaillent seules ou en partenariat: bipartite (les commissions paritaires) ou tripartite (commissions paritaires et Etat). Elles peuvent être les initiatrices d'une politique plus affirmée en faveur de la formation en déposant des projets de loi ou des initiatives. Leurs objectifs sont la mise à niveau des connaissances du personnel en raison de changements technologiques, l'accès à la formation pour les personnes sans qualification ou encore la défense de professions en voie de disparition.

Les **entreprises** sont soit affiliées à des associations professionnelles, soit indépendantes. Les plus grandes d'entre elles (banques, centres de distribution, administrations, industrie chimique) ont des centres de formation interne pour le perfectionnement de leur personnel. Les plus petites peuvent mandater des institutions de formation pour leurs actions de formation. Les cours proposés sont essentiellement des cours à caractère professionnel où l'informatique, les langues et les cours pour cadres occupent une place prépondérante.

Les **institutions de formation**, en très grande majorité privées, sont les fournisseurs de formation. Qu'elles soient publiques, privées ou subventionnées (réputées d'utilité

publique), elles jouent un rôle moteur dans la promotion de formations pour les adultes. Leurs offres peuvent être d'ordre professionnel (mise à niveau des connaissances avec ou sans certification, acquisition d'un diplôme supérieur) et/ou personnel (culture générale, loisirs, développement personnel). Les institutions de formation jouent un double rôle. Prestataires de services, elles proposent une palette de cours planifiés et donnés au sein de l'institution. Mandatées par une association professionnelle, une commission paritaire et/ou l'Etat, elles conçoivent et organisent des actions de formation à la carte qui sont proposées au sein des entreprises ou dans l'institution.

Les **individus** sont les utilisateurs de la formation continue. A l'échelle suisse, 40% de la population active¹ suivent au moins un cours par an. D'une manière générale, les hommes fréquentent des cours à orientation professionnelle, alors que les femmes suivent de préférence des cours de culture générale. Les deux sexes suivent quasiment à parts égales des cours informatiques et de langues. Ces différences disparaissent si l'on prend en compte le critère hiérarchique: les femmes cadres se forment aussi souvent que leurs collègues masculins. D'autre part, ce sont principalement les individus les mieux formés (formation professionnelle supérieure ou formation universitaire) qui continuent à se former. Les personnes sans qualification restent quasiment en dehors du système.

A Genève, la formation des adultes se caractérise par une **collaboration entre l'Etat et ses partenaires sociaux**.

Cette collaboration concerne en tout premier lieu des actions précises, à travers différentes prestations:

- Actions de financement en faveur du perfectionnement, par l'intermédiaire du Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels, ou en faveur du recyclage des chômeurs en fin de droit, par le truchement de la Commission d'attribution des allocations d'insertion²
- Evaluation de la qualité des actions de recyclage pour les chômeurs, à travers la Commission de réinsertion professionnelle ou les projets de formation modulaire et de reconnaissance et validation des acquis³
- Mise en place de prestations spécifiques pour les adultes comme le Centre de bilan de Genève⁴.

Deux structures tripartites sont chargées d'assister le Conseil d'Etat: le **Conseil central interprofessionnel (CCI)** pour toutes les questions d'orientation, de formation, de perfectionnement et de formation continue des adultes; et le **Conseil économique et social (CES)** pour l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique économique et sociale du canton.

Le CCI a pour mission d'étudier les problèmes généraux découlant des lois et de faire des propositions; d'analyser l'évolution économique, technique et sociale sous l'angle de la formation professionnelle et de rédiger des rapports; de prendre connaissance des rapports de l'Office d'orientation et de formation professionnelle (OOF) et des écoles quant à l'exécution de la loi sur la formation professionnelle (C 2 05, art. 137). Il s'occupe principalement de la formation professionnelle de base - l'apprentissage. Concernant la formation continue des adultes, il a commandé, en 1997, une étude sur «L'analyse de l'offre et de la demande de travail dans les métiers de l'informatique à Genève»⁵.

Le CES est constitué de représentants des différents courants économiques, sociaux et culturels du canton (J2 15.03, art.3). Il a pour mission de donner des avis au Conseil d'Etat, et de formuler des propositions et recommandations sur toutes les questions relatives à la politique économique et sociale en tenant compte de la dimension régionale, nationale et européenne des problèmes abordés (J2 15.03, art.1).

¹ Michele Egloff: «Stagnation de la formation continue dans les années 90». *La Vie économique*, 4/2000.
Office fédéral de la statistique: «La formation continue en Suisse. Une analyse de l'enquête suisse sur la population active de 1996». Berne 1997

2.2 Les structures de partenariat

² C'est l'objet du chapitre 6 consacré au financement, points 6.2 «Aide collective publique» et 6.3 «Aide individuelle publique»

³ Cf chapitre 8 «Axes de développement», points 8.4 «Reconnaissance et validation des acquis » et 8.5 «Formations modulaires»

⁴ Cf chapitre 8 «Axes de développement», point 8.4 «Reconnaissance et validation des acquis»

⁵ Observatoire universitaire de l'emploi: «L'analyse de l'offre et de la demande de travail dans les métiers de l'informatique à Genève». CCI, Genève 1998

⁶ Conseil Economique et Social :
Rapport n° 3 «Formation
continue». Genève, décembre
1995 et Rapport n° 9 «Vers
un essai-pilote de chèque-
formation», Genève, juin 1998

2.3 La collaboration au sein de l'administration

Il édite régulièrement des études. Deux études concernent plus particulièrement la formation des adultes⁶: «Formation continue» et «Vers un essai-pilote de chèque -formation».

Cette volonté de collaboration est aussi présente au sein de l'administration cantonale. Les départements les plus concernés par la formation et le perfectionnement des adultes - le Département de l'instruction publique, avec l'Office d'orientation et de formation professionnelle, et le Département de l'économie, de l'emploi et des affaires extérieures, avec l'Office cantonal de l'emploi, multiplient les actions conjointes.

On peut citer ici un exemple récent: le «Groupe interdépartemental pour la formation (GRIF)». Mis en place au printemps 1999, le GRIF analyse et coordonne les demandes concernant la formation et la qualification des travailleurs des entreprises genevoises. Il donne actuellement une suite au rapport commandé par le CCI sur les métiers informatiques avec l'élaboration d'un «Guide des formations en informatique».

3 Principales institutions de formation continue

La formation continue des adultes dans le canton de Genève se caractérise d'une part, par une multiplicité de l'offre de formations, et d'autre part, par une spécialisation de celle-ci en fonction de différents publics, de leur niveau de connaissances ou de leur environnement professionnel.

Parallèlement, on constate une similitude de l'offre, que ce soit dans des formations générales (cours de français par exemple) ou dans des domaines plus pointus comme les cours informatiques ou les formations bancaires et financières.

Constat

Les différents centres de formation continue de Genève peuvent être regroupés selon différents critères: publics concernés; niveaux des formations dispensées; statut (centres privés, publics, parapublics), diplômes délivrés. Une présentation détaillée des principaux centres de formation de Genève se trouve dans l'annexe n° 1 «Les principales institutions genevoises de formation continue».

Formations continues ouvertes à tout public

Instituts de formation privés ou subventionnés, ces centres s'adressent au grand public. Ils proposent des formations professionnelles qualifiantes ou non, des formations de langues, d'informatique, de culture générale, de développement personnel, de loisirs ou de sport. Fort nombreuses, elles peuvent se diviser en deux groupes: d'une part l'IFAGE (Institut de formation des adultes de Genève) et l'Ecole-Club Migros - la première subventionnée, la seconde entièrement privée - qui couvrent à eux deux près des 2/3 de l'offre; et d'autre part, une multitude d'instituts privés, offrant des cours dans les domaines les plus variés.

Par ailleurs, l'IFAGE et l'Ecole-Club Migros proposent des actions de formation à la carte, sur demande des entreprises.

Formations continues de niveau universitaire

Entités de formation publique, ces centres au nombre de deux (la Formation continue de la Haute Ecole spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) Genève et la Formation continue de l'Université de Genève) s'adressent à un public de cadres et d'universitaires pour des formations spécifiques.

Ils proposent des perfectionnements et des formations diplômantes, ainsi que des sessions dans des domaines très variés: informatique, technologies industrielles, marketing, communication, droit, santé, pour n'en citer que quelques-uns. La Formation continue de la HES-SO Genève et la Formation continue de l'Université proposent également des formations à la carte aux entreprises ou à des groupes constitués.

Formations continues pour les personnes peu qualifiées

Canton-ville qui connaît un fort taux d'immigration, Genève accueille des personnes souvent peu scolarisées ou faiblement qualifiées, parlant mal ou pas du tout le français. Ce public a besoin de cours lui permettant une intégration rapide tant sociale que culturelle. Deux institutions (l'UOG, l'Université ouvrière de Genève, et l'UPCGe, l'Université populaire du canton de Genève) ainsi que plusieurs organisations associatives donnent des cours d'alphabétisation, de français ou mènent des activités favorisant la communication culturelle.

Formations continues pour des publics spécialisés

A l'inverse des centres de formation destinés à des personnes peu qualifiées, les centres de formation pour des publics spécialisés s'adressent à des populations en emploi, au profil très pointu: par exemple, cadres dans les banques et les assurances à l'ISFB (Institut supérieur de formation bancaire), travailleurs sociaux au cefoc (Centre d'études et de formation continue pour travailleurs sociaux), ou encore cadres ou futurs cadres au Centre de perfectionnement des cadres de Genève.

Formations continues dans des entreprises du secteur public et parapublic

Les centres de formation de la fonction publique s'adressent aux collaborateurs et fonctionnaires de l'Etat et de la Ville et leur proposent des offres de perfectionnement et de formation continue en fonction de leurs activités. Ils se répartissent en deux grands groupes:

- Le premier comprend le Centre de formation de l'Etat de Genève, le Centre de formation de la Ville de Genève, le Service de la formation du personnel de l'Hospice général et le Centre de formation des Hôpitaux publics et universitaires, et concerne tout le personnel, à l'exception des enseignants
- Le second s'adresse aux enseignants et comprend le Service du perfectionnement de l'enseignement primaire, la Formation continue du cycle d'orientation et le Service de la formation continue des enseignants du postobligatoire.

A ces deux grands groupes s'ajoute celui des centres de formation parapublics, soit les centres de formation des entreprises autonomes de droit public des TPG (Transports publics genevois) et des SIG (Services industriels de Genève).

Formations continues dans des entreprises du secteur privé

L'organisation de la formation continue du personnel dépend de la taille des entreprises. Une petite entreprise «achète» des formations à l'extérieur. Une entreprise de quelques centaines de collaborateurs emploie généralement un responsable de formation doté d'un secrétariat qui mandate le plus souvent des actions de formation à l'extérieur. Les entreprises de plus de 500 collaborateurs ont souvent des centres de formation interne.

L'offre de formation se répartit en deux grands groupes:

1. Le perfectionnement professionnel pour tous les employés avec des formations en bureautique (cours informatiques sur les nouveaux logiciels), des formations sur l'efficacité personnelle (organisation, gestion du temps, prise de parole en public, etc.) et des formations de développement personnel
2. La formation de management pour les cadres (management du changement, outils de management, entretiens d'engagement et d'appréciation, techniques de motivation, etc.).

Formations continues dispensées par les associations professionnelles

De nombreuses associations professionnelles organisent des cours de formation continue et de perfectionnement à l'intention de leurs membres. Si elles gèrent des fonds aux revenus importants, elles peuvent proposer une palette de formations très diversifiées ou même avoir des centres de formation interne.

A titre d'exemple, citons la FAC (Fédération des artisans et commerçants) regroupant 15 000 salariés et la FSP (Fédération des syndicats patronaux) avec 12 000 adhérents, qui offrent de nombreuses actions de formation en mandatant des formateurs extérieurs. La FSASD (Fondation des services d'aide et de soins à domicile) met actuellement en place un programme de perfectionnement professionnel pour ses 1 800 collaborateurs dans le cadre de l'aide à domicile.

Le Groupement des banquiers privés genevois a, lui, constitué son propre centre de formation pour ses 2 000 collaborateurs. Il propose des cours axés sur le domaine bancaire, le marketing, la communication, le management et le développement personnel.

4 Financement

L'Etat de Genève applique trois modalités de subventionnement des formations: une subvention forfaitaire des institutions (couvrant diverses dépenses dans un cadre budgétaire donné); un subside pour des dispositifs particuliers (couvrant des dépenses précises pour un cours: rémunération des formateurs, locaux, matériel, etc.) ou une somme allouée à des individus participant à une formation (sous la forme d'allocations d'études, de remboursement de taxes, etc.). Ce mode de faire ne facilite pas une vision globale et transparente des coûts réels dépensés.

En l'absence d'indicateurs pour les différentes prestations financées par l'Etat, il est très difficile d'estimer le coût total des dépenses des pouvoirs publics pour la formation continue des adultes.

Confédération, cantons, communes, entreprises, associations professionnelles et individus participent directement au financement de la formation des adultes.

La **Confédération** intervient pour soutenir le perfectionnement professionnel par des subventions directes dans le cadre de différentes lois fédérales (loi sur la formation professionnelle, loi sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, loi sur les hautes écoles spécialisées, etc.). Elle joue aussi un rôle d'incitation dans la création de projets novateurs de formation continue⁷. Elle a ainsi lancé, de 1990 à 1996, une série de «Mesures spéciales en faveur de la formation continue». Ce programme d'encouragement a soutenu près de 900 projets en Suisse dans les domaines de la formation professionnelle supérieure, de la formation continue professionnelle et, dans une moindre mesure, de la formation continue générale, ainsi que la promotion des nouvelles technologies intégrées par ordinateur (CIM). Cet effort financier s'est élevé à environ 300 millions de francs. La Confédération a poursuivi son effort pour la formation continue universitaire jusqu'en 1999 sous la forme de subventions dégressives.

