



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de l'économie et de la formation
Service des hautes écoles

Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Hochschulwesen

2025

LA FORMATION CONTINUE EN VALAIS

RAPPORT CANTONAL SUR LES HAUTES ÉCOLES

(N)EVER (S)TOP
LEARNING

IMPRESSUM

Rédaction et traduction : [Service des hautes écoles](#)

Editeur : [Canton du Valais - Département de l'économie et de la formation](#)

Conception graphique : [Calligraphy.ch SA, Sierre](#)

Impression : [Ronquoz Graphix SA, Sion](#)

Sion, 2025



TABLE DES MATIÈRES

Préface du Chef du Département de l'économie et de la formation	2
Préface du Chef du Service des hautes écoles	4
1 La formation continue : un enjeu important de l'apprentissage tout au long de la vie	5
1.1 L'apprentissage tout au long de la vie	6
1.2 La formation continue	8
1.3 Rôle primordial de la formation continue dans l'apprentissage tout au long de la vie	9
1.3.1 Enjeux économiques	10
1.3.2 Enjeux individuels	11
1.3.3 Enjeux sociaux	12
2 La formation continue dans l'espace suisse de formation	13
2.1 Le système éducatif suisse	13
2.2 Le cadre légal	15
2.3 Le financement de la formation continue au niveau fédéral	20
3 La formation continue en Valais	21
3.1 Le cadre législatif valaisan	21
3.2 Articulation et dynamique de la formation continue en Valais	22
3.2.1 Les étapes clés	22
3.2.2 Situation actuelle	25
3.2.3 Hétérogénéité de la demande	25
3.2.4 Diversité de l'offre	28
3.2.5 Participation de la population	33
3.3 Promotion et soutien à la formation continue	40
3.3.1 Fonds cantonal pour la formation continue des adultes	40
3.3.2 Association Formation continue Valais – Weiterbildung Wallis	42
3.3.3 Formation continue cantonale	43
4 Vers une politique territoriale de la formation continue en Valais	44
4.1 Cocréation d'une vision commune et ébauche d'une stratégie concertée en matière de politique de formation continue	44
4.2 Défis de la formation continue en Valais	47
4.2.1 Vers un financement plus accessible et équitable de la formation continue	48
4.2.2 Certifications des compétences: un besoin accru de flexibilité et de personnalisation des formations	50
4.2.3 Accompagner la culture du développement des compétences dans les entreprises	51
4.2.4 Renforcement du partenariat public-privé	51
5 Conclusion	52
6 Paysage valaisan des hautes écoles	53
6.1.1 Sites	54
6.1.2 Etudiants en Valais	55
6.1.3 Etudiants dans les institutions de formation tertiaire en Valais	56
6.1.4 Personnel en EPT dans les hautes écoles	62
6.1.5 Personnel en EPT dans les institutions de recherche	62
6.1.6 Dépenses publiques du canton du Valais dans le domaine de l'éducation	63
7 Remerciements	64
8 Bibliographie	65
9 Illustrations	68
10 Glossaire	69

PRÉFACE DU CHEF DU DÉPARTEMENT DE L'ÉCONOMIE ET DE LA FORMATION

Dans un contexte de changements, de ruptures et de crises qui affectent tous les pans de notre société, le développement des compétences est plus que jamais d'actualité. Vieillesse de la population, digitalisation de la société, transition énergétique et environnementale, enjeux de territorialité: répondre aux défis actuels est au cœur des stratégies de formation et de formation continue. De fortes attentes pèsent sur notre système de formation et mettent une pression particulière sur les individus et les entreprises, qui doivent rester performants et compétitifs. En même temps, nous avons le devoir d'accompagner celles et ceux qui en ont le besoin dans l'acquisition et le maintien des compétences de base.

La formation continue, thème de ce septième rapport cantonal sur les hautes écoles, est un des leviers majeurs de progrès social, de croissance économique et d'épanouissement personnel. Elle fait partie intégrante de l'apprentissage tout au long de la vie, démarche essentielle favorisant l'employabilité et l'intégration sociale.

L'Etat du Valais s'engage pour promouvoir la formation continue dans le canton. Dans le prolongement de la loi fédérale sur la formation continue entrée en vigueur en 2017, il a rapidement fait évoluer le cadre légal cantonal de manière incitative et soutenante pour la formation continue à caractère professionnel.



Christophe Darbellay © lindaphoto.ch

Les prestataires de formation continue évoluant dans un marché libre, le paysage valaisan est dynamique, riche et diversifié. Il fait face à des défis importants. Vous trouverez, au fil de votre lecture du rapport cantonal sur les hautes écoles, les défis identifiés par les acteurs du terrain eux-mêmes.

La dernière enquête nationale sur la formation continue nous apprend qu'une personne sur quatre souhaite se former davantage. Réduire les obstacles (coûts, temps, accessibilité) à cette démarche apparaît donc comme une nécessité. Pour améliorer cette participation, un partenariat fort entre tous les acteurs est indispensable. Au sein de ce partenariat, l'Etat joue le rôle de promoteur et facilitateur entre les associations professionnelles et les prestataires de formation. C'est la voie qu'a prise le Valais en créant, sous l'impulsion du Canton, l'Association Formation continue Valais en automne 2023, entièrement en mains des acteurs du terrain.

Avec le Fonds cantonal pour la formation continue des adultes, cette association concrétise l'engagement du Valais en faveur de la formation continue et des dynamiques positives qu'elle met en œuvre, comme la réduction des inégalités sociales et professionnelles grâce à des opportunités plus équitables dans l'accès à l'emploi et à la progression professionnelle. La formation continue agit également comme un moteur d'intégration et de cohésion sociale, en valorisant la diversité et en renforçant les liens entre les individus.

Ainsi, la formation continue ne constitue pas seulement un investissement dans les compétences, mais également dans la création d'une société plus équitable et inclusive. Enfin, face aux évolutions rapides des métiers, des technologies et des attentes sociétales, elle est devenue un outil essentiel pour accompagner les individus dans leur développement personnel et professionnel.

Je vous souhaite une agréable et enrichissante lecture !

Christophe Darbellay
Conseiller d'État
Chef du Département
de l'économie et de la formation

PRÉFACE DU CHEF DU SERVICE DES HAUTES ÉCOLES



Yves Rey © HES-SO - Guillaume Perret

Le Grand Conseil valaisan a adopté le 13 mars 2020 la loi cantonale sur la formation continue des adultes (LFCA), démontrant sa volonté forte d'encourager et de renforcer la formation continue dans notre Canton. Si la responsabilité de la formation continue relève de la responsabilité individuelle et en ce sens pourrait être mieux soutenue avec des aides individuelles comme les chèques-formation par exemple, la responsabilité sociale de l'entreprise quant au maintien et au développement de l'employabilité de ses collaborateurs doit également se renforcer.