Les **cantons** ont la responsabilité de la formation en général. Ils encouragent la formation des adultes par la gratuité des formations (l'Ecole de culture générale Jean-Piaget ou le Collège pour adultes Alice-Rivaz) ou le subventionnement d'institutions de formation réputées d'utilité publique. Ils soutiennent les efforts des individus à se former par l'octroi d'allocations d'études et de bourses, de prêts et le remboursement des taxes. Ils participent d'une manière plus large aux efforts entrepris par les associations professionnelles, soit pour le perfectionnement professionnel soit pour des cours de rattrapage pour des adultes peu ou pas qualifiés.⁸

Les **communes** allouent de cas en cas des subventions à différentes institutions d'utilité publique ou à des associations actives dans le domaine de la formation des adultes. Les montants alloués sont en général très modestes, dépassant rarement quelques milliers de francs, à l'exception notoire de la commune de Lausanne.⁹

Les **entreprises** sont actives dans le domaine du perfectionnement professionnel de leurs collaborateurs. Les plus grandes - celles qui ont plus de 500 employés - gèrent souvent des centres de formation interne. Les entreprises de taille moins importante - entre 100 et 500 employés - ont un service spécialisé qui organise et mandate des formations. Les plus petites - moins de 100 employés - achètent des formations à l'extérieur ou se regroupent en associations.

Ces dernières années, les grandes entreprises, du fait des restructurations et des fusions, ont regroupé leurs différents centres de formation régionaux en une entité par région linguistique ou nationale, voire européenne pour les multinationales.

Constat

4.1 Contexte général

⁷ Dans leur étude sur la «Formation continue en Suisse» (1998), Philipp Gonon et André Schläfli estiment à 200 millions de francs l'aide apportée annuellement par la Confédération.

⁸ MM. Gonon et Schläfli évaluent l'aide apportée annuellement par les cantons à 150 millions de francs.

⁹ La Ville de Lausanne inscrit à son budget près de 2,5 millions par an depuis 1997 pour financer cinq associations regroupées dans la CIFEA (Communauté d'intérêt pour la formation élémentaire des adultes).

Il n'est pas possible, en l'absence de données statistiques, de chiffrer le financement consenti par les entreprises privées pour le perfectionnement de leurs salariés.

L'Etat est aussi une entreprise, et à ce titre, il offre également des cours de formation continue pour son personnel, que ce soit dans ses centres de formation internes ou à l'extérieur de l'entreprise, sur mandat.

Les associations professionnelles participent aussi à l'effort financier pour la formation continue de leurs membres en finançant l'organisation de cours et de séminaires, qu'elles mandatent le plus souvent à l'extérieur. En l'absence de statistiques officielles, il n'est pas possible non plus de chiffrer la participation financière des associations professionnelles.

Les individus assurent une lourde part du financement de leur formation continue, qu'elle soit professionnelle ou générale. L'enquête de l'Office fédéral de la statistique sur la population active de 1996 a montré que la formation continue en Suisse est financée à raison de 49%, la part des employeurs s'élevait à 41% et celle de la caisse de chômage à 10%. Cet investissement des individus est encore plus marqué pour la formation continue générale, puisqu'il couvre pratiquement la totalité des dépenses.

4.2 Aide collective publique

Subventions fédérales et cantonales pour le perfectionnement professionnel dans le canton de Genève

L'Office d'orientation et de formation professionnelle (OOF) du Département de l'instruction publique est chargé de l'application des dispositifs légaux régissant l'aide collective pour le perfectionnement professionnel, soit:

- La loi fédérale sur la formation professionnelle (LFP);
- La loi sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens (C 2 05), son règlement d'application (C 2 05.01).

L'objectif de ce dispositif législatif est d'encourager le perfectionnement professionnel des titulaires d'un certificat fédéral de capacité et les personnes titulaires d'une formation élémentaire, en les aidant à étendre leur qualification professionnelle et à développer leur culture générale (C 2 05, art. 72-73).

Les bénéficiaires des subventions fédérales et cantonales sont soit des institutions d'utilité publique, soit des associations professionnelles représentées dans les commissions d'apprentissage. Au regard de la loi sont réputées d'utilité publique les institutions qui n'ont pas de but lucratif et qui ouvrent leurs cours et leurs stages à toute personne capable de les suivre, sans distinction d'appartenance politique, syndicale ou religieuse (C 2 05.01, art. 34).

Pour obtenir des subventions, les bénéficiaires doivent remplir un certain nombre de conditions (C 2 05.01, art. 35 et 36 et directives OFFT):

- Formations données par des personnes qualifiées professionnellement et pédagogiquement
- Formations de 30 périodes de cours minimum
- Formations regroupant au minimum 10 participants par cours.

L'OOF procède à une analyse et à une évaluation de toutes les nouvelles formations proposées.

Les subventions fédérales et cantonales ne couvrent qu'une partie des charges, soit les dépenses déterminantes: traitement du corps enseignant et des directeurs de cours, frais liés au matériel d'enseignement et aux locaux (C 2 05.01, art. 39).

Le taux des subventions varie selon la nature des subventions et la nature des cours subventionnés.

- Les subventions fédérales sont fonction de la capacité financière des cantons. Le canton de Genève étant considéré par la Confédération comme un canton à forte capacité financière, son taux est fixé à 30% pour les cours intercantonaux, et à 22% pour les autres cours de perfectionnement professionnels.
- Les subventions cantonales sont plus généreuses: elles s'élèvent jusqu'à concurrence de 35% des dépenses déterminantes pour des cours de perfectionnement professionnel dans des formations non régies par la loi, et jusqu'à concurrence de 55% pour les formations régies par la loi, c'est-à-dire les formations réglementées.

Subventions fédérales en 1998	Fr. 1 219 437.-
Subventions cantonales en 1998	Fr. 4 365 069.-
Total ¹⁰	Fr. 5 584 506.-

¹⁰ Chiffres communiqués par le Service financier de l'OOF

97,46% des subventions fédérales (Fr. 1 188 503.-) ont été versées à deux institutions: l'IFAGE et l'Ecole hôtelière de Genève.

76,95% des subventions cantonales (Fr. 3 358 841.-) ont été versées à quatre institutions d'utilité publique: l'IFAGE, l'UOG, l'UPCGe et l'Ecole hôtelière de Genève.

Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels

Régi par la loi sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens, le Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels (le Fonds) est destiné à (C 2 05, art. 87):

- Participer financièrement aux actions qu'entreprennent paritairement les associations professionnelles pour développer la formation et le perfectionnement professionnels
- Encourager par des subventions et d'autres mesures financières les associations professionnelles qui font un effort particulier pour améliorer la formation des apprentis et faciliter le perfectionnement des travailleurs
- Participer financièrement aux efforts fournis par l'Etat, les collectivités publiques qui en dépendent et les établissements de droit public, en leur qualité d'employeur, en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels de leur personnel.

Le Fonds est géré par un organe tripartite nommé par le Conseil d'Etat: le Conseil du Fonds, responsable de la gestion générale, composé de deux représentants de l'Etat, de deux représentants des associations d'employeurs et de deux représentants d'employés. Il s'agit de représentants de l'Union des associations patronales genevoises (UAPG) et de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS). Les décisions se prennent à l'unanimité des parties. Le Conseil du Fonds soumet ensuite au CCI, pour préavis, les demandes de subvention et ses propositions de décision (C 2 05, art. 90). Cet article de loi sous-entend que les deux organismes sont indépendants. Les membres du Fonds peuvent aussi être membres du CCI (c'est le cas au 31 décembre 1999).

Le Fonds est financé par:

- Une subvention de l'Etat inscrite chaque année au budget, qui est fonction des besoins réels définis par la direction du Fonds
- Une cotisation des entreprises, Etat de Genève compris, qui versent 20 francs par salarié; sont assujettis à la cotisation les employeurs affiliés à une caisse d'allocations familiales et astreints au paiement de contributions (C 2 05, art. 88A).

Le montant des ressources du Fonds ne doit pas dépasser les 0,5 % de la masse salariale du canton.

Les associations professionnelles qui organisent des cours de perfectionnement professionnel peuvent recourir auprès du Fonds pour un subventionnement des dépenses non retenues par l'Etat (C 2 05.01, art. 37).

Les demandes de subventionnement au Fonds doivent remplir les conditions suivantes:

- Etre présentées au Fonds par les associations professionnelles; les demandes individuelles ne sont pas prises en considération
- Entrer dans le champ d'application des lois fédérale et cantonale sur la formation professionnelle (LFPr et C 2 05), ce qui exclut les demandes de formation dans les domaines de l'éducation, de la santé, du social, des arts et des sciences.

Les demandes font l'objet d'une analyse administrative et d'une évaluation pédagogique par l'OOFPP qui applique, par analogie, les critères pour l'obtention des subventions fédérales et cantonales¹¹.

¹¹ Se référer au chapitre 8 «Axes de développement», point 8.2 «Procédures de qualité»

Les actions du Fonds sont les suivantes:

1. *Subventions ordinaires*

Le Fonds intervient en complément des subventions fédérales et cantonales pour le perfectionnement professionnel, dans la mesure où les demandes de subventionnement remplissent les conditions énumérées ci-dessus.

2. *Prise en charge des frais d'institution*

Le Fonds intervient sur demande de la Commission paritaire de formation professionnelle UAPG/CGAS qui joue le rôle d'intermédiaire pour les institutions de formation de l'IFAGE et de l'UOG. Pour être prise en considération, la demande de subvention doit répondre aux critères des subventions ordinaires. La participation du Fonds porte uniquement sur les dépenses non déterminantes, pour les frais administratifs et les frais de locaux.

3. *Mesures particulières*

Le Fonds intervient également dans des cas particuliers.

¹² Rapport de gestion du FFPF pour l'exercice 1998 et entretiens avec l'administrateur du Fonds, M. Gérard Matthey-Jonais

Coût des dépenses du Fonds en 1998 pour le perfectionnement professionnel¹²

Type de subventions	Montants dépensés	Pourcentage
Subventions ordinaires	49 428 francs	2,70%
Frais d'institutions	848 000 francs	46,39%
Mesures particulières	930 533 francs	50,90%
Total	1 827 961 francs	100%

On peut à ce total ajouter les subventions versées par le Fonds dans le cadre de l'Article 41 alinéa 1 de la loi fédérale sur la formation professionnelle. Elles concernent les adultes, même si formellement l'Article 41 est un CFC, donc une formation de base. Pour 1998, les dépenses du Fonds pour les candidats à l'Article 41 se sont élevées à Fr. 83 674.-¹³, ce qui porte à 1 911 635 francs les dépenses du Fonds pour les adultes en 1998.

¹³ Rapport de gestion du FFPF pour l'exercice 1998

La part des frais d'institutions est particulièrement élevée. Elle résulte principalement de l'importante contribution du Fonds pour le regroupement des CCG (Cours commerciaux de Genève) et des CIG (Cours industriels de Genève) qui ont formé l'IFAGE. En 1998, l'IFAGE a reçu au total Fr. 3 432 509.- de subventions publiques (Fr. 775 509.- de subventions fédérales, Fr. 1 900 000.- de subventions cantonales, Fr. 757 000.- du Fonds). Ceci représente 23% de ses charges d'exploitation¹⁴.

¹⁴ Rapport de gestion du FFPF pour 1998. Chiffres communiqués par le Service financier de l'OOFPP et par les Services administratifs et financiers du DIP (note de M. Giancarlo Stella du 25.11.1999)

¹⁵ UOG : Rapport annuel 1998

L'Université ouvrière de Genève a également bénéficié, en 1998, de subventions publiques élevées: elle a reçu Fr. 1 304 500.- (Fr. 988 000.- de l'Etat de Genève, Fr. 91 000.- du Fonds, Fr. 223 200.- de la Ville, Fr. 2 300.- d'autres communes)¹⁵. Ceci représente 42,55% de ses charges d'exploitation.

La part très modeste des subventions ordinaires en 1998 s'explique en partie par la multiplication de financements de cas particuliers: actions ne relevant pas de formation au sens étroit du terme (Centre de bilan de Genève), formations individuelles (Atelier permanent de formation continue), centres de formation de la fonction publique, actions de perfectionnement entreprises durant la phase de transition entre la conception et l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi (CIM, I-Tech, Ecole supérieure de cadres pour l'économie et l'administration qui ont été rattachés à la HES-SO).

Les statistiques du Fonds sur les 10 dernières années montrent clairement que la part du perfectionnement, par rapport au budget total du Fonds qui s'occupe également de formation de base, s'est stabilisée à 38% dès 1994, après une forte augmentation due à l'action du Fonds en faveur du Centre CIM, action demandée conjointement par l'UAPG et la CGAS.

Formation des adultes hors du champ de la loi sur la formation professionnelle

Le champ d'application des lois fédérale et cantonale sur la formation professionnelle (LFPr et C 205) ne couvre pas les perfectionnements dans les domaines de l'éducation, du social, de la santé, des arts et des sciences.

Domaine de l'éducation

Ecole de culture générale Jean-Piaget et Collège pour adultes Alice-Rivaz

Il existe deux institutions dépendant du Département de l'instruction publique qui offrent aux adultes la possibilité d'entreprendre ou de poursuivre une formation quel que soit leur cursus antérieur:

- L'Ecole de culture générale Jean-Piaget qui prépare à la poursuite d'études professionnelles supérieures
- Le Collège pour adultes Alice-Rivaz qui prépare à la maturité gymnasiale.

Le coût de ces deux institutions est inscrit au budget du Département de l'instruction publique.

Pour 1998, leur coût de fonctionnement s'est élevé à

- Fr. 739319.- pour l'Ecole de culture générale Jean-Piaget
- Fr. 4689066.- pour le Collège pour adultes Alice-Rivaz¹⁶.

Culture et Rencontres, Ecole & Quartier, Ecole de parents au sein du cycle d'orientation

Le Département de l'instruction publique subventionne trois institutions qui dispensent des cours de langues (français et langues étrangères), de culture générale, de mathématiques, etc. Il s'agit des institutions suivantes:

- Culture et Rencontres, rattachée à la Direction de l'enseignement postobligatoire
- Ecole & Quartier, rattachée à la Direction générale du cycle d'orientation
- L'Ecole de parents au sein du cycle d'orientation, prestation de la Direction générale du cycle d'orientation.

Les critères pour l'octroi d'une aide sous la forme d'une subvention sont l'efficacité des prestations (qualité des effets par rapport aux objectifs), l'efficience des prestations (résultat par rapport aux moyens) et les réserves financières disponibles (thésaurisation de subventions non admises).

L'octroi des subventions s'effectue sous forme d'enveloppes, en tenant compte d'une éventuelle réserve. Pour L'Ecole de parents, ce sont des enseignants du Département qui sont détachés le soir à l'enseignement de certaines matières aux parents d'élèves (3 postes fixes d'enseignants, auxquels s'ajoutent des enseignants à la demande et 0,5 poste administratif).

¹⁶ Chiffres communiqués par les Services administratifs et financiers du DIP (note de M. Giancarlo Stella du 14.12.1999)

En 1998, les subventions du Département de l'instruction publique se sont montées à

Fr.	99 000.-	pour Culture et Rencontres
Fr.	60 000.-	pour Ecole & Quartiers
Fr.	628 000.-	pour L'Ecole de parents au sein du cycle d'orientation.
Total Fr.	787 000.- ¹⁷	

¹⁷ Chiffres communiqués par les Services administratifs et financiers du DIP (note de M. Giancarlo Stella du 25.11.1999)

Formation continue de la HES-SO et Formation continue de l'Université

La Formation continue de la HES-SO Genève et la Formation continue de l'Université de Genève ont été présentées dans l'annexe n° 1 «Les principales institutions de formation continue des adultes à Genève». Les deux entités ont pour objectif d'autofinancer leurs programmes par les taxes d'inscription.

Formation continue de la HES-SO

En 1998, le total des charges pour la Formation continue de la HES-SO Genève s'est élevé à Fr. 712 237.-, le total des recettes à Fr. 739 685.-.¹⁸ L'exercice a dégagé un excédent de Fr. 27 449.- Il est dû à la subvention du Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels de Fr. 77 500.-. Cette subvention n'est pas renouvelée pour l'exercice 1999.

¹⁸ Chiffres communiqués par M. Martin Kasser de la HES-SO: «Comptes 1998 et budget 1999»

Formation continue de l'Université de Genève

En 1998, le total des charges pour la Formation continue de l'Université de Genève s'est élevé à Fr. 2 767 475.70; le total des recettes à Fr. 3 376 899.15.¹⁹ L'exercice a dégagé un excédent de Fr. 609 423,40. La subvention de la Confédération s'élève à Fr. 1 090 963.75, celle du Département de l'instruction publique à Fr. 3 000.-. Les recettes provenant des taxes d'inscription aux cours et des frais d'écologie se sont montées à Fr. 2 217 381.70. Il faut relever que la Confédération a cessé son effort financier pour la formation continue universitaire à la fin 1999. Sans cette subvention, les comptes de la Formation continue de l'Université se soldent par un excédent de dépenses.²⁰

¹⁹ Chiffres communiqués par la Formation continue de l'Université de Genève (lettre de Mme Claire Knupfer du 27.1.2000)

²⁰ Fax de Mme Claire Knupfer du 3.5.2000

Domaine social

La formation continue dans le domaine social est assurée par le cefoc (Centre d'études et de formation continue) dépendant de l'Institut d'études sociales.

La présentation détaillée du cefoc se trouve dans l'annexe n° 1 «Les principales institutions genevoises de formation continue».

En 1998, les dépenses du cefoc se sont élevées à Fr. 1 868 597.90.²¹

Ces dépenses sont couvertes

- Par des recettes pour une somme de Fr. 1 355 256.30, provenant de subventions fédérales et de la Ville de Genève, ainsi que d'une participation de la Formation continue du personnel de la petite enfance de Genève.
- Par la prise en charge par l'Etat de Genève (Département de l'instruction publique) de la différence, soit Fr. 513 341.60.

²¹ Chiffres communiqués par les Services administratifs et financiers du DIP (note de M. Giancarlo Stella du 14.12.1999); Rapport d'activités du cefoc 1998

Domaine de la santé

Ecole de soins infirmiers et de sages-femmes «Le Bon Secours»

L'Ecole «Le Bon Secours» organise plusieurs formations post-diplômes et post-certificats qui sont des perfectionnements professionnels. Il s'agit du diplôme de spécialisation en santé des adultes, du cycle d'approfondissement de soins infirmiers en gérontologie, gériatrie et psychogériatrie, du certificat de spécialisation en oncologie et soins palliatifs et du certificat de soins et santé communautaires. 52 étudiants ont commencé leur formation post-diplôme à la rentrée 1999.

Le financement de ces programmes est inscrit au budget du Département de l'instruction publique. En 1998, leur coût s'est élevé à Fr. 900 000.-²²

Centre d'enseignement de professions de la santé et de la petite enfance (CEPSPE)

Conformément au nouveau règlement du centre adopté par le Conseil d'Etat le 8 décembre 1999 (C 1 10.50), le CEPSPE organise des cours, stages et séminaires de formation continue pour ses diplômés, ou en facilite l'organisation, notamment en collaboration avec les associations professionnelles de chacune des professions enseignées dans l'école.

Le CEPSPE organise aussi des formations post-diplômes, notamment des spécialisations, sanctionnées par un certificat ou un diplôme (art. 1. alinéas 3 et 4).

Selon le règlement K 43 20.01, les ambulanciers-ères sont astreints tous les 3 ans à une formation continue obligatoire. Cette formation s'inscrit dans la seconde possibilité offerte au centre. Ces cours concernent une population potentielle de 150 personnes environ qui ont ou ont eu l'obligation de suivre 15 jours de formation entre 1998 et 2000.

Le coût de cette formation pour l'année scolaire 1998-1999 s'est élevé à Fr. 87 680.-²³.

²² Chiffres communiqués par les services administratifs et financiers du DIP (note de M. Giancarlo Stella du 14.12.1999)

²³ Chiffres communiqués par les Services administratifs et financiers du DIP (note de M. Giancarlo Stella du 27.1.2000) et lettre à M. Ph. Zeller du CEPSPE du 17.1.2000

Perfectionnement professionnel et encouragement aux études

Le Service des allocations d'études et d'apprentissage (SAEA) du Département de l'instruction publique est chargé de l'application des dispositifs légaux régissant l'aide individuelle à la formation, soit:

- La loi sur l'encouragement aux études (C 1 20) et son règlement (C 1 20.01)
- La loi sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens pour les dispositions particulières relatives aux allocations d'apprentissage et au perfectionnement professionnel (C 2 05) et son règlement (C 2 05.01).

Comme précisé dans le chapitre 1, le champ d'application de la loi sur l'encouragement aux études est plus large que celui défini par la loi sur la formation professionnelle.

La notion de formation continue n'apparaît pas dans la loi sur la formation professionnelle (C 2 05) et le perfectionnement professionnel ne concerne que les titulaires d'un CFC ou au bénéfice d'une formation élémentaire.

Dans la loi sur l'encouragement aux études, le perfectionnement professionnel recouvre les programmes d'enseignement des personnes au bénéfice d'un certificat du postobligatoire, de la formation professionnelle ou d'une licence-diplôme universitaire, mais ne doit en principe être entrepris qu'après l'âge de 25 ans révolus, tandis que la formation continue concerne uniquement la formation continue universitaire, conformément à la loi sur l'université (C 1 20, art. 4 et 12, C 1 20.01, art. 4). Au sens de la loi sur l'encouragement aux études, la formation continue universitaire est rattachée au perfectionnement professionnel.

Les mesures prévues par les deux dispositifs législatifs sont:

- L'exonération ou le remboursement de taxes scolaires (gratuité des études)
- L'attribution d'allocations d'études ou d'apprentissage selon une procédure dite «automatique». Toute personne suivant une formation professionnelle ou académique a droit à une allocation dans la mesure où elle répond aux conditions mentionnées ci-dessous. Un questionnaire en vue d'une demande d'allocation est distribué aux élèves dans les écoles publiques de l'enseignement secondaire postobligatoire, dans les écoles appartenant à la Haute école spécialisée de Suisse

4.3 Aide individuelle publique

occidentale ou à l'Université. La procédure n'est pas automatique pour les autres écoles. Elles ne l'est pas non plus pour les personnes qui interrompent une formation, puis reprennent ou qui modifient leurs plans d'études. Il faut alors faire une demande auprès du SAEA

- L'octroi, sur décision de la Commission des allocations spéciales, d'allocations spéciales ou de prêts, pour les cas particuliers prévus dans la loi, notamment les personnes en formation présentant des problèmes lors de la poursuite de leurs études (échecs répétés, donc retards répétés) ou reprenant des études dans un domaine complètement nouveau (deuxième formation de base)
- Le versement d'allocations d'encouragement à la formation (relais de l'allocation familiale) pour les jeunes en formation âgés de 18 à 25 ans.

Les différentes aides financières individuelles versées par le SAEA doivent remplir les conditions suivantes:

- Les bénéficiaires doivent suivre une formation régulière d'au minimum 12 heures par semaine
- Les formations doivent avoir lieu respectivement
 - dans un établissement public ou subventionné genevois
 - dans un établissement public situé hors de Genève, en Suisse ou à l'étranger, lorsqu'il n'existe pas d'établissement dispensant une formation équivalente à Genève
 - dans un établissement privé situé dans un autre canton suisse dispensant une formation qui ne peut pas être acquise à Genève, pour autant que le diplôme délivré soit reconnu par la Confédération;
- Les aides sont fonction de la capacité économique de la famille et respectent le principe de la subsidiarité.

Durant l'année scolaire 1998-1999, le SAEA a versé

Fr. 4 273 000.-	pour 1 318 bénéficiaires de la loi sur la formation professionnelle âgés de 20 ans et plus
Fr. 5 249 000.-	pour 516 bénéficiaires de la loi sur l'encouragement aux études
Total	Fr. 9 522 000.-²⁴ âgés de 25 ans et plus

²⁴ Chiffres communiqués par le SAEA (mémo interne de Mme Carine Rossi du 29.11.1999)

Si l'on considère la population des adultes, soit les personnes âgées de 18 ans et plus, les dépenses consenties au titre des lois de la formation professionnelle et sur l'encouragement aux études pour l'année scolaire 1998-1999 se répartissent comme suit:

Fr. 2 016 000.-	pour le remboursement de taxes (1 059 bénéficiaires)
Fr. 21 986 000.-	pour les allocations d'études et d'apprentissage (2 793 bénéficiaires)
Total	Fr. 24 002 000.- pour 3 852 bénéficiaires²⁵

²⁵ Chiffres communiqués par le SAEA (mémo interne de Mme Carine Rossi du 29.11.1999)

Assurance-chômage

L'Office cantonal de l'emploi (OCE) du Département de l'économie, de l'emploi et des affaires extérieures est chargé de l'application de la loi fédérale sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), et de la loi cantonale en matière de chômage (J220) et son règlement d'application (J220.01).

Le Service du revenu minimum cantonal d'aide sociale de l'Hospice général (RMCAS) du Département de l'action sociale et de la santé est chargé de l'application de la loi sur les prestations cantonales accordées aux chômeurs en fin de droit (J225) et de

son règlement d'application (J225): cette loi prévoit un budget de formation sous la forme d'allocations d'insertion.

L'objectif de la LACI (art. 7) est de prévenir et combattre le chômage par des contributions financières destinées

- A un conseil et un placement efficace
- A la reconversion, au perfectionnement et à la réintégration des personnes assurées
- Aux assurés qui acceptent un emploi hors du lieu de leur domicile.

Un certain nombre de mesures d'insertion financées par la LACI peuvent être considérées comme du perfectionnement professionnel, car elles contiennent une part significative de formation:

- **Stages de formation** dans une entreprise privée ou une administration publique avec programme de formation, pour des jeunes à la recherche d'un premier emploi ou ayant besoin d'une orientation particulière
- **Allocations de formation** dans une entreprise autorisée à former des apprentis: apprentissage pour les personnes de plus de 30 ans, sans formation professionnelle
- **Cours agréés par l'OCE.** Avant et après l'engagement, pour des candidats dont l'aptitude au placement peut être améliorée par des cours. Il existe 12 catégories de cours, notamment les techniques de recherche d'emploi, les bilans et orientation professionnels, les langues, l'informatique et la bureautique.

La qualité des prestations mises en place pour les chômeurs est jugée selon une grille d'évaluation (critères de qualité quant au profil des enseignants et aux aspects pédagogiques des cours, etc.) et systématiquement évaluée par des experts.

En 1998, l'OCE a organisé 6999 cours, 108 stages de formation et accordé 40 allocations de formation. Le nombre de bénéficiaires n'est pas équivalent au nombre de cours, un demandeur d'emploi pouvant suivre plusieurs cours. Pour les autres mesures, le nombre de bénéficiaires est équivalent à quelques unités près, car un demandeur d'emploi ne participe, en règle générale, qu'une fois à une de ces mesures.

Le coût des cours et des stages de formation en 1998 s'est élevé à Fr. 12 803 143.⁻²⁶. Ce montant ne comprend pas les indemnités payées aux assurés.

Le coût des allocations de formation en 1998 était de Fr. 808 412.⁻²⁷.