En tant que service responsable de la mise en œuvre de la LFCA, nous avons voulu consacrer cette nouvelle édition du rapport cantonal sur les hautes écoles au thème de la formation continue. Par sa responsable cantonale de la formation continue, le Service des hautes écoles collabore étroitement avec les associations professionnelles et les institutions de formation publiques et privées pour déployer la stratégie valaisanne en matière de formation continue. C'est en s'appuyant sur les différents acteurs de l'écosystème valaisan de la formation continue que nous avons pu réfléchir et co-construire ce rapport à l'aide d'une méthodologie de focus group.

Nous tenons à exprimer ici notre reconnaissance aux participants de ces différents focus group, représentants des prestataires de formation continue et des associations professionnelles, ainsi qu'au Lab C.I.T.E de la Haute école pédagogique du Valais qui nous ont accompagnés avec professionnalisme et créativité. Nous remercions aussi chaleureusement toutes les personnes qui, malgré une charge de travail élevée, ont pris le temps de la relecture et des interactions avec la responsable cantonale de la Formation continue, M^{me} Nathalie Baré-Rouiller, rédactrice principale de ce rapport. Les résultats des réflexions qui ont été menées sont riches d'enseignements et ouvrent les perspectives d'une politique territoriale de la formation continue en Valais. Grâce et avec tous les acteurs de la formation continue.

Bonne lecture à tous !

Yves Rey
Chef du Service des hautes écoles

1

LA FORMATION CONTINUE: UN ENJEU IMPORTANT DE L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Dans un monde en constante évolution, où les avancées technologiques et les transformations économiques redéfinissent en permanence les métiers et les compétences, la formation continue s'impose comme la pierre angulaire de l'apprentissage tout au long de la vie.

En effet, à l'ère de la transformation numérique et des mutations extrêmement rapides des contextes socio-économiques aussi bien au niveau local que mondial, il est crucial pour les individus de maintenir et d'améliorer leurs compétences afin de rester compétitifs et de pouvoir s'adapter à leurs différents environnements et pour les entreprises de pouvoir disposer de personnel qualifié dans un contexte d'évolutions permanentes.

Loin de se limiter à une étape initiale de préparation à l'emploi, apprendre devient ainsi un processus continu, adapté aux besoins et aux aspirations des individus, tout en répondant aux exigences des écosystèmes de nos sociétés.

Cet enjeu dépasse de loin le seul cadre professionnel. La formation continue revêt une importance fondamentale, tant pour l'épanouissement personnel que pour l'intégration sociale. Elle permet aux individus de valoriser et développer leurs talents, de s'adapter aux bouleversements de leur environnement et de maintenir une maîtrise active de leur trajectoire de vie, indépendamment de leur âge ou de leur situation.

La formation tout au long de la vie est indispensable aux individus pour s'adapter et réussir sur des marchés du travail et dans des sociétés façonnées par l'allongement de l'espérance de vie, les progrès rapides de la technologie, la mondialisation et l'évolution démographique, mais aussi par des chocs soudains, comme a pu l'être la pandémie de COVID-19 (OCDE, 2021).

Pour comprendre cette thématique, il est essentiel de présenter le concept d'apprentissage tout au long de la vie, puis de définir ce que l'on entend par formation continue et enfin de montrer le rôle primordial de la formation continue dans l'apprentissage tout au long de la vie au travers de ses enjeux sociaux, économiques et individuels, ceci afin d'éviter les amalgames entre ces deux notions.

1.1 | L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Notre monde en mutation rapide exige des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, pour l'épanouissement individuel, la cohésion sociale et la prospérité économique.
(UNESCO, s. d.).

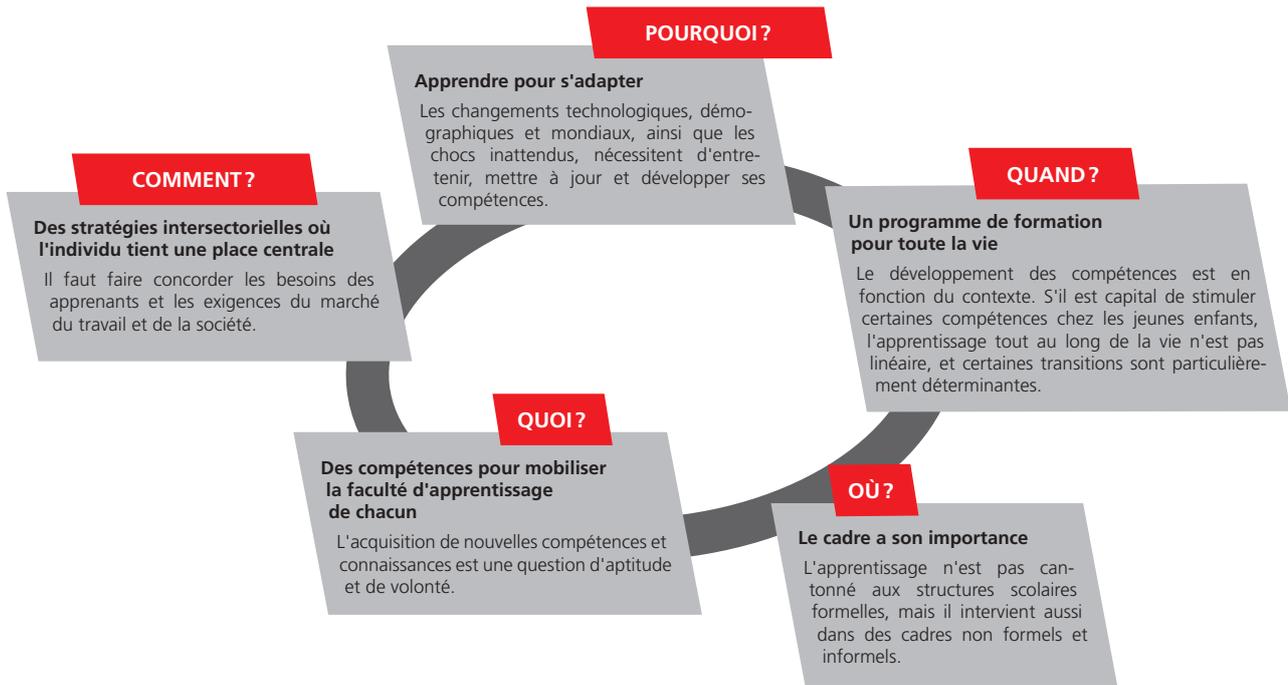


Figure 1
Source : OCDE (2021)

L'apprentissage tout au long de la vie (UNESCO, s. d.), ou « Lifelong learning », englobe une diversité d'activités éducatives visant à répondre aux besoins d'apprentissage des individus à chaque étape de leur existence.

On peut parler alors d'un processus stratégique, celui de « se former tout au long de la vie » et qui vise à actualiser en continu ses connaissances,

qualifications et compétences, afin de s'adapter aux transformations numériques, sociétales et professionnelles qui façonnent un environnement en constante évolution.

L'acte d'apprentissage se déroule ainsi dans différents contextes, sous diverses formes et n'est pas lié à une certaine phase de vie ou à une activité professionnelle. Il désigne toutes les activités éducationnelles.

L'idée selon laquelle l'acquisition de connaissances est l'apanage de la jeunesse n'a plus lieu d'être aujourd'hui ; elle ne correspond plus aux attentes de sociétés et de marchés du travail en mutation constante (OCDE, 2021).