D'autres mesures, dites de collaboration interinstitutionnelle avec l'Office d'orientation et de formation professionnelle, sont également proposées aux demandeurs d'emploi, dont le Centre de bilan de Genève avec 192 bénéficiaires en 1998 et un coût de Fr. 404 940.⁻²⁸.

²⁶ Chiffres communiqués par l'OCE (mail de Mme Eliane Balmas du 4.4.2000)

²⁷ Chiffres communiqués par l'OCE (mail de Mme Eliane Balmas du 4.4.2000)

²⁸ Chiffres communiqués par l'OCE (mail de Mme Eliane Balmas du 4.4.2000)

Revenu minimum cantonal d'aide sociale

La loi sur les prestations cantonales accordées aux chômeurs en fin de droit (J225) prévoit des actions de formation, sous la forme d'allocations d'insertion. Ces allocations uniques, d'un montant variable de 1 000 à 10 000 francs, sont destinées à financer, totalement ou partiellement, des projets, réalistes et réalisables, inscrits dans la durée et concernant l'un des domaines suivants (J225, art. 29):

- A. Formation et recyclage professionnel
- B. Création d'une activité lucrative
- C. Réinsertion professionnelle et sociale.

Une Commission d'attribution, nommée par le Conseil d'Etat, examine les demandes d'allocations d'insertion des personnes inscrites au Service du revenu minimum cantonal d'aide sociale et statue sur la viabilité des projets. Cette commission tripartite

est composée de trois représentants des pouvoirs publics (Hospice général, Office cantonal de l'emploi, Office d'orientation et de formation professionnelle), de deux représentants des services sociaux privés, de deux représentants des employeurs désignés par l'Union des associations patronales genevoises et de deux représentants des employés désignés par la Communauté genevoise d'action syndicale (J225, art. 31).

²⁹ Chiffres communiqués par la Commission d'attribution des allocations d'insertion (note du 22.11.1999)

En 1998, 22 demandes d'allocations d'insertion ont été acceptées pour un montant total de Fr. 133 035.-²⁹. Sur ces 22 demandes, 15 relevaient de la formation, pour un coût de Fr. 83 125.-. Près de la moitié des projets retenus concernaient des cours d'anglais, secrétariat, téléphoniste-réceptionniste, comptabilité, CFC d'employé de bureau et alphabétisation. Les autres touchaient l'informatique, le son, le journalisme, la photographie, des permis de chauffeur de taxi ou la Croix-Rouge.

5 Accès

Les publics peu scolarisés et faiblement qualifiés sont et restent ceux qui ont le moins accès à la formation continue. Et pourtant des dispositifs existent.

Les lois sur l'encouragement aux études et sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens prévoient la gratuité des études, le remboursement de taxes ou des aides financières pour le perfectionnement professionnel. Qualification '41 a spécialement été conçu pour encourager les adultes sans diplôme à se présenter aux examens de fin d'apprentissage.

L'administration cantonale, les associations professionnelles, les institutions de formation multiplient les moyens d'information sur les prestations destinées aux adultes et les offres de formation. Ils utilisent les supports les plus modernes comme Internet.

Mais les enquêtes de l'Office fédéral de la statistique le démontrent: ce sont toujours les personnes les mieux formées qui continuent à se former.

Les raisons avancées pour expliquer ce paradoxe sont nombreuses: l'information, abondante, ne s'adresse pas spécifiquement aux personnes les plus défavorisées. Elle est parfois complexe, voire trop détaillée, pour être aisément compréhensible. Et surtout ce public a besoin d'un accompagnement, d'un encadrement dans sa démarche d'accès à la formation. De plus, cette démarche s'effectue souvent d'une manière collective, dans le cadre par exemple d'un syndicat ou d'une association professionnelle.

Traditionnellement, la formation continue des adultes a pour objectif de permettre aux individus de combler des lacunes de formation et de leur assurer ainsi une meilleure position sur le marché de l'emploi. Avec la montée du chômage dans les années 90 et la raréfaction des emplois, la formation continue a assumé une nouvelle fonction: la prévention, qui doit permettre aux adultes de se prémunir face aux licenciements en augmentant leurs compétences et en facilitant leur mobilité interne et externe.

Ces objectifs sont pourtant loin d'être atteints. La dernière enquête de l'Office fédéral de la statistique sur la population active³⁰ a montré que seuls 40% des adultes âgés de 20 à 74 ans suivent des cours. Et ce sont surtout les individus les mieux formés et en emploi qui continuent à se former. Ce sont eux aussi qui privilégient les formes d'apprentissage individuelles (conférences, émissions radiophoniques ou télévisées, lecture de revues spécialisées, etc.). Ils sont donc les mieux armés pour suivre l'évolution des technologies et mettre à jour leur savoir.

L'analyse socio-démographique des non-participants révèle que tous les groupes sociaux sont concernés. 80% des personnes sans formation postobligatoire ou sans emploi ne suivent pas de cours. Les personnes très qualifiées (diplômées de l'université ou d'une formation professionnelle supérieure) forment donc une exception.

La typologie des apprenants met en évidence un problème: l'accès. La formation continue sert avant tout à une élite disposant déjà d'une bonne formation et professionnellement active. Les individus qui ont le plus besoin d'un complément de formation pour s'insérer dans le monde du travail ou stabiliser leur emploi restent en grand nombre en dehors des dispositifs de formation.

Dans le canton de Genève, il y aurait environ 40 000 personnes peu qualifiées. De plus, le Service de la recherche en éducation a démontré que près de 20% des adultes genevois³¹ présentent des lacunes importantes dans la maîtrise de la lecture

Constat

5.1 Contexte général

³⁰ Office fédéral de la statistique : Communiqué de presse N° 112/99 «La formation continue en Suisse», Neuchâtel, décembre 1999 et «La formation continue en Suisse. Une analyse de l'enquête suisse sur la population active de 1996». Berne 1997

³¹ Service de la recherche en éducation (Jacqueline Lurin, Anne Soussi): «La littératie à Genève. Enquête sur les compétences des adultes dans la vie quotidienne». Genève, 1998

d'informations écrites d'usage courant. Selon cette étude, ils ont des difficultés réelles dans leur vie sociale et professionnelle. Et ces difficultés s'accroissent encore avec le temps si ces personnes n'exercent pas leurs compétences de lecture et d'écriture.

Ces différentes enquêtes montrent à quel point il est essentiel, sur le plan de la politique de formation, de débattre en priorité de l'inégalité des chances de la population selon son niveau de formation, et de l'accès à la formation continue organisée, par une meilleure lisibilité des dispositifs existants et des différentes filières de formation accessibles aux adultes.

5.2 Un dispositif législatif facilitant l'accès à la formation des adultes

Il existe à Genève un dispositif législatif facilitant l'accès à la formation par l'attribution d'aides financières individuelles. Ce dispositif est régi par deux lois:

1. La loi sur l'encouragement aux études (C 120) qui prévoit la gratuité des études, l'exonération et le remboursement partiel de taxes, octroi des allocations d'études (ou bourses), des allocations d'encouragement à la formation et des prêts.

Pour bénéficier de ces prestations, il faut répondre à certaines conditions générales liées au domicile et à la situation du contribuable. Ces prestations sont accordées notamment

- Aux étudiants d'origine genevoise
- Aux étudiants confédérés ou étrangers dont le répondant ou la répondante est domicilié-e et contribuable dans le canton
- Aux étudiants confédérés de plus de 20 ans domiciliés et contribuables depuis 2 ans au moins au moment de la demande
- Aux étudiants étrangers domiciliés et contribuables dans le canton depuis 5 ans au moins au moment de la demande
- Aux étudiants qui jouissent du statut de réfugié après avoir été demandeurs d'asile dans le canton et dont le répondant n'est pas domicilié en Suisse.

2. La loi sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens (C205), qui prévoit diverses formes d'aides financières en vue d'encourager le perfectionnement professionnel: remboursement de taxes de cours et de frais de matériel, et plus rarement remboursement des frais de déplacement hors du canton. Pour être pris en considération, le perfectionnement professionnel doit en principe être entrepris après l'âge de 25 ans révolus.

Ces prestations sont accordées notamment

- Aux personnes d'origine genevoise
- Aux personnes confédérées domiciliées et contribuables dans le canton depuis 2 ans au moins au moment de la demande
- Aux personnes étrangères domiciliées et contribuables dans le canton depuis 5 ans au moins au moment de la demande
- Aux personnes qui jouissent du statut de réfugié accordé par l'autorité fédérale compétente, pour autant qu'elles aient obtenu le droit d'asile dans notre canton
- A des personnes souhaitant compléter leur formation sur le plan linguistique ou professionnel par des stages en entreprise dans une autre région linguistique pour autant qu'elles aient 18 ans révolus.

Ces mesures ne sont pas accordées aux personnes:

- Qui peuvent bénéficier de prestations pour le perfectionnement professionnel en vertu d'autres dispositions légales
- Qui suivent un perfectionnement professionnel en Suisse ou à l'étranger alors qu'il existe une formation équivalente à Genève
- Qui sont exemptées des impôts sur le revenu ou la fortune en vertu de dispositions légales.

En mars 1999, l'Office d'orientation et de formation professionnelle (OOF) a mis en place un nouveau dispositif pour faciliter l'obtention, par des adultes peu ou pas qualifiés, d'un certificat fédéral de capacité (CFC) selon l'Article 41. Pour rappel, l'Article 41 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle autorise les adultes à se présenter aux examens, à condition d'avoir acquis l'expérience pratique d'un métier pendant une période une fois et demie supérieure à la durée de l'apprentissage.

Cette nouvelle prestation, baptisée Qualification '41, offre:

- Un lieu d'accueil pour informer les candidats sur ce qu'est l'Article 41, les conditions d'admission, les procédures administrative ou les différentes étapes du processus et analyser les demandes
- Un bilan de compétences qui s'effectue au Centre de bilan de Genève pour déterminer la motivation des candidats, évaluer les domaines dans lesquels ils peuvent se présenter aux examens sans préparation et préciser les domaines dans lesquels ils doivent suivre des compléments de formation
- Des compléments de formation selon les besoins spécifiques de chaque candidat. Les compléments de formation éventuels se limitent aux branches dans lesquelles les candidats n'ont pas atteint le niveau d'exigence demandé
- Un suivi personnalisé des candidats durant tout leur parcours de formation
- Une coordination avec les partenaires concernés par l'Article 41 (écoles professionnelles, institutions de formation pour adultes, Office cantonal de l'emploi, Service du revenu minimum cantonal d'aide sociale)
- La possibilité de fractionner les examens d'apprentissage en plusieurs sessions dès que le niveau requis dans une ou plusieurs branches d'examens est atteint
- La gratuité des compléments de formation éventuels. La disparité entre les jeunes bénéficiant de la gratuité des études et les adultes devant financer eux-mêmes leur formation a été abolie le 1er janvier 2000.

Assurer un accueil individualisé des candidats à l'Article 41, étudier leur situation particulière et les suivre jusqu'à l'obtention du CFC, tel est l'objectif de Qualification '41, qui répond ainsi à la demande de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques. Cette Commission recommandait, en 1997³², de définir une politique active de promotion de la formation professionnelle selon l'Article 41, de créer un centre de compétences et de coordination en la matière, d'introduire des mesures adaptées à la situation personnelle des candidats et de garantir, en matière d'écologie, la gratuité des cours.

Après une année, au 1^{er} mars 2000, quelque 450 personnes³³ sont en formation. 55% d'entre elles sont des hommes, 45% des femmes. La moitié a la nationalité suisse. Leur âge moyen se situe entre 30 et 35 ans. Deux tiers d'entre elles n'ont pas de diplôme officiellement reconnu.

Elles ont principalement choisi les professions d'employé de commerce (81 personnes), de maçon (51), de gestionnaire en économie familiale (les 51 candidats commenceront leur formation à la rentrée scolaire de septembre), de vendeur (43), de sommelier (35), de cuisinier (24) ou d'aide familiale (20).

Par voie de presse ou dans la Feuille d'avis officielle, l'Etat de Genève informe régulièrement la population genevoise des nouvelles prestations mises en place, des dates d'inscription dans les écoles, des possibilités d'obtention d'allocations, de prêts ou des diplômes délivrés. Il participe aussi régulièrement à différentes manifestations dans lesquelles il présente ses services et les différentes filières de formation, tant pour les jeunes que pour les adultes. Par exemple «Les bâtisseurs du futur» et «Les métiers de l'Internet» à Balexert ou le Salon du livre et de la presse.

L'Etat de Genève a créé un site sur le Web (<http://www.geneve.ch>) qui recèle une multitude d'informations: législations cantonales, présentation des différents

5.3 Qualification '41, un dispositif pour les adultes sans diplôme

³² Commission externe d'évaluation des politiques publiques: «Politique de formation des personnes actives non qualifiées. Evaluation de la mise en oeuvre à Genève de l'Article 41 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle». Genève, mai 1997

³³ Statistiques communiquées par «Qualification '41»

5.4 L'information sur la formation continue

départements avec leurs services respectifs. Le site de l'Office cantonal de l'emploi (OCE) (<http://oce-coms.geneve.ch/oce/cata.nsf>) donne le catalogue de tous les cours offerts par l'assurance-chômage et une information sur les autres mesures d'insertion. Le site de l'Office d'orientation et de formation professionnelle (OOF) (<http://oofp.ge.ch>) informe sur ses prestations pour les adultes (Projet-Emploi, Centre de bilan de Genève), ou les formations destinées aux adultes («Guide des formations pour adultes à Genève»). Les formations proposées par le Service de la formation continue de l'Université (<http://www.unige.ch/formcont>) ou par la HES-SO (<http://www.hesge.ch/formation>) tout comme le dispositif législatif facilitant l'accès à la formation des adultes (<http://www.geneve.ch/saea>) fournissent également des informations.