Cette approche inclusive s'adresse à tous les âges et niveaux d'éducation, s'inscrivant dans des contextes variés tels que la famille, l'école, le travail ou l'environnement sociétal.

Elle reconnaît et valorise toutes les formes d'apprentissage : formel, structuré et diplômant ; non formel, comme les formations ou séminaires ; et informel, acquis de manière autodidacte.

En s'appuyant sur cette diversité de modalités, l'apprentissage tout au long de la vie répond donc à des besoins multiples, qu'il s'agisse d'objectifs personnels ou de développement professionnel. Face aux mutations rapides du marché du travail, ce concept est essentiel pour maintenir l'employabilité et l'adaptabilité.

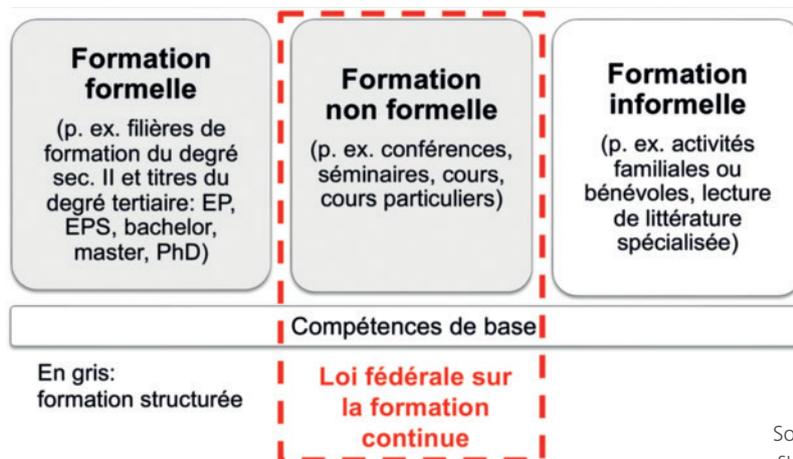
En outre, l'apprentissage tout au long de la vie contribue également à améliorer la santé publique et le bien-être en favorisant l'épanouissement personnel et en réduisant les inégalités d'accès au savoir (OMS, 2018).

Enfin, il joue un rôle essentiel dans la cohésion sociale en encourageant la participation citoyenne et en réduisant les fractures sociales (Martin & Furiv, 2023).

Aussi, depuis plus de vingt ans, les politiques publiques en matière d'éducation s'inscrivent dans le fait que l'apprentissage tout au long de la vie n'est pas seulement une nécessité, mais est aussi une clé pour construire des sociétés plus équitables et plus durables.

Le Conseil de l'Europe place l'apprentissage tout au long de la vie parmi ses priorités, considérant la formation continue comme un levier essentiel pour promouvoir la citoyenneté démocratique, la cohésion sociale et l'épanouissement personnel (Conseil de l'Europe, 2010).

1.2 | LA FORMATION CONTINUE



Source : Documentation Loi sur la formation continue¹.
Figure 2

La formation continue fait partie du concept large de l'apprentissage tout au long de la vie, mais les notions sont souvent confondues, de même que les termes de « formation des adultes » ou de « perfectionnement ». La distinction entre la formation continue générale et la formation continue à des fins professionnelles est en général floue et soulève de nombreuses questions prêtant parfois à confusion. Il est donc utile d'apporter de la structure et de la clarté au moyen des définitions suivantes :

La formation formelle, aussi nommée **formation de base**, englobe l'ensemble des filières structurées et réglementées par l'État, allant de l'école obligatoire au degré secondaire II et jusqu'au degré tertiaire. Elle comprend les parcours menant à des certifications officielles, telles que les titres du secondaire II (formation professionnelle initiale ou écoles de culture générale) et du degré tertiaire (formation professionnelle supérieure ou diplômes académiques). Ce cadre inclut également les formations spécifiques requises pour l'exercice de professions réglementées, telles, par exemple, que les métiers de la santé, de la psychologie ou du droit, qui nécessitent l'obtention de diplômes étatiques pour garantir les compétences et la conformité aux normes en vigueur.

La formation non formelle, dite **formation continue**, regroupe des activités de formation générale ou à des fins professionnelles situées en dehors du système de formation formelle et prenant la forme d'un enseignement, tels que des cours, des conférences, des séminaires, de leçons privées ou de formations sur lieu de travail (on the job training). En font partie également, les cours de préparation aux examens professionnels et aux examens professionnels supérieurs de la Confédération ainsi que les formations continues des hautes écoles (MAS, DAS, CAS). La formation continue a, de ce fait, lieu dans un cadre organisé et structuré.

Les cours préparatoires aux brevets et diplômes fédéraux sont considérés comme de la formation continue. Ils sont, en effet, les outils principaux mis en place par les associations professionnelles pour se préparer au mieux aux examens fédéraux, qui eux sont formellement rattachés à la formation formelle.

¹<https://www.sbf.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/fpc/f-c/politique-du-sefri/documentation-loi-sur-la-formation-continue.html>

La formation informelle, appelée aussi **formation en autodidacte**, comprend les activités d'apprentissage concertées, ciblées, mais non institutionnalisées. Elle vise expressément un but d'apprentissage qui amène à l'acquisition personnelle de compétences acquises en dehors de relations d'apprentissage et d'enseignement structurées comme les études individuelles ou l'apprentissage sur le lieu de travail (Conseil fédéral suisse, 2013). Cela peut aller de la lecture d'ouvrages spécialisés à l'apprentissage avec des amis ou des collègues.

La formation ne se résume pas au système de formation formel. Les activités de formation continue, telles que les cours, séminaires, ateliers, leçons privées ainsi que l'apprentissage en autodidacte jouent un rôle déterminant dans la société de la connaissance d'aujourd'hui (OFS, 2022).

Ainsi, la **formation continue** est définie de façon générale comme l'ensemble des mesures utiles professionnellement et socialement permettant aux individus, quel que soit leur âge ou niveau d'éducation, de renforcer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles connaissances et de s'adapter aux évolutions technologiques et méthodologiques de leur domaine, de développer leurs connaissances générales ou qualifications professionnelles (CDIP, s. d.).

1.3 | RÔLE PRIMORDIAL DE LA FORMATION CONTINUE DANS L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

La formation continue joue un rôle fondamental dans le processus d'apprentissage tout au long de la vie et répond aux défis posés par la mondialisation, les mutations structurelles de nos écosystèmes et la nécessité d'un développement durable.

Dans une société fondée sur le savoir, où les progrès technologiques redéfinissent constamment les dynamiques économiques et sociales, les attentes en matière de qualifications évoluent sans cesse. Actualiser et diversifier ses compétences devient une nécessité pour garantir une employabilité durable, s'adapter aux nouvelles exigences du marché du travail et s'épanouir pleinement dans sa vie personnelle et professionnelle.

La formation continue renforce aussi la compétitivité des entreprises en stimulant l'innovation, la productivité et l'adaptabilité face aux évolutions économiques.

C'est donc un levier essentiel pour concilier le développement économique, la responsabilité environnementale et l'intégration sociale, en stimulant l'innovation et la participation à une économie en perpétuel changement. En reconnaissant ce rôle crucial, les gouvernements et décideurs adoptent des politiques et dispositifs visant à encourager et faciliter son accès.

1.3.1 | ENJEUX ÉCONOMIQUES

Sur le plan économique, la formation continue joue un rôle stratégique, en contribuant à la compétitivité des entreprises privées et publiques, à l'employabilité des individus et à la croissance économique.

Elle impacte deux dimensions majeures des économies contemporaines: l'adaptabilité et la compétitivité des entreprises ainsi que l'employabilité des travailleurs face aux mutations du marché du travail. Ces enjeux soulignent le rôle central de la formation continue dans le développement économique durable et sa contribution importante à la résilience des systèmes économiques. Elle favorise l'innovation en permettant aux salariés et entrepreneurs d'actualiser et de renforcer les compétences, nécessaires pour suivre les évolutions technologiques et s'adapter aux nouveaux marchés. Elle s'impose comme un moteur économique indispensable face aux changements rapides et aux exigences accrues de compétitivité.

La formation continue dépasse sa dimension éducative pour devenir un levier stratégique du développement économique et social à court, moyen et long terme.

La formation continue est devenue une pierre angulaire de l'évolution professionnelle, son influence s'étend au-delà de l'acquisition d'aptitudes. Elle est un moteur de changement fondamental, notamment pour le professionnel qui suit la formation, mais aussi pour l'organisation qui l'emploie (Meier, 2024).

1.3.1.1 | ADAPTABILITÉ ET COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

La formation continue renforce l'adaptabilité et la compétitivité des entreprises en soutenant leur capacité à innover, les plaçant en meilleure position pour relever les défis de la mondialisation et des transitions technologiques.

Les avancées technologiques, notamment dans les domaines de l'intelligence artificielle et de la numérisation, obligent les organisations à s'ajuster rapidement aux nouvelles exigences du marché. Former leurs employés permet aux entreprises de rester compétitives en intégrant des compétences actualisées et en adoptant des pratiques innovantes. Cela s'avère particulièrement crucial dans des secteurs à forte intensité technologique ou en constante évolution, tels que l'industrie 4.0, les services numériques ou la transition écologique.

Au sein des entreprises, la formation continue contribue à renforcer la fidélité et l'engagement des salariés. En outre, la valorisation des compétences à l'interne favorise une culture d'apprentissage permanente, facteur clé pour anticiper de futurs et immanquables changements auxquels l'entreprise devra faire face.

En investissant dans la formation continue, les entreprises non seulement assurent leur viabilité et leur pérennité, mais consolident également leur rôle en tant que contributeurs essentiels à une croissance durable et à l'amélioration des performances macroéconomique du pays.

1.3.1.2 | EMPLOYABILITÉ ET ADAPTATION AUX MUTATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le rôle central du travail dans l'apprentissage tout au long de la vie s'est amplifié face aux mutations du marché du travail. Les travailleurs doivent s'attendre à se recycler et se perfectionner plusieurs fois au cours de leur vie professionnelle : l'adaptabilité et la capacité d'acquérir de nouvelles aptitudes et compétences sont donc primordiales face à l'automatisation croissante, à la transition énergétique et à l'émergence de nouveaux métiers. Or, la formation permet d'acquérir des savoir-faire spécifiques et de renforcer la polyvalence, offrant ainsi aux individus une meilleure employabilité.

La formation continue joue un rôle clé également dans la réduction du chômage structurel. Les personnes en recherche d'emploi peuvent actualiser leurs compétences pour répondre aux besoins des employeurs, augmentant ainsi leurs chances de réintégrer rapidement le marché du travail.

La dépendance des individus aux dispositifs de soutien public est par conséquent réduite par un moindre recours aux aides sociales, allégeant ainsi les finances publiques.

Les politiques publiques en la matière sont donc cruciales pour maximiser cet impact, en particulier les dispositifs d'aide aux reconversions professionnelles (OCDE, 2024).

1.3.2 | ENJEUX INDIVIDUELS

Les enjeux individuels de la formation continue vont bien au-delà de l'acquisition et le développement de compétences techniques personnelles. En effet, la formation continue représente un vecteur de réalisation individuelle, une source de motivation et de satisfaction au travail.

1.3.2.1 | DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET ÉPANOUISSEMENT

En permettant l'acquisition de nouvelles compétences, en favorisant l'exploration de nouveaux horizons, la formation continue contribue à la réalisation de soi et à développer une capacité à faire face aux changements.

Les individus sont mieux préparés à s'adapter rapidement dans un environnement instable, limitant ainsi l'impact des crises personnelles ou professionnelles. La confiance et l'estime de soi ainsi que la perception de sa valeur sur le marché du travail sont améliorées. Enrichissant le développement intellectuel, la formation nourrit la curiosité et permet d'explorer des intérêts variés, renforçant l'épanouissement personnel. Enfin, la formation continue favorise l'engagement citoyen, améliore la participation de la population, en aidant chacun à comprendre les enjeux sociaux, environnementaux et culturels. Elle peut aussi contribuer à un projet de société plus inclusif grâce à la transmission intergénérationnelle, enrichissant les générations futures.

1.3.2.2 | MOTIVATION ET SATISFACTION AU TRAVAIL

En offrant aux individus des opportunités d'apprentissage et d'évolution, la formation continue répond aux aspirations des individus en matière de carrière professionnelle et de reconnaissance, deux fondements clés de la satisfaction au travail. Lorsqu'une organisation investit dans le développement de ses collaborateurs, elle renforce leur sentiment de valorisation, stimulant ainsi leur engagement et leur productivité.

Le développement des compétences joue un rôle clé dans le renouvellement de l'intérêt pour son métier, en brisant la routine et en ouvrant des perspectives d'évolution. Elle permet de développer une expertise diversifiée, renforçant la flexibilité pour changer de secteur ou de rôle.

En répondant aux exigences croissantes du marché et en maîtrisant les nouveaux outils technologiques, elle procure un sentiment de sécurité et de confiance, réduisant le stress lié à l'obsolescence des compétences.

Elle catalyse également l'équilibre entre vie professionnelle et aspirations personnelles, offrant des opportunités d'évoluer vers des postes alignés avec ses valeurs.

Enfin, elle enrichit le réseau professionnel, favorisant des collaborations stimulantes et contribuant à une satisfaction accrue au travail.

1.3.3 | ENJEUX SOCIAUX

La formation continue contribue à répondre à deux défis majeurs : la réduction des inégalités sociales et professionnelles et la promotion de l'intégration et de la cohésion sociale. Ces deux dimensions soulignent son rôle stratégique dans la construction d'une société plus équitable, solidaire et résiliente, où chacun peut contribuer pleinement au développement collectif.

1.3.3.1 | RÉDUCTION DES INÉGALITÉS SOCIALES ET PROFESSIONNELLES

En permettant aux individus d'acquérir de nouvelles compétences et de se maintenir à jour dans le marché du travail en constante évolution, la formation continue favorise l'égalité des chances.