L'Etat met aussi à disposition des adultes différents centres de documentation et d'information qui offrent une palette de brochures, plaquettes d'information, CD-Rom, vidéos ou accès à des banques de données ou à Internet. Citons à titre d'exemple le Centre d'information sur les études et professions (CIEP) de l'OOF, qui a aménagé une section réservée aux adultes avec une documentation spécifique et surtout l'accès à la borne sur les bourses des offres de perfectionnement «BOP». Cette bourse, fruit d'une collaboration des offices d'orientation, de la Confédération et de l'Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle, est la plus vaste banque de renseignements sur la formation des adultes en Suisse avec plus de 20 000 cours de quelque 2 500 institutions de formation. Elle est également consultable sur Internet (<http://www.bop.ch>).

Les pouvoirs publics éditent des nombreuses plaquettes d'information pour les adultes. A titre d'exemple :

- Les plaquettes de l'OCE sur les droits et devoirs des demandeurs d'emploi et les différentes mesures d'insertion
- «Ariane» de l'Hospice général, répertoire de fonds, fondations et autres sources d'aides financières
- «La Clé», de l'Hospice général, inventaire des organismes actifs dans les structures sociales genevoises (associations, institutions privées, organismes publics)
- le «Guide des formations pour adultes à Genève» de l'OOF présentant l'ensemble des formations pour adultes proposées par les écoles et institutions publiques et subventionnées du canton
- Les fiches «Ecol'info», une prestation des offices d'orientation de Suisse romande, qui présentent toutes les écoles publiques post-obligatoires de Suisse romande avec les filières de formation et les perfectionnements professionnels
- Les «dossiers sur les formations en emploi» à disposition du public au CIEP de l'OOF
- Le «Guide des professions en informatique à Genève», fruit d'une collaboration entre les Départements de l'économie publique et de l'instruction publique, qui fera le tour des filières de formation et de perfectionnement dans le domaine informatique (parution prévue en automne 2000).

Les associations professionnelles éditent des plaquettes d'information sur les formations et les prestations qu'elles mettent en place, proposent des sites Internet ou organisent des manifestations pour sensibiliser le grand public à la nécessité de se former (par exemple le festival «Formation en fête» mis sur pied par la Fédération suisse pour l'éducation des adultes - FSEA). Elles travaillent souvent en partenariat avec l'administration :

- Les fiches «InfOP», qui décrivent brièvement 650 métiers et renseignent sur les filières de formation, pour y accéder ainsi que sur les perfectionnements possibles après la formation, sont produites en collaboration avec l'Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle (ASOSP) et les offices d'orientation de Suisse romande

- Les fiches «UniINFO», qui présentent toutes les possibilités de formation dans les universités suisses, sont produites conjointement avec l'Association suisse pour l'orientation universitaire (ASOU) et les offices d'orientation de Suisse.

Pour une information générale sur la formation continue, le site <http://www.alice.ch>, qui héberge la FSEA, est une mine de renseignements sur les banques de données en Suisse et à l'étranger concernant la formation des adultes avec une check-list pour le choix d'une formation continue.

Le site <http://www.swissuni.ch> donne une vue d'ensemble des formations continues universitaires en Suisse.

Les institutions de formation pour les adultes informent également leurs futurs clients par voie de presse, encarts publicitaires ou affiches en ville. Chaque semestre ou chaque année, elles éditent des catalogues de cours avec leur offre complète. La plupart ont créé leur propre site Internet: l'IFAGE (<http://www.ifage.ch>), l'Ecole-Club Migros (<http://www.ecol-club.ch>), le Centre d'études et de formation continue pour travailleurs sociaux (<http://www.ies-geneve.ch/cefoc>) pour n'en citer que quelques-unes.

Ces exemples montrent que l'information existe. Elle est même très riche et diversifiée, sur des supports traditionnels ou adaptés aux dernières technologies (banques de données, Internet). Mais paradoxalement, cette diversité des sources d'information suscite de nombreuses interrogations: Comment se déterminer face à l'abondance de l'offre? Quelle formation continue, quel perfectionnement privilégier? Quel institut de formation choisir? Autant de questions qui restent souvent sans réponse malgré la consultation des divers catalogues de cours ou des différentes banques de données informatiques. L'adulte à la recherche d'une formation peut se retrouver démuni, surtout s'il présente une faible maîtrise de la lecture et de l'usage de la langue. Le risque est alors grand de voir ceux qui auraient le plus besoin d'un cours se décourager et abandonner leur projet de formation.

6 Axes de développement de la formation continue

Constat

La formation continue aujourd'hui se caractérise par des axes de développement dans trois grandes directions: l'assurance-qualité, la prise en compte des besoins spécifiques des adultes et l'analyse des compétences.

Le canton de Genève a joué et joue un rôle important, voire de pionnier, dans plusieurs domaines:

- Dans le domaine de l'assurance-qualité, il est pour l'instant l'un des seuls cantons suisses à souhaiter devenir une instance de certification des institutions de formation
- Dans le domaine de la formation des formateurs, il est l'unique canton à offrir la totalité des parcours de formation
- Dans le domaine de la reconnaissance et la validation des acquis, il a été le premier canton à créer un centre de bilan institutionnel
- Dans le domaine de l'analyse des compétences, il est un des premiers à utiliser les référentiels de compétences.

Quant à la formation modulaire, si Genève n'a pas développé de projet-pilote durant la phase expérimentale, il met actuellement tout en oeuvre pour que ce domaine devienne un axe prioritaire de développement: il vient de déposer un projet-pilote pour le CFC de gestionnaire en économie familiale selon l'Article 41.

6.1 Contexte général

La préoccupation première de la formation continue est le client - les adultes - et les stratégies à développer pour répondre au mieux à ses besoins: besoin pédagogique par une approche didactique adaptée, besoin de souplesse et de mobilité par une organisation individualisée de la formation, besoin de reconnaissance par une validation des compétences personnelles et professionnelles, besoin de se perfectionner en permanence par une architecture de la formation basée sur le module.

Ainsi, après avoir créé et mis en place différentes structures (cadre législatif, modalités de financement, dispositifs facilitant l'accès, centres de formation), la formation continue se penche aujourd'hui sur le contenu des offres de formation et la manière dont celles-ci doivent être organisées.

La formation continue connaît un développement important dans trois grandes directions:

- **L'assurance-qualité** avec une évaluation des offres de formation, une certification des institutions de formation et la professionnalisation des formateurs
- **La prise en compte des particularités des adultes** et de leurs contraintes personnelles et professionnelles avec l'assouplissement des conditions de formation, et la reconnaissance, voire la validation de leur expérience
- **L'analyse des compétences individuelles et collectives** nécessaires à la bonne marche des entreprises et l'évaluation des compétences stratégiques pour les métiers de demain.

6.2 Procédures de qualité

S'assurer de la qualité des formations et des institutions qui les dispensent est au centre des préoccupations de l'Etat de Genève qui subventionne des prestations. Des systèmes d'analyse avec des indicateurs clairs et précis ont donc été mis en place. Ils permettent d'évaluer d'une part les offres de formation, de perfectionnement et de recyclage proposées aux demandeurs d'emploi dans le cadre de la Commission

de réinsertion professionnelle, et d'autre part les formations subventionnées par le Département de l'instruction publique et/ou le Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnel ainsi que les diplômes reconnus sur le plan cantonal, dans le cadre de la Commission de formation continue.

Les institutions de formation sont aussi concernées par la qualité. A cette fin, elles visent à améliorer le niveau de leurs prestations par une analyse de l'ensemble de leurs compétences: aspects pédagogiques, organisationnels, financiers et de management. Elle recourent à différentes procédures.³⁴ Ces dernières, longues et coûteuses, n'ont pas pour objectif d'évaluer la qualité des offres de formation et des institutions qui les délivrent. Raison pour laquelle la Confédération a décidé de mettre en place un projet de certification des institutions baptisé EduQua.

³⁴ L'EFQM (European foundation of quality management), ISO (International standard organisation), la méthode 2Q, le système d'évaluation des cours et perfectionnement mis au point par Rolf Dubs ou le système d'évaluation intégrée sont présentés dans l'annexe n° 2 «Les systèmes d'assurance-qualité en Suisse».

Evaluation des formations

Commission de réinsertion professionnelle

Régie par la loi et le règlement sur le service de l'emploi et la location de services (J2 05 et J2 05.01), la Commission de réinsertion professionnelle (CRP) est une commission tripartite composée de représentants de l'Etat - Département de l'économie, de l'emploi et des affaires extérieures, Office cantonal de l'emploi (OCE), Office d'orientation et de formation professionnelle (OOF) - et de représentants des milieux professionnels et économiques nommés sur proposition des associations d'employeurs et d'employés.

La CRP a pour mission de donner des préavis dans le cadre des mesures destinées aux demandeurs d'emploi, c'est-à-dire les programmes de formation, de perfectionnement, de recyclage et d'emplois temporaires (J2 05.01, art. 2).

Pour ce faire, elle évalue la qualité des cours offerts aux demandeurs d'emploi et des programmes collectifs d'emplois temporaires sur la base des analyses effectuées par l'Unité de logistique des mesures de marché du travail (LMMT) de l'OCE.

Dans un premier temps, la LMMT vérifie la conformité administrative des demandes (inscription au registre du commerce, solvabilité de l'institution, existence d'une clientèle en dehors de l'OCE, etc.). Elle contrôle ensuite la qualité des différentes mesures à partir d'une grille d'analyse et d'indicateurs précis (expérience et compétences des formateurs, matériel d'enseignement, objectifs des formations, contenus et durée, méthodes pédagogiques, évaluation des compétences acquises par les apprenants, etc.). Elle présente enfin un rapport d'évaluation à la CRP.

En 1998, la LMMT a rédigé 22 rapports d'évaluation d'offres de nouvelles mesures (14 cours, 6 programmes d'emploi temporaire et 2 entreprises d'entraînement). Onze de ces mesures ont été finalement agréées par l'OCE.

Commission de formation continue professionnelle

Créée en mars 1999, la Commission de formation continue professionnelle (CFCP) est composée de représentants de l'OOF, de l'OCE et du Fonds en faveur de la formation et de perfectionnement professionnels. Elle a pour mission d'assurer une cohérence et une qualité aux formations subventionnées par le Département de l'instruction publique et/ou le Fonds. Elle s'occupe aussi de la reconnaissance des diplômes sur le plan cantonal³⁵. Pour ce faire, elle analyse et évalue les aspects pédagogiques des cours dispensés par des institutions de formation privées, publiques ou réputées d'utilité publique.

³⁵ Se référer, page suivante, «Reconnaissance cantonale des diplômes de formation continue»

Elle vérifie dans un premier temps la conformité administrative des demandes, c'est-à-dire qu'elles remplissent les conditions pour une subvention cantonale ou du Fonds, ou une reconnaissance cantonale des diplômes (champ couvert par la loi sur la formation professionnelle, nombre minimum de participants et de périodes de cours...).

Elle évalue ensuite la qualité pédagogique des cours selon une grille d'analyse et des critères précis (objectifs du cours, stratégie pédagogique, relation entre formation théorique et formation pratique, conditions de réussite, moyens mis à disposition par l'institution pour évaluer ses propres formations...). Ces évaluations peuvent s'accompagner d'entretiens et de visites sur place.

Reconnaissance cantonale des diplômes de formation continue

La modification du règlement d'application de la loi sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens (C2 05.01, 3^e partie, art. 103 A à M) permet depuis novembre 1999 de reconnaître les diplômes de formation continue délivrés par des institutions de formation privées, des associations professionnelles et des institutions d'utilité publique. C'est la CFCP qui est chargée de l'évaluation de ces diplômes selon une procédure analogue à celle adoptée pour les demandes de subventionnement par le DIP ou le Fonds.

Certification des institutions de formation

Projet EduQua

Mis en place en 1999 par le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), l'Office fédéral pour la formation professionnelle et la technologie (OFFT) et la Conférence suisse alémanique des offices de la formation professionnelle (DBK), le projet EduQua est un projet national de certification des institutions de formation continue.

Un groupe de travail étudie actuellement les critères d'évaluation à mettre en place pour définir la qualité minimale d'une institution et d'une prestation de formation. Ces critères sont les suivants:

- Solidité des connaissances acquises par les participants
- Actions de formation qui satisfont les besoins généraux en formation et les besoins particuliers des participants
- Transparence dans la présentation des actions de formation et des concepts pédagogiques
- Souci du client, du rendement, de l'efficacité et des résultats effectifs qui sous-tend la fourniture de prestations
- Formateurs engagés, au fait des derniers développements de leur branche, des méthodes de travail et didactiques les plus récentes et qui bénéficient de compétences sociales
- Souci de la garantie et du développement de la qualité.

Ils serviront à l'établissement d'un référentiel national. Les institutions de formation répondant à ces normes recevront un label de qualité: le certificat EduQua. A l'avenir, il est prévu que seules les institutions certifiées pourront proposer des cours aux pouvoirs publics et recevoir des subventions.

Le canton de Genève veut devenir un organisme de certification d'institutions de formation en adoptant le référentiel EduQua. L'OOFP et l'OCE préparent actuellement un dossier de candidature qui sera déposé d'ici l'automne auprès du Service d'accréditation suisse de l'Office fédéral de métrologie, service habilité à reconnaître les instances pouvant certifier la qualité des institutions de formation continue.

6.3 Formations des formateurs

Depuis plusieurs années, les formateurs d'adultes se professionnalisent. Polyvalents, ils sont capables d'appliquer une pédagogie spécifique aux adultes, de définir une politique de formation, de la concevoir, de l'animer et de la gérer. Ils acquièrent ces compétences en suivant des formations pour formateurs d'adultes: formations générales pour formateurs d'adultes et formateurs en entreprise; formations spécialisées pour formateurs de maîtres d'apprentissage, formateurs dans le domaine de la santé, formateurs de personnes en situation d'illettrisme, etc.