Les travailleurs peu qualifiés, souvent exclus des opportunités professionnelles, peuvent ainsi accéder à des emplois mieux rémunérés et moins précaires, réduisant ainsi les écarts de revenus et les discriminations systémiques.

Cela met en lumière la nécessité d'intégrer la formation continue, en particulier sur les compétences de base et la formation continue dans des milieux faiblement qualifiés dans les politiques publiques

afin de rendre ces programmes accessibles à tous, indépendamment de l'âge, du niveau d'éducation ou de la situation socio-économique. La formation continue est donc également un vecteur de développement social (Cammarano & Stern, 2023).

1.3.3.2 | INTÉGRATION ET COHÉSION SOCIALE

La formation continue contribue de manière significative à l'intégration et à la cohésion sociale. L'intégration implique en effet de reconnaître et de valoriser la diversité des individus et des groupes sociaux, en leur offrant des opportunités égales de participation à la vie économique, culturelle et politique.

Par exemple, les programmes adaptés aux personnes en situation de handicap ou aux migrants facilitent leur intégration dans le tissu économique et social en leur offrant les moyens de s'adapter aux changements économiques et culturels. Cette adaptabilité est essentielle pour éviter les risques d'exclusion sociale, particulièrement dans un contexte où les mutations rapides peuvent marginaliser les populations les plus vulnérables.

De plus, l'activité de formation joue un rôle clé dans la création de liens sociaux. Les environnements d'apprentissage favorisent les échanges entre des individus de différents milieux et encouragent la compréhension mutuelle.

En intégrant des pratiques inclusives dans leurs politiques de formation, les entreprises renforcent également le sentiment d'appartenance de leurs employés. Ce sentiment de reconnaissance contribue à la cohésion sociale à l'échelle organisationnelle et, par extension, à l'échelle nationale.

En consolidant ces dynamiques, la formation continue apparaît comme un pilier essentiel pour bâtir des sociétés résilientes, ouvertes et solidaires.

2

LA FORMATION CONTINUE DANS L'ESPACE SUISSE DE FORMATION

Après avoir exploré les fondements et les enjeux de la formation continue dans une perspective générale, le chapitre suivant examine comment ces concepts prennent forme dans le contexte spécifique du paysage suisse de la formation.

Au sein de chaque canton, les « écosystèmes de formation continue » (UNESCO, 2023) se développent selon leurs caractéristiques propres, tout en s'inscrivant dans l'espace suisse de formation.

Dans ce contexte du fédéralisme et du principe de subsidiarité, c'est aux cantons qu'il appartient de se prononcer sur le modèle de formation tout au long de la vie, et par là même de formation continue, qu'ils souhaitent mettre à disposition de leur population, de leurs entreprises et de leur société civile.

La formation continue, qui relève en premier lieu de la responsabilité individuelle, est comprise comme une tâche de tous les acteurs concernés (employeurs, employés, institutions de formation). Dans ce domaine, l'Etat adopte un rôle subsidiaire et intervient en vue de préserver des intérêts publics spécifiques.

Forte de ces principes, la Suisse a posé une première base pour le développement du système suisse de la formation continue avec la mise en vigueur de la loi fédérale sur la formation continue (LFCo (Confédération suisse, 2014) au 1^{er} janvier 2017.

Cette loi joue un rôle clé en établissant une base commune pour surmonter les défis actuels. Elle favorise une approche intégrée et cohérente, tout en laissant une grande flexibilité aux cantons et aux acteurs privés pour répondre aux besoins spécifiques de leurs régions.

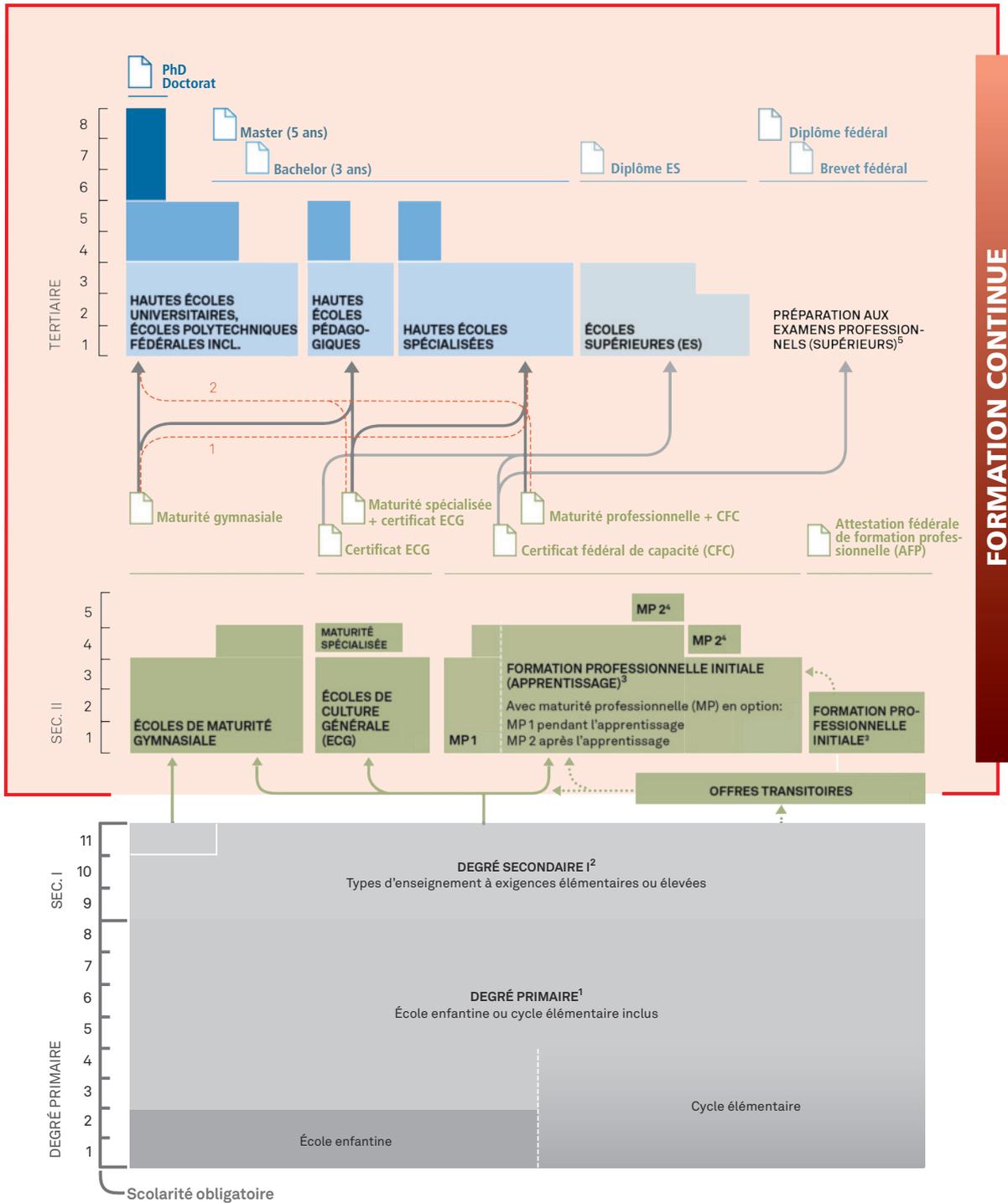
2.1 | LE SYSTÈME ÉDUCATIF SUISSE

A l'instar du slogan, « on n'a pas de pétrole, mais on a des idées » (Rédaction de Marianne, 2013), la Suisse, avec ses ressources naturelles limitées, s'appuie principalement sur son capital humain pour préserver sa compétitivité sur la scène internationale. Cette dépendance structurelle rend un système de formation de haut niveau non seulement stratégique, mais absolument indispensable au maintien et au développement de son pôle économique.

L'espace suisse de formation se dessine comme une organisation de type fédéraliste, reposant sur une collaboration étroite entre la Confédération, les cantons et les partenaires privés et sociaux. Ce système garantit une flexibilité et une adaptation locale des offres éducatives tout en maintenant des standards de qualité internationalement reconnus.

Inscrit à l'article 61a de la Constitution, le partenariat entre Confédération et cantons garantit un espace de formation cohérent. Ce modèle unique combine qualité, perméabilité et coordination entre différents niveaux de formation, permettant à la Suisse et ses cantons et régions de s'adapter aux exigences d'un monde en constante évolution, tout en valorisant l'apprentissage et le développement tout au long de la vie (Confédération suisse, 1999).

LE SYSTÈME ÉDUCATIF SUISSE



Légende:

- 1 Passerelle 1: maturité gymnasiale → haute école spécialisée (stage professionnel)
- 2 Passerelle 2: maturité professionnelle ou maturité spécialisée → université (examen complémentaire)

Figure 3
Source: EDK CDIP CDPE CDEP, août 2024

La Confédération et les cantons créent ensemble un système de formation performant qui garantit une formation de haute qualité, offre des passerelles et facilite la mobilité. Telle est l'exigence des articles constitutionnels sur la formation.

La Confédération, via le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), fixe les orientations stratégiques de la formation, de la recherche et de l'innovation et coordonne les efforts nationaux, tandis que les cantons mettent en œuvre les mesures concrètes (Conseil fédéral, 2024).

La LFCo accompagne cette dynamique en établissant des principes communs et des conditions-cadres favorisant l'apprentissage tout au long de la vie, essentiel pour répondre aux besoins de la société et de l'économie.

Les compétences et responsabilités des acteurs

En Suisse, le système éducatif repose sur le principe de subsidiarité, avec une répartition claire des responsabilités entre la Confédération, les cantons et les acteurs privés, chacun assumant un rôle spécifique et complémentaire (CDIP, 2025 ; OFS, 2023b). En revanche, si le système public joue un rôle structurant et régulateur dans les niveaux obligatoires et supérieurs du système éducatif, il laisse une large place à l'initiative privée et à la responsabilité individuelle dans la formation continue. Ce modèle, flexible et décentralisé, s'adapte aux besoins des individus et des entreprises, garantissant une évolution constante des compétences face aux mutations du marché du travail.

2.2 | LE CADRE LÉGAL

Contexte législatif :

vers une coordination renforcée

Avant l'entrée en vigueur de la LFCo, la formation continue en Suisse était réglementée de manière fragmentée. Elle était régie par une multitude de lois spéciales, émanant à la fois de la Confédération et des cantons, souvent en lien avec des domaines spécifiques tels que la santé, l'éducation ou les technologies. Cette dispersion législative entraînait une hétérogénéité dans les approches, les terminologies et les mesures de soutien.

La formation continue dans le cadre constitutionnel

L'introduction de l'article 64a dans la Constitution fédérale a représenté une avancée significative en inscrivant la formation continue comme un élément clé de la politique nationale de formation. Cet article attribue à la Confédération la responsabilité de définir les principes régissant ce domaine et d'encourager son développement. Il sert ainsi de fondement à la LFCo, qui traduit concrètement ce mandat constitutionnel en mesures et dispositifs structurés (Epiney & Hunziker, 2022).

La LFCo stipule que les employeurs, les cantons et la Confédération sont tenus de soutenir et d'encourager la formation continue, mais que la responsabilité de se former en continu incombe toutefois à chaque individu.

Art. 64a Formation continue

- 1 La Confédération fixe les principes applicables à la formation continue.*
- 2 Elle peut encourager la formation continue.*
- 3 La loi fixe les domaines et les critères.*

La LFCo, adoptée en 2014, vise à pallier ces lacunes en offrant un cadre légal unifié. Elle établit des bases communes pour toutes les activités de formation continue soutenues par l'État. Cette loi permet également de mieux coordonner les politiques entre la Confédération et les cantons, tout en respectant la responsabilité individuelle des individus et la prédominance des initiatives privées dans ce domaine.

Les objectifs de la LFCo

Cette loi poursuit plusieurs objectifs fondamentaux :

- **Renforcer l'apprentissage tout au long de la vie :** La loi promeut l'accès à la formation continue pour tous, en particulier pour **les compétences de base**, condition indispensable à la participation active à la société et à l'économie.
- **Clarifier les définitions et les principes :** La LFCo définit la formation continue comme un apprentissage non formel, incluant les certificats, diplômes et masters (CAS, DAS, MAS), ainsi que les cours préparatoires aux examens professionnels et professionnels supérieurs. Elle exclut cependant les formations relevant de la formation formelle, comme les brevets fédéraux et diplômes fédéraux, qui sont réglementés par d'autres lois, principalement la Loi sur la formation professionnelle (LFPr).
- **Améliorer la coordination et la transparence :** Grâce à une terminologie uniforme et à des principes communs, la LFCo contribue à une meilleure visibilité des offres et à une reconnaissance accrue des acquis de la formation continue au sein du système formel.
- **Encourager l'innovation et l'adaptabilité :** En optimisant les conditions-cadres, la loi favorise l'évolution des offres de formation pour répondre aux besoins changeants de la société.

La LFCo permet ainsi l'intégration de la formation continue dans l'espace suisse de formation. Cette intégration passe par la définition de la formation continue comme formation non formelle qui se distingue par ailleurs clairement des autres domaines de formation mentionnés dans la Constitution.

Le cœur de la LFCo : les compétences de base

Les compétences de base (CBA) sont les connaissances et les aptitudes que chaque individu devrait avoir pour pouvoir faire face à toutes les situations personnelles et professionnelles de la vie de tous les jours.

Le **Programme international pour l'évaluation des compétences des adultes** (*Program for the International Assessment of Adult Competencies – PIAAC*), piloté par l'**Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)**, constitue une référence majeure pour mesurer les aptitudes essentielles à la compréhension et au traitement des informations écrites et numériques dans les contextes de la vie quotidienne et professionnelle. Il tient compte des évolutions technologiques et de la transformation numérique qui redéfinissent les exigences en matière de compétences fondamentales. Cette enquête internationale évalue la maîtrise de la lecture, du raisonnement mathématique et de la capacité à résoudre des problèmes dans des environnements en mutation. Initialement menée en 2011 dans près de 40 pays, elle a été renouvelée pour un second cycle, auquel la Suisse a pris part pour la première fois en 2024, au côté de 30 autres nations (Organisation for Economic Co-operation & OCDE, 2024).