La formation générale de formateur d'adultes comporte quatre niveaux. La Fédération suisse pour l'éducation des adultes (FSEA), l'organisation faîtière des institutions et personnes qui s'occupent d'éducation des adultes en Suisse, a mis sur pied un système de certification pour les deux premiers niveaux.

- Le **niveau 1** (Certificat FSEA 1) porte principalement sur l'organisation et l'animation de cours et a pour objectif de former des personnes capables de réaliser des actions de formation en intégrant des moyens pédagogiques définis. La formation dure 100 à 120 heures en moyenne. A Genève, l'Ecole-Club Migros et l'UOG-IFAGE, dans le cadre de la formation cantonale inter-institutionnelle de formateurs d'adultes, délivrent un certificat de niveau 1.
- Le **niveau 2** (brevet fédéral de formateurs d'adultes, anciennement Certificat FSEA 2) met l'accent sur l'organisation et la politique de formation. Il a pour objectif de former des responsables de formation capables de développer, planifier et conduire des cours de manière indépendante et d'élaborer des concepts de cours. La formation est modularisée en 3 ou 5 modules dont le premier est équivalent au niveau 1. Elle dure au moins 250 heures en moyenne. A Genève, l'Ecole Club-Migros délivre également le certificat de niveau 2.

En relation avec ces deux niveaux, deux autres paliers ont été planifiés:

- Le «**niveau 3**» (diplôme cantonal) est une formation continue. A Genève, c'est la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université qui gère le Certificat de formation continue pour formateurs d'adultes (CEFA). La reconnaissance du diplôme de niveau 3 incombe à la Conférence des directeurs de l'instruction publique (CDIP). Cette formation a pour objectif de permettre à des formateurs d'adultes qualifiés (animateurs, organisateurs et responsables de formation) d'améliorer la compréhension de leur situation professionnelle et de développer leurs compétences. Elle dure 1120 heures, à raison d'un jour par semaine sur deux ans.
- Le «**niveau 4**» correspond à la licence en sciences de l'éducation, mention formateur d'adultes, délivrée par l'Université de Genève (Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation). Elle dure 4 ans à plein temps.

Le canton de Genève est le seul canton de Suisse à proposer les quatre niveaux de formation, puisque son Université est la seule à dispenser un enseignement en sciences de l'éducation. Il a été aussi le premier à donner le troisième, également dans le cadre de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation.

L'Association romande des formateurs (ARFOR) organise plusieurs formations par modules destinées aux collaborateurs, en entreprise ou non, exerçant occasionnellement ou à temps complet la fonction de formateur ou de responsable de formation. Cinq de ces modules composent une filière préparant au **diplôme fédéral de formateur en entreprise** reconnu par la Confédération. Chaque module a une durée spécifique, en général répartie sur 3 mois incluant plusieurs cours sur 2-3 jours consécutifs. L'ARFOR délivre une attestation pour chaque module.

Au cours de sa vie, tant personnelle que professionnelle, l'adulte acquiert de nombreuses connaissances et expériences, et développe diverses compétences. Par compétence, on entend sa capacité à mobiliser ses ressources (savoir, savoir-faire, savoir-être) pour agir dans un contexte donné ou, le cas échéant, dans une nouvelle situation. Une des fonctions-clés, aujourd'hui, de la formation continue consiste à reconnaître ces aptitudes et à les valider, ceci pour amener l'adulte à poursuivre son apprentissage en se formant sur des aspects complémentaires.

Cette reconnaissance des acquis s'effectue en deux temps: d'abord par la personne elle-même dans un processus d'auto-évaluation par lequel elle reconnaît et se réapproprie ses compétences personnelles et professionnelles; ensuite par une

6.4 Reconnaissance et validation des acquis

instance officielle qui atteste que la personne a réellement fait preuve de certaines compétences dans des domaines précis.

Cette reconnaissance peut déboucher sur une validation des acquis par une instance neutre en fonction de normes préalablement établies. Il s'agit d'un acte officiel qui établit des équivalences entre des compétences issues de l'expérience et des exigences liées à des diplômes. Cette reconnaissance et validation des acquis signifie que l'on ne tient pas seulement compte des formations, diplômes et autres titres, mais que l'on prend aussi en considération des domaines extra-professionnels et ce qui a été construit grâce à l'expérience.

C'est le principe du bilan de compétences, domaine dans lequel Genève a joué un rôle de pionnier en créant le premier centre de bilan institutionnel de Suisse, il y a 8 ans. C'est aussi le principe du projet-pilote de reconnaissance et de validation des acquis que le canton a déposé ce printemps dans le cadre du 2^e Arrêté fédéral sur les places d'apprentissage.

■ Centre de bilan de Genève

Conçu en 1993, à l'initiative tripartite de l'Etat de Genève, de la Communauté genevoise d'action syndicale et de l'Union des associations patronales genevoises, le Centre de bilan de Genève (CEBIG) est géré paritairement par un organisme public (l'Unité Orientation scolaire et professionnelle de l'OOF) et deux institutions de formation (l'UOG et l'IFAGE).

Le CEBIG a pour objectif de permettre aux personnes d'analyser leurs compétences et de les faire évaluer par d'autres. Le bilan de compétences est une démarche individuelle et active qui valorise l'expérience personnelle et professionnelle, détermine les besoins en formation et les conditions d'une reconversion professionnelle, et précise les motivations pour un projet d'action. Il est un outil de gestion de carrière, car il permet de tout mettre en oeuvre pour mieux se positionner sur le marché de l'emploi en clarifiant son profil professionnel.

D'une durée de 20 heures environ, réparti sur 6 à 8 semaines, le bilan de compétences comprend une phase d'accueil, le bilan proprement dit, et l'élaboration d'un plan d'action individuel. La prestation est confidentielle. Elle est gratuite pour les demandeurs d'emploi et les candidats à l'Article 41 dans le cadre de Qualification '41. Une participation de 500 francs est demandée aux personnes en emploi.

Plusieurs entreprises du secteur secondaire et tertiaire sollicitent le CEBIG dans le cadre de leur gestion des ressources humaines. La Télévision Suisse Romande, par exemple, le fait pour repositionner ses collaborateurs en fonction des évolutions technologiques actuelles et futures. Le CICR le propose à ses employés tous les 3 ans.

Pour les candidats à l'Article 41, le bilan de compétences permet d'analyser les conditions de réussite du projet de formation, d'évaluer les domaines de formation dans lesquels les candidats peuvent se présenter directement aux examens et les domaines dans lesquels un complément de formation est nécessaire.

³⁶ Rapport d'activités du CEBIG 1998

En 1998, le CEBIG a effectué 503 bilans³⁶. 45% d'entre eux ont été suivis par des demandeurs d'emploi inscrits à l'Office cantonal de l'emploi, 5% par des bénéficiaires du RMCAS et 50% par des consultants en emploi. La plupart avait entre 31 et 50 ans (44% entre 31 et 40 ans, et 31% entre 41 et 50 ans). Plus de la moitié des consultants avaient une formation professionnelle de base ou une formation professionnelle supérieure.

Avec l'introduction d'un bilan de compétences pour les candidats à l'Article 41, le CEBIG prévoit, pour 2000, entre 250 et 300 bilans destinés à cette population.

■ Projet-pilote de reconnaissance et de validation des acquis

La validation des acquis repose sur le principe que toute expérience professionnelle crée des occasions de développement de compétences susceptibles de donner lieu

à des formes de validation officielle. Selon la loi fédérale sur la formation professionnelle, l'obtention d'un CFC nécessite le passage de l'ensemble des examens, même dans les branches pratiques et de connaissances professionnelles. L'obtention d'un CFC selon l'Article 41 ne déroge pas à cette règle. Le système actuel ne reconnaît donc pas les compétences acquises au travail et décourage souvent les candidats qui sont obligés de se présenter à l'ensemble des examens.

Le projet-pilote de validation des acquis, déposé par le canton de Genève au printemps 2000 dans le cadre du 2^e Arrêté fédéral sur les places d'apprentissage, concerne les professions de maçon et de gestionnaire en économie familiale selon l'Article 41. Il permettra la reconnaissance officielle sous forme de modules du CFC de l'expérience professionnelle acquise par les candidats durant au minimum 5 ans de pratique professionnelle. Le projet est mené en collaboration avec la Société suisse des entrepreneurs pour le CFC de maçon et le Syndicat des personnes au foyer pour le CFC de gestionnaire en économie familiale.

La validation des acquis est effectuée par l'OOFP et les associations professionnelles concernées, qui analysent la demande sur la base d'un dossier constitué par le candidat lors d'un bilan de compétences effectué par le CEBIG. Cette commission détermine les branches faisant l'objet d'une validation sous forme d'«attestation de qualifications» et celles devant faire l'objet d'un examen pour l'obtention d'un CFC.

Reprendre ou poursuivre une formation quand on est adulte, c'est-à-dire au bénéfice d'un emploi et souvent avec des charges de famille, est une démarche qui implique une motivation et un engagement personnel conséquents. Il est donc important que la formation continue facilite cette démarche en développant des systèmes de formation flexibles et dynamiques qui permettent de réagir rapidement aux mutations technologiques imposant une adaptation permanente des profils de qualification, et de s'adapter aux besoins personnels des candidats à la formation.

C'est ce qu'a fait la Confédération, plus précisément l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), en mandatant un groupe de travail chargé d'étudier la mise en place d'un système de formation modulaire. Durant trois ans, de 1996 à 1998, différents projets-pilotes ont été réalisés en Suisse et un rapport final a été publié en 1999³⁷.

Le système modulaire offre de nombreux avantages pour l'utilisateur: il n'a plus besoin de recommencer une formation à l'intérieur d'un champ professionnel, il peut adapter sa formation à ses besoins et ses possibilités, et lier perfectionnement et formation continue. L'unité de base du système est le module, unité de formation autonome qui se termine par une qualification partielle. Un minimum de deux modules donne droit à un diplôme. Seul un module non acquis doit être refait. Les modules sont reconnus par la Centrale suisse des modules.

Grâce à une formation par étapes, sous forme d'unités de formation homogènes (modules), se concluant par un contrôle de compétence donnant droit à des qualifications partielles ainsi qu'à la reconnaissance des acquis, chaque personne peut construire son propre cursus de formation en fonction de ses besoins. Cette prise en compte différenciée des conditions préalables à la formation a un effet positif sur la motivation et augmente les possibilités de se former.

Projet-pilote de formation modulaire: CFC de gestionnaire en économie familiale

Le canton de Genève n'a pas développé de projet-pilote durant cette phase expérimentale de la formation modulaire. Il n'existe donc pas d'exemple de formation modulaire au sens strict du terme, c'est-à-dire répondant aux critères de l'OFFT et dont les modules sont reconnus par la Centrale suisse des modules. Il existe cependant des

6.5 Formations modulaires

³⁷ Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle et Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie: «Formation professionnelle continue selon le système modulaire. Rapport final sur la phase pilote 1996 à 1998». Berne, mars 1999

pratiques qui intègrent la notion de plan de formation individualisé selon les besoins des apprenants, par:

- Unités capitalisables (la formation complémentaire par unités capitalisables d'utilisateur professionnel de systèmes informatiques, initiée en 1991 par le Conseil de l'éducation continue des adultes)
- Unités de valeur (le diplôme de culture générale de l'Ecole de culture générale pour adultes)
- Options (le diplôme de l'Ecole supérieure d'art visuel)
- Modules (la formation d'ambulancier donnée au Centre d'enseignement des professions de la santé et de la petite enfance ou les diplômes postgrades du Centre d'études et de formation continue pour travailleurs sociaux)
- Compléments de formation individualisés dans le cadre de l'obtention d'un CFC selon l'Article 41 (dispositif Qualification '41).

Un projet-pilote pour la mise en place de formations modulaires selon les critères de l'OFFT est en cours d'élaboration. Il s'agit du CFC de gestionnaire en économie familiale selon l'Article 41. Il a été présenté dans le cadre du 2^e Arrêté fédéral sur les places d'apprentissage.

La mise en place de la formation de gestionnaire en économie familiale est prévue pour la rentrée 2001.

6.6 Référentiel de compétences

La prise en compte des besoins des individus est un axe de développement important pour la formation continue. Il doit cependant être complété par l'analyse des besoins des entreprises, c'est-à-dire l'identification des compétences nécessaires pour l'exercice des métiers d'aujourd'hui et l'évaluation des compétences stratégiques qui seront indispensables pour les métiers de demain.

Dans cette perspective, le canton de Genève, plus précisément l'OOF, a développé, au début 2000, un nouvel outil d'analyse - le Groupe Métiers - en collaboration avec l'entreprise ABB Sécheron SA. Le Groupe Métiers est un référentiel de compétences qui détermine le profil de compétences pour un poste donné, évalue le niveau de maîtrise individuel, définit les besoins en formation individuels et collectifs, propose des programmes de développement adaptés et identifie les compétences prioritaires pour l'entreprise. Il analyse ainsi les besoins en formation des employés d'une entreprise, notamment des employés non qualifiés, ce qui permet d'augmenter leur employabilité.

Il est prévu d'introduire systématiquement cette méthode dans l'analyse des besoins des entreprises et des institutions de formation.