Selon les résultats de l'enquête PIAAC de 2024, il a été relevé en Suisse que :

- 22 % des 16-65 ans ne disposent pas de compétences de base suffisantes en lecture et en écriture ;
- 19 % des adultes ont du mal à résoudre des problèmes de calcul courants (Organisation for Economic Co-operation & OCDE, 2024) ;
- entre 22-31 % des adultes ne possèdent que peu ou pas de connaissances de base dans le domaine numérique (Fondation Risiko-Dialog, 2024 ; OFS, 2023).

Ceci équivaut à 1,67 millions d'adultes en Suisse qui ont des compétences de base insuffisantes et par extrapolation, en Valais, environ septante mille individus sont concernés par cette problématique.

La maîtrise des compétences de base constitue dès lors un levier fondamental pour favoriser une participation active et informée des individus à la vie sociale, économique et politique.

Leur renforcement chez les adultes représente un enjeu stratégique crucial, tant pour la cohésion sociale que pour la compétitivité de la Suisse. Afin de créer les conditions optimales permettant à chacun de renforcer ces savoirs essentiels, une collaboration étroite entre les autorités fédérales, cantonales et les acteurs privés s'avère indispensable.

Cette coopération vise à garantir une intégration pleine et entière des individus, tant dans leur trajectoire professionnelle que dans leur engagement citoyen.

Les compétences couvertes par la LFCo englobent la lecture, l'écriture et l'expression orale dans une langue nationale, les notions élémentaires de mathématiques ainsi que la maîtrise des outils numériques. Ces acquis fondamentaux constituent le socle incontournable et fondamental pour favoriser l'apprentissage tout au long de la vie et assurer une intégration sociale et professionnelle durable (SEFRI, s. d.-a).

Pour promouvoir l'acquisition et le maintien de ces compétences, le SEFRI collabore étroitement avec les cantons et les organisations actives dans le domaine de la formation continue. Cette coopération se traduit par la mise en place de programmes et la conclusion de conventions de prestations visant à soutenir les adultes dans leur démarche d'apprentissage.

Pour la période FRI 2021-2024, la Confédération a alloué environ 43 millions de francs pour encourager les compétences de base des adultes. Ces fonds sont distribués aux cantons, qui investissent également des ressources supplémentaires pour soutenir ces initiatives. Cette approche concertée entre la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux vise à créer un cadre favorable à l'apprentissage tout au long de la vie, permettant aux adultes de s'adapter aux évolutions sociétales et professionnelles.

Depuis 2017, le Canton du Valais a mené trois programmes conclus avec le SEFRI. Parmi les réalisations clés, outre le soutien à la promotion de l'offre valaisanne de formation CBA, on peut relever :

- La mise en place de règlements spécifiques aux CBA par le Fonds cantonal pour la formation continue des adultes (FCFCA).
- La création de divers groupes d'intérêt ou institutions comme la gouvernance spécifique pour coordonner l'offre de formation en CBA, l'Association Formation Continue Valais – Weiterbildung Wallis qui intègre désormais cette thématique comme un axe stratégique.
- La mise en place d'un cadre de concertation avec les institutions publiques et parapubliques afin de mutualiser les efforts et développer des projets communs.
- Enfin, la participation à des initiatives à portée romande et nationale, telles que le projet DORA (UNIGE, 2023) et la Plateforme numérique CBA, vient enrichir cette dynamique.

Parallèlement, en s'appuyant sur la LFPr, le SEFRI a initié le programme de promotion « Simplement mieux!... au travail ».

Ce programme vise à soutenir les entreprises désireuses d'aider leurs employés à répondre aux exigences croissantes de leur environnement professionnel en renforçant leurs compétences de base.

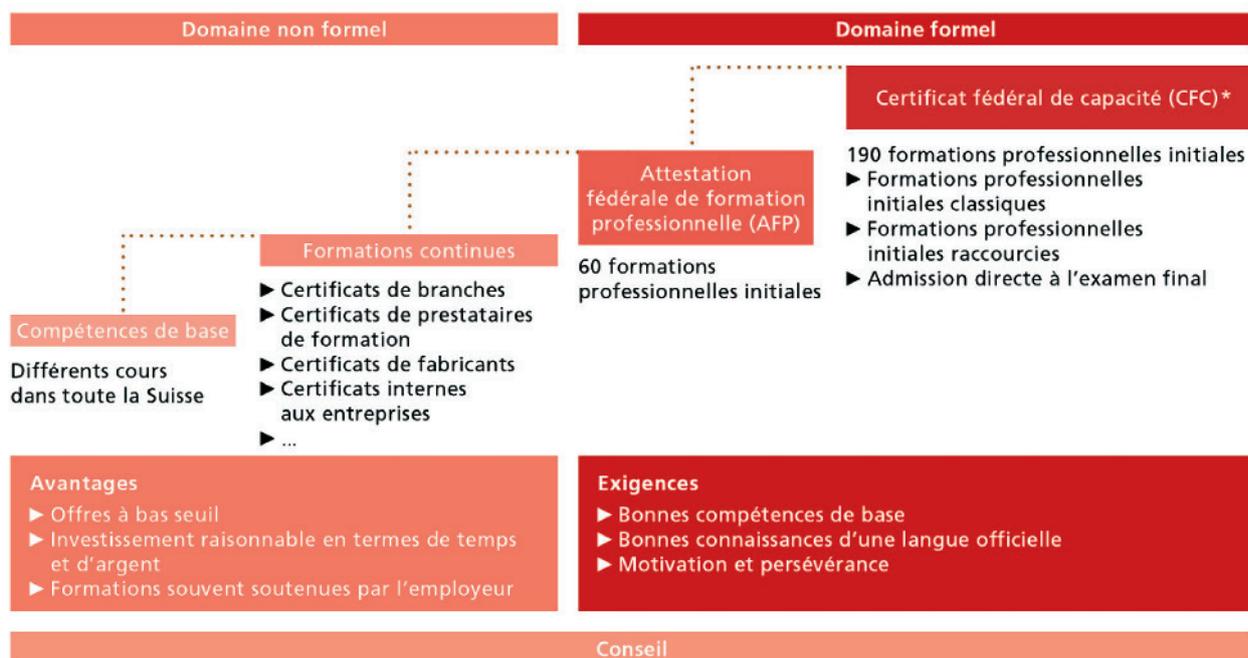
La complémentarité de la LFCo et de la LFPr

La LFCo et la LFPr s'articulent de manière complémentaire pour favoriser l'insertion ou la réintégration sur le marché du travail, comme illustré sur le schéma suivant.

La LFCo permet aux adultes d'acquérir ou de renforcer leurs compétences de base, essentielles pour accéder à des formations certifiantes. Ces acquis facilitent ensuite l'entrée dans des formations

continues ou l'obtention d'une Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), ouvrant la voie à un Certificat fédéral de capacité (CFC), dispositifs régis par la LFPr.