Bibliographie

- 2000 Michele Egloff: «Stagnation de la formation continue dans les années 90». La Vie économique, 4/2000
- 1999 Office fédéral de la statistique: Communiqué de presse N° 112/99 «La formation continue en Suisse». Neuchâtel, décembre 1999
- 1999 Rapport à l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie et à l'Office fédéral de la culture (Philipp Gonon, André Schläfli): «Formation continue en Suisse: Situation et recommandations». Zurich, novembre 1998. Traduction française: août 1999
- 1999 Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique: «La formation des adultes dans les cantons. Documents, suggestions et propositions de la Conférence intercantonale des responsables de la formation des adultes». Berne, juin 1999
- 1999 Commission nationale suisse pour l'UNESCO et Comité de lutte contre l'illettrisme (Benoît Michel, en collaboration avec Pier-Angelo Neri): «Alphabétisation, Francophonies, Pays industrialisés: Etat des lieux - la Suisse». Genève, mai 1999
- 1999 Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle et Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie: «Formation professionnelle continue selon le système modulaire. Rapport final sur la phase pilote 1996 à 1998». Berne, mars 1999
- 1998 Conseil économique et social: rapport n° 9 «Vers un essai-pilote de chèque-formation» Genève, juin 1998
- 1998 Université de Genève, Service formation continue (Geneviève Auroi-Jaggi, Maya Ryser, Martin Zwicky): «Guide de la formation professionnelle continue». Editions J.-M. Blanc, Le Mont-sur-Lausanne 1998
- 1998 Service de la recherche en éducation (Jacqueline Lurin, Anne Soussi): «La littératie à Genève. Enquête sur les compétences des adultes dans la vie quotidienne». Genève 1998
- 1998 Observatoire universitaire de l'emploi: «L'analyse de l'offre et de la demande de travail dans les métiers de l'informatique à Genève». CCI, Genève 1998
- 1997 Rapport à l'intention du Service des politiques et des systèmes de formation du Bureau international du travail (Jean-Marc Denervaud - OOF): «Reconnaissance des compétences et des acquis: les paradoxes du système suisse». Genève, novembre 1997
- 1997 Dominique Simone Rychen: «Les grandes lignes du système de formation continue en Suisse». La Vie économique, 9/97
- 1997 Commission externe d'évaluation des politiques publiques: «Politique de formation des personnes actives non qualifiées. Evaluation de la mise en oeuvre à Genève de l'Article 41 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle». Genève, mai 1997
- 1997 Office fédéral de la statistique: «La formation continue en Suisse. Une analyse de l'enquête suisse sur la population active de 1996». Berne 1997
- 1996 Université de Genève, Service formation continue (Daniel Morales): «Les effets économiques de la formation continue universitaire». Genève, septembre 1996
- 1995 Conseil économique et social: Rapport n° 3 «Formation continue». Genève, décembre 1995
- 1995 Office fédéral de la statistique: «La formation continue en Suisse. Enquête de 1993». Berne 1995
- 1988 Office d'orientation et de formation professionnelle: «Le Fonds cantonal genevois en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels: historique et mise en place». Genève, juin 1988

Etudes consultées pour ce rapport

Annexe n° 1

Les principales institutions genevoises de formation continue

Les différentes institutions de formation continue à Genève peuvent être regroupées selon différents critères: publics concernés; niveaux des formations dispensées; statut (centres privés, publics, parapublics), diplômes délivrés:

- Centres de formation ouverts à tout public
- Centres de formation de niveau universitaire
- Centres de formation pour les personnes peu qualifiées
- Centres de formation pour des publics spécifiques
- Centres de formation d'entreprises du secteur public et parapublic
- Centres de formation d'entreprises du secteur privé
- Centres de formation des associations professionnelles.

Nous présentons ci-dessous les principales institutions des cinq premières catégories et quelques exemples pour les deux dernières. Les données ont été recueillies durant les mois de novembre et décembre 1999.

Centres de formation ouverts à tout public

L'IFAGE

Issu du regroupement des Cours commerciaux de Genève et des Cours industriels de Genève, l'Institut de formation des adultes Genève (IFAGE) est spécialisé dans le perfectionnement professionnel et la formation continue. Il propose des formations dans les domaines des techniques industrielles et commerciales. Ces formations sont soit de courte durée (quelques semaines), soit de longue durée s'étalant jusqu'à 4 ans et menant à des brevets fédéraux ou cantonaux, à des certificats fédéraux de capacité selon l'Article 41 ou encore à des diplômes de l'Institut. De plus, pour répondre à des demandes spécifiques des entreprises, l'IFAGE organise des cours à la carte.

- L'institut comprend cinq départements:
- Informatique (bureautique, Internet, programmation, logiciels, etc.)
- Langues (français, anglais, allemand, italien, russe, etc.)
- Techniques commerciales (comptabilité, gestion, droit, économie, vente, etc.)
- Techniques industrielles (électrotechnique, électricité, génie civil, bâtiment, etc.)
- Arts appliqués (graphisme, photographie, dessin, histoire de l'art, etc.).

L'IFAGE offre plus de 800 cours à quelque 8000 apprenants pour près de 19000 inscriptions.

L'Ecole-Club Migros

Institution privée, spécialisée dans les langues, les loisirs et la formation professionnelle, l'Ecole-Club Migros propose, dans ses trois centres de Genève-centre, Nyon et Balexert, des formations de courte durée (plusieurs semaines) et de longue durée débouchant sur des certifications reconnues (certificats fédéraux de capacité selon l'article 41, diplômes IATA-FUAAV, certificats de niveau 1 et 2 de formateurs d'adultes reconnus par la Fédération suisse pour l'éducation des adultes). L'Ecole répond également aux demandes particulières d'entreprises ou d'associations pour des cours à la carte.

L'Ecole-Club Migros comprend trois départements:

- Langues (allemand, anglais, italien, espagnol, grec, japonais, etc.)
- Formation (formations professionnelles avec certificat ou diplôme, formations commerciales, informatique, etc.)

- Loisirs (culture, psychologie et comportement, musique et danse, bien-être et santé, arts appliqués, sports, etc.).

En 1998, environ 15000 participants ont suivi dans les 3 centres, plus de 550000 heures d'enseignements pour 250 cours. 8 participants sur 10 étaient des femmes. Les heures d'enseignement étaient réparties comme suit: 50% pour les langues, 30% pour la culture générale et les loisirs, 10% pour l'informatique et 10% pour la formation professionnelle.

Autres écoles privées

Le «Répertoire des écoles privées à Genève»¹ édité par l'Office d'orientation et de formation professionnelle inventorie près de 200 écoles offrant des cours pour les adultes: cours de perfectionnement, formation continue, recyclage, réinsertion, remise à niveau, français/langues, alphabétisation, social/paramédical.

Ces écoles dispensent différents types d'enseignements:

- art, architecture, art dramatique, chant, coiffure, commerce et secrétariat (Académie de langues et de commerce, Ecole Bénédicte, Ecole Ber, Ecole Schulz, Sight + Sound)
- danse, dessin-peinture-expression artistique, esthétique, formation d'hôtesse d'accueil, informatique (Académie de langues et de commerce, Ecole Bénédicte, Ecole Persiaux, Ecole Schulz, Intersource, Prodidact, Webster University)
- langues (Académie de langues et de commerce, ASL-Langues, Ecole Ber, Ecole Berlitz, Ecole Inlingua, Ecole Persiaux, Institut Ebner, Sight + Sound, Società Dante Alighieri, Vox Institute, Wall Street Institut)
- mannequin et photo-modèle, marketing-management-publicité-communication-vente (European university, IFM-Institut de finance et de management, INSAM, Webster University, Institut d'études du commerce international, Ecole de management et de communication)
- massage, musique, tourisme, yoga-relaxation-eutonie.

¹ Office d'orientation et de formation professionnelle, Centre d'information sur les études et professions: «Répertoire non exhaustif des écoles privées dispensant un enseignement secondaire inférieur, supérieur ou professionnel». Genève, janvier 1999. Mise à jour régulière

Centres de formation de niveau universitaire

Formation continue de la HES-SO Genève

Les Hautes écoles spécialisées ont une mission de perfectionnement professionnel: elles doivent assurer les transferts de technologie et de connaissances aux entreprises. La Formation continue de la HES-SO Genève s'adresse donc à des personnes en emploi, cadres, responsables de services, au bénéfice d'une formation supérieure. Elle offre des formations de courte durée (1 à 5 jours) sur catalogue ou à la demande des entreprises, ainsi que des ateliers pratiques pour la résolution in situ de problèmes rencontrés par une PME. Les formations proposées touchent aussi bien les entreprises du secteur industriel que celles du secteur des services. Elles traitent d'informatique, de technologies industrielles, de techniques de marketing et de management.

En 1998, la Formation continue de la HES-SO Genève a donné 128 cours à 956 personnes.

Formation continue de l'Université de Genève

La Formation continue de l'Université de Genève s'adresse aux professionnels issus des secteurs privés et publics, des associations, des organisations internationales ou des indépendants.

Ce service organise trois types de prestations:

- Des formations diplômantes d'une durée minimum de 600 heures pour un diplôme et de 150 heures pour un certificat. Elles sont structurées par modules, avec des horaires adaptés à des personnes en emploi

- Des sessions et des journées de courte durée (20 à 100 heures) permettant de s'informer, de suivre l'actualité et l'évolution des connaissances
- des formations à la carte organisées à la demande d'entreprises ou de groupes particuliers.

L'enseignement couvre des domaines très variés: administration publique, architecture/urbanisme, chimie, communication, droit, économie, éducation/formation, environnement/écologie, finance, gérontologie, histoire/art, informatique, langues et littérature, management/marketing, mathématique/statistique, psychologie, ressources humaines, santé, science politique, science des religions, sciences sociales, sciences et techniques.

Durant l'année universitaire 1998-1999, 4000 professionnels ont suivi 57 programmes de formation continue, soit 24 formations diplômantes (4 diplômes, 20 certificats), 33 formations qualifiantes (28 sessions, 5 journées), pour 12000 heures de formation continue au total.

Centres de formation pour les personnes peu qualifiées

L'Université ouvrière de Genève (UOG)

Centre de formation continue des travailleurs, fondée par l'Union des syndicats du canton de Genève, l'UOG est une association de droit privé réputée d'utilité publique et subventionnée. En raison de sa mission de développement et d'encouragement de l'instruction populaire et de l'éducation permanente, l'UOG dispense des cours publics, débats et conférences sur des thèmes en relation avec la citoyenneté.

Elle s'adresse à différents publics et offre des prestations spécifiques:

- Pour l'ensemble de la population, des cours de culture générale (français, arithmétique de base, etc.), de droit, de politique et des activités culturelles
- Pour les délégués syndicaux, des formations de droit et d'assurances sociales
- Pour les chômeurs, des actions favorisant la réinsertion professionnelle (techniques de recherche d'emploi pour adultes et pour les jeunes avant le premier emploi, Club Emploi)
- Pour les immigrés et les réfugiés, des cours de français, d'alphabétisation, des activités favorisant la communication culturelle
- Pour les personnes en situation de perfectionnement professionnel, un appui et un soutien, des cours de remise à niveau.

L'UOG donne également, en partenariat avec l'IFAGE, une formation de formateurs d'adultes (niveau 1, reconnu par la Fédération suisse pour l'éducation des adultes).

Elle dirige, conjointement avec l'Etat et les partenaires sociaux, le Centre de bilan de Genève qui offre des prestations dans les domaines de l'orientation, de l'insertion et de la réinsertion professionnelle.

En 1998, l'UOG a organisé 238 formations, soit plus de 10000 heures d'enseignement suivies par 3527 apprenants.

L'Université populaire du canton de Genève (UPCGe)

Association de droit privé reconnue d'utilité publique et subventionnée, l'UPCGe est la seule institution genevoise pour adultes qui applique strictement et pour tous les cours la gratuité de l'enseignement (sauf une taxe d'inscription) et le bénévolat total des enseignants. La mission première de l'UPCGe est de permettre à ceux qui en éprouvent la nécessité de se former quels que soient leurs moyens financiers ou leurs motivations. Elle entend aussi favoriser l'intégration des non-francophones. L'UPCGe dispense des cours d'alphabétisation, de français et de langues étrangères ainsi que des cours de sciences et de culture. Elle organise aussi des conférences-débats, des

expositions et des manifestations culturelles. Durant l'année scolaire 1998-1999, 1 400 apprenants ont suivi 7 000 heures de cours.

Autres organismes

D'autres associations dispensent des cours, principalement des cours de français et d'alphabétisation destinés aux francophones (comme l'association Lire et Ecrire) ou aux non-francophones (comme l'Université populaire albanaise). L'Etat de Genève, par l'intermédiaire du Département de l'instruction publique, soutient trois associations (Culture et Rencontres, Ecole & Quartier et L'Ecole de parents au sein du cycle) qui dispensent également des cours de langues (français ou langues étrangères), culture générale, mathématiques, etc.

Centres de formation pour des publics spécialisés

Centre d'études et de formation continue pour travailleurs sociaux (cefoc)

Dépendant de l'Institut d'études sociales, le cefoc a pour mission de fournir aux travailleurs sociaux les moyens de poursuivre leur formation tout au long de leur activité professionnelle. Il s'adresse principalement aux professionnels du travail social et de la petite enfance, et dispense trois types de prestations:

- Des formations courtes par des sessions de 2 à 5 jours, des journées d'études, des conférences, des forums
- Des formations longues menant à des certificats (durée minimum de 150 heures) ou des diplômes postgrades (durée minimum de 600 heures) visant l'acquisition, l'approfondissement et le contrôle d'une pratique en travail social ou en pédagogie
- Des formations à la carte, soit des appuis pédagogiques pour des parcours de formation, soit des actions de formation à la demande d'institutions ou d'équipes.

Durant l'année scolaire 1998-1999, le cefoc a organisé 513 journées de formation et accueilli 2 279 participants. Il a répondu à 25 demandes de formations à la carte de la part d'institutions sociales. Par ailleurs, le cefoc a organisé des formations pour le personnel de la Fondation des services d'aide et de soins à domicile.

Institut supérieur de formation bancaire (ISFB)

Association de droit privé bénéficiant de subventions publiques, l'ISFB organise des formations supérieures aboutissant à des brevets et des diplômes fédéraux dans le secteur financier, avec deux options: options banque et conseil financier. Ces formations s'adressent à des professionnels d'une de ces deux options.

En 1999, 100 candidats ont suivi 1 144 heures d'enseignement dispensées le soir ou le samedi.

De plus, l'ISFB organise des cours diurnes de formation continue dans les domaines bancaire et financier.

Centre de perfectionnement des cadres de Genève

Association de droit privé, le Centre de perfectionnement des cadres de Genève organise deux types de formation: un cycle de trois ans pour la formation de cadre en entreprise, et un cycle d'un an pour des jeunes désirant assumer des responsabilités. Les diplômes délivrés ne sont pas reconnus par le canton.

Centres de formation d'entreprises du secteur public et parapublic

Centre de formation de l'Etat de Genève

Il s'adresse aux membres du personnel de l'administration cantonale (personnel administratif et technique, environ 10 000 personnes) pour assurer leur perfectionnement et conseiller le développement structurel ou organisationnel des services.

Il offre les prestations suivantes:

- Des prestations sur mesure répondant à des besoins spécifiques: aide au parcours professionnel et de formation, accompagnement individuel ou d'équipe, développement organisationnel des services
- Des ateliers de formation en interaction avec la pratique visant le développement de compétences complexes et s'appuyant sur un aller et retour entre formation et actions sur le terrain
- Des séminaires sur catalogue de courte durée (1 à 3 jours) pour tous les collaborateurs
- Une formation pour les nouveaux cadres
- Des séminaires pour cadres et cadres supérieurs
- Des cours de bureautique
- Des séminaires intercantonaux pour les cadres supérieurs
- Des conférences-débats.

En moyenne, les collaborateurs peuvent s'inscrire à deux cours, soit environ 5 jours par an.

Centre de formation de la Ville de Genève

Il offre aux quelque 2 600 employés de la Ville et auxiliaires fixes trois types de prestations:

- Des cours sur catalogue pour l'ensemble du personnel (expression-communication; finance-gestion-droit, santé-mieux-être, intérêt personnel, préparation à la retraite et techniques, informatique)
- Un programme spécifique pour les collaborateurs exerçant une responsabilité hiérarchique
- Des perfectionnements professionnels particuliers en fonction de besoins spécifiques.

Les collaborateurs peuvent disposer jusqu'à 5 jours de formation par an pour un poste à temps complet.

Le Service de la formation du personnel de l'Hospice général

Le Service s'adresse aux 150 collaborateurs de l'Hospice général et à 200 autres collaborateurs de différents organismes sociaux. Il offre:

- Des cours sur catalogue de courte durée (2-3 jours): Travail social, efficacité personnelle et techniques de travail, communication et connaissance de soi, informatique, etc.
- 3 formations internes de longue durée débouchant sur une certification interne: formation de praticien en PNL (programmation neuro-linguistique), information à la médiation, et dynamique systémique en institution
- Des formations collectives, sur mesure, sur demande de chefs d'équipe.

Le personnel peut suivre en principe 5 jours de formation par an.

Centre de formation des Hôpitaux publics et universitaires (HUG)

Le centre s'adresse aux 8 500 collaborateurs du corps médical, personnel soignant, personnel paramédical, personnel administratif, techniques et les cadres. Il offre les prestations suivantes:

- Environ 150 offres sur catalogue de courte durée (1/2 à 3 jours): formation interprofessionnelle, prévention/santé, informatique, langues, etc.
- La formation continue des cadres au management
- Des formations-actions sur mesure en fonction de besoins spécifiques

- Des formations particulières données à l'extérieur du centre.

Les collaborateurs sont incités à suivre des formations en lien avec les besoins du service.

Le Service du perfectionnement de l'enseignement primaire

Il s'adresse aux enseignants du primaire (environ 2 500 personnes, non compris les auxiliaires et temporaires), et collabore avec les deux services de formation de l'enseignement secondaire. Il offre:

- Environ 250 cours de courte durée sur catalogue (1/2 à 2 jours)
- Des formations collectives à la carte selon les demandes des établissements scolaires
- Des projets personnels de formation des enseignants, sous forme de stages ou de participation à des séminaires.

Depuis la rentrée 1999, les enseignants disposent d'un crédit de formation de 2 jours par an sur leur temps d'enseignement.

Formation continue du cycle d'orientation

Le service s'adresse aux enseignants du cycle d'orientation (environ 1 500, non compris les auxiliaires et temporaires). Il offre:

- Des cours sur catalogue (178 cours en 1998) d'une durée de 1 à 2 jours
- Des formations par projet dans les collèges, d'une durée variable
- Des formations proposées par les groupes de disciplines venant de la direction générale, en rapport avec les nouveaux plans d'études
- Des cours de recyclage en fonction des nouveaux programmes d'études.

Les enseignants disposent de 5 jours de formation par an.

Service de la formation continue des enseignants du postobligatoire

Le service envoie son catalogue des offres de formations à tous les enseignants du secondaire I et II (3 500 personnes). Il reçoit une moyenne de 2 000 inscriptions par an. Il propose:

- Des cours sur catalogue (environ 200 cours) liés au perfectionnement professionnel et personnel, de courte durée (quelques heures à 2-3 jours)
- Des formations continues individuelles ou en petit groupe d'une durée de 1 à 3 ans
- Une formation continue à l'extérieur du canton.

Les enseignants disposent de 5 jours de formation par an.

Unité Formation des Transports publics genevois (TPG)

Cette unité s'adresse aux 1 300 salariés des TPG occupant 100 fonctions différentes. Il offre

- Une formation professionnelle pour les conducteurs (concerne 99% des conducteurs)
- Des cours sur catalogue dans les domaines techniques, comportemental et de management
- Des formations-actions selon des besoins spécifiques.

En moyenne, les collaborateurs suivent 3 jours de formation par an.

Formation et Développement des Services industriels (SIG)

Ce centre s'adresse aux 1 350 employés et leur propose

- Des cours sur catalogue dans les domaines techniques, informatique et bureautique, santé et sécurité, management

- Des offres à la carte, sur demande de la hiérarchie
- Du perfectionnement professionnel sur demande de la hiérarchie. Formations à l'extérieur du centre.

Il existe un devoir de formation de la part du personnel pour se tenir au courant de l'évolution de la profession.

Centres de formation d'entreprises du secteur privé

Centre de formation du CERN

Ce centre s'adresse à 10 000 personnes (collaborateurs titulaires, boursiers, visiteurs, personnes au bénéfice de contrats de prestations). L'objectif du CERN est d'inciter son personnel à se former au minimum 5 jours par an.

Son offre sur catalogue, disponible uniquement sur Internet, se définit en 4 programmes:

- Langues (français, anglais), soit par des cours classiques, des cours focalisés sur des besoins spécifiques comme l'anglais en informatique ou l'autoformation avec tutorat
- Enseignement technique (plus de 100 thèmes), cours classique de 2-5 jours dans des salles (informatique, programmation scientifique, électronique, bureautique, sécurité, matériaux)
- Management et communication adaptés aux besoins du CERN, à partir de l'expérience personnelle des apprenants
- Enseignement académique, soit des conférences grand public dans un amphithéâtre, sans inscription. Une heure par jour, sur un thème lié au CERN.

En 1998, le centre a organisé 250 cours pour quelque 4 000 personnes, sans compter les participants aux conférences.

Centre de formation de la Migros

Chacun des 3 500 collaborateurs de Migros-Genève peut suivre une formation interne professionnelle décidée par la direction.

Le Centre de formation de la Migros propose

- Des cours sur catalogue dans 5 domaines: commercial (accueil, méthode de vente), technique (connaissance des produits, de l'assortiment, formation d'agents techniques), informatique (nouveaux logiciels), développement personnel et management (pour la gestion d'équipes). Environ 300 offres
- Des formations-actions en fonction des besoins, de 2 heures à 1 jour
- Des stages en entreprise pour les futurs responsables. Durée: 5-6 semaines à 3 mois
- Des formations diplômantes. Les premiers niveaux d'encadrement doivent avoir au moins un CFC. L'entreprise finance la formation selon l'Article 41. Les adjoints de magasin et les gérants suivent le brevet et le diplôme fédéral de spécialiste de détail.

Les collaborateurs de Migros-Genève bénéficient d'un chèque annuel de formation d'une valeur de 860 francs pour des cours donnés à l'Ecole-Club Migros. Ce chèque est peu utilisé et principalement par un public déjà formé (cadres et gérants).

En 1998, seule une soixantaine de personnes se sont inscrites à un cours de l'Ecole-Club Migros.

Quant à la formation interne, en 1998, 2 300 personnes ont suivi 5 700 jours de formation.

Crédit suisse (Suisse romande)

Il existe deux centres de formation pour le personnel du Crédit suisse en Suisse romande:

- Le centre «Formation et développement pour la Suisse romande» pour les 2 500 employés de la banque «Unité d'affaires», c'est-à-dire la banque suisse traditionnelle. Le centre organise des formations techniques, des formations pour la vente, des formations de management, des formations de développement personnel et des formations-actions à la carte en fonction de demandes particulières
- Le centre de formation pour la «Private Bank CS», c'est-à-dire le secteur de la gestion de fortune. Ce centre s'adresse à environ 600 personnes et offre essentiellement des prestations de formation continue très pointues.

Chaque collaborateur de la banque est responsable de son employabilité. Il doit donc se former en permanence pour rester concurrentiel.

Centres de formation des associations professionnelles

Le Centre de formation du groupement des banquiers privés

Ce centre offre des cours sur catalogue aux quelque 2 000 employés des banques Bordier, Darier/Hentsch, Lombard-Odier, Mirabeau et Pictet.

Les cours, d'une durée variable d'un demi-jour à 7 jours, sont axés sur le domaine bancaire, le marketing, la communication, le management, le développement personnel.

En 1998, le Centre de formation a organisé 101 cours pour 1 056 participants.

Fédération des syndicats patronaux (FSP)

La FSP n'a pas de centre de formation interne, mais organise pour ses membres deux types de prestations:

- Des cours de droit du travail échelonnés sur 4 jours et demi
- Des cours de sécurité sociale (AVS, AI, chômage, assurance-maladie et accident, LPP) échelonnés sur 4 jours.

Ces deux exemples pourraient être complétés par d'autres organismes, comme la Fondation des services d'aide et de soins à domicile (FSASD), qui a mis en place au cours du premier semestre 2000 un programme de perfectionnement professionnel, ou encore l'Association des infirmières et infirmiers (ASI).

Annexe n° 2

Les systèmes d'assurance-qualité en Suisse

Ces dernières années, de plus en plus d'institutions ont recours à des procédures d'assurance-qualité. Objectif: améliorer le niveau de leurs prestations par une évaluation et une validation de l'ensemble de leurs compétences: aspects pédagogiques, organisationnels, financiers et du management.

Les systèmes EFQM, ISO ou la méthode 2Q évaluent la qualité des procédures mises en place (EFQM, ISO, Méthode 2Q). Le système d'évaluation de Rolf Dubs ou le système d'évaluation intégrée évaluent la qualité des offres de formation.

Le projet national EduQua va encore plus loin dans la démarche en certifiant les institutions de formation¹.

¹ Se référer au chapitre 6 «Axes de développement de la formation continue», point 6.4 «Reconnaissance et validation des acquis»

- **European foundation of quality management EFQM:** la norme de qualité européenne dans sa version «formation et développement personnel». Ce système de qualité permet à une institution de s'auto-évaluer et de faire le bilan de ses forces et faiblesses. L'évaluation d'une institution se base sur neuf critères, par exemple la direction/gestion de l'institution, la politique/stratégie appliquée, l'encadrement des collaborateurs, le déroulement des activités, la satisfaction de la clientèle et des collaborateurs, les résultats.
- **International standard organisation ISO:** la norme ISO 9000 pour un système d'assurance-qualité, certificat ISO 9001 ss. Le certificat ISO atteste qu'une institution applique un système d'assurance qualité reconnu, conforme aux normes ISO. L'évaluation porte surtout sur les compétences et les procédures qui sont décrites dans un guide de la qualité. La norme ISO 9001 comporte 20 critères d'assurance qualité définis pour la fabrication de produits et destinés à assurer une organisation optimale.
- **La méthode 2Q** mise au point par l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich. 2Q signifie qualité et qualification. Il s'agit d'un système de gestion basé sur des principes scientifiques qui doit favoriser l'amélioration des performances et accroître la productivité, tout en contribuant au développement personnel.
- **Le système d'évaluation des cours de perfectionnement mis au point par Rolf Dubs.** Ce système se limite aux critères pouvant être examinés sur la base de documents écrits: planification (objectifs du cours, qualification des animateurs), mise en oeuvre (support pédagogique, méthodes), résultats (contrôle des connaissances, évaluation des cours et des professeurs, aide à l'apprentissage), actualisation du contenu des cours en fonction d'expériences précédentes.

Le système d'évaluation intégrée. Axé sur l'évaluation des cours dans le domaine de la formation des adultes, ce système prend en compte les observations des apprenants et des enseignants ainsi que la documentation de présentation des cours et le matériel pédagogique utilisé. Une évaluation de suivi est également organisée deux mois après la fin des cours. Les facteurs non quantifiables (dynamique de groupe, atmosphère des cours, etc.) sont analysés par une équipe d'évaluation. Ce système d'évaluation analyse les données quantitatives et qualitatives concernant la qualité des cours proposés.

Office d'orientation
et de formation professionnelle
Evaluations et développement
Rue Prévost-Martin 6
1205 Genève
Tél. 022 705 01 11
oofp@etat.ge.ch
<http://oofp.ge.ch>

© OOFP Juin 2000