Ce parcours progressif garantit ainsi une montée en qualification et une employabilité accrue, répondant aux exigences du marché du travail suisse.



*19 autres procédures de qualification :

15 procédures de qualification avec validation des acquis de l'expérience, 4 procédures de qualification avec examen fractionné

Figure 4
Sources : SEFRI. Conseil fédéral suisse (2023)

Cette coordination se traduit aussi au travers du programme de promotion prioritaire « **Simplement mieux!... au travail** », lancé dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié qui se base juridiquement sur les deux textes de loi. Le programme est principalement destiné aux entreprises afin de leur permettre de former leur personnel peu qualifié afin de maintenir leur employabilité et de répondre aux défis du monde de travail (SEFRI, s. d.-c).

De plus, la LFPr et l'Ordonnance du Conseil suisse des hautes écoles structurent l'offre de la formation continue supérieure. La LFPr favorise la formation continue supérieure tels les brevets et diplômes fédéraux, tandis que la réglementation-cadre de la CSHE fixe les titres et le nombre de crédits ECTS des formations continues certifiantes des hautes écoles (CAS, DAS, MAS).

2.3 | LE FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE AU NIVEAU FÉDÉRAL

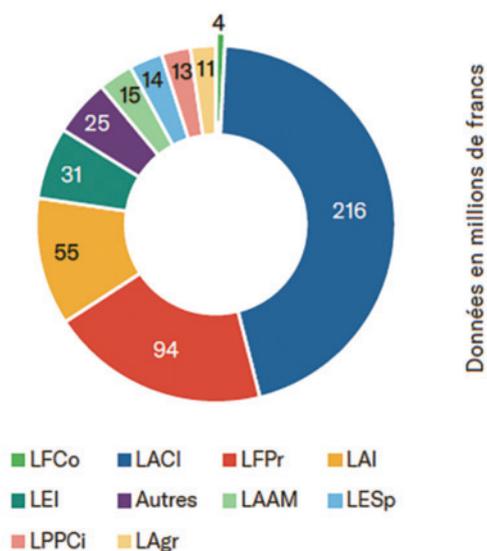
Le principe de subsidiarité en matière de formation continue prévaut également dans les mécanismes de financement. La responsabilité première en termes de prises en charge financière incombe donc aux individus et aux entreprises. Toutefois, la Confédération et les cantons assurent un financement ciblé, principalement pour renforcer l'acquisition des compétences de base et favoriser la réinsertion professionnelle.

En 2018, 474 millions de francs ont été investis dans la formation continue (voir figure ci-après). La majeure partie des subventions fédérales, soit 216 millions, a été allouée à l'assurance-chômage (LACI) pour soutenir l'adaptabilité des travailleurs. L'assurance-invalidité (LAI) a consacré 94 millions à des mesures de reclassement, tandis que la formation professionnelle (LFPr) a bénéficié de 55 millions, notamment pour les cours préparatoires aux examens.

D'autres dispositifs, comme la loi sur les étrangers et l'intégration (LEI) contribuent également au développement des compétences. Enfin, entre 2017 et 2020, 10 millions ont été versés aux organismes faïteurs de formation continue, via des contrats de prestations, consolidant ainsi un cadre structuré pour le développement des compétences tout au long de la vie (CDIP, 2023).

Il est à souligner que ces investissements sont, pour la plupart du temps, réalisés de manière paritaire avec les Cantons.

Dépenses de la Confédération consacrées à la formation continue, 2018 :



LEI	Loi sur les étrangers et l'intégration
LACI	Loi sur l'assurance-chômage
LFPr	Loi sur la formation professionnelle
LPPCi	Loi sur la protection de la population et sur la protection civile
LAI	Loi sur l'assurances-invalidité
LAgri	Loi sur l'agriculture
LAAM	Loi sur l'armée
LESp	Loi sur l'encouragement du sport
LFCo	Loi sur la formation continue

Figure 5

Source: CSRE (2023). L'éducation en Suisse – rapport 2023. Aarau: Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation

3

LA FORMATION CONTINUE EN VALAIS

3.1 | LE CADRE LÉGISLATIF VALAISAN

Le canton du Valais s'est distingué par son rôle précurseur en instaurant dès 2001 une loi spécifique consacrée à la formation continue. Cette initiative pionnière a permis d'inscrire durablement la formation continue dans le paysage législatif cantonal, soulignant son importance stratégique pour le développement personnel et professionnel, tout en répondant aux besoins en compétences spécifiques au territoire valaisan.

En 2016, parallèlement à la préparation de la LFCo, le canton a organisé les États généraux de la formation continue, rassemblant les acteurs clés de l'écosystème afin d'évaluer les 15 années d'application de la loi cantonale. Ces travaux ont permis au groupe de travail ad hoc de proposer l'actualisation du cadre législatif, en tenant compte des nouveaux enjeux socio-économiques et des évolutions du marché du travail.

C'est dans ce contexte qu'en 2020, le Valais s'est doté d'une nouvelle loi cantonale sur la formation continue des adultes (LFCA). Cette législation a pour vocation de renforcer l'apprentissage tout au long de la vie, de promouvoir l'acquisition des compétences de base et d'encourager l'employabilité des individus, tout en favorisant l'accès équitable à des formations adaptées aux besoins économiques, sociaux et environnementaux du canton.

Une évolution cruciale de cette nouvelle loi réside dans la création du Fonds cantonal valaisan pour la formation continue des adultes (FCFCA), un outil essentiel pour stimuler le développement des compétences et soutenir financièrement les initiatives en la matière.

La LFCA met également l'accent sur l'acquisition et le maintien des compétences de base, indispensables pour améliorer l'employabilité et faciliter l'intégration ou la réinsertion professionnelle, en particulier pour les publics vulnérables ou faiblement qualifiés. Par ailleurs, elle promeut une coordination optimale entre les différents partenaires, incluant les associations professionnelles, les employeurs et l'État, afin de répondre efficacement à la demande croissante de main-d'œuvre qualifiée.

Les mesures prévues par la loi comprennent un soutien accru aux formations qualifiantes et aux certifications pertinentes, ainsi qu'un encouragement à l'innovation pédagogique. De plus, la loi instaure un cadre structuré pour l'évaluation continue des besoins en formation, la garantie de la qualité des offres, et l'adaptation des compétences aux réalités régionales et aux exigences du marché du travail.

Ces efforts visent à bâtir un écosystème de formation continue cohérent, inclusif et durable.

3.2 | ARTICULATION ET DYNAMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE EN VALAIS

Dans un canton multiculturel et bilingue tel que le Valais, la formation continue constitue un défi complexe, mais aussi une opportunité majeure. Son évolution s'aligne étroitement sur celle du paysage suisse de la formation continue, en écho avec les orientations de la politique nationale.

3.2.1 | LES ÉTAPES CLÉS



Dès 2021, la formation continue en Valais a connu un changement de paradigme avec la mise en vigueur de la nouvelle loi cantonale et la réorganisation des Services des hautes écoles et de la formation professionnelle.

L'intégration de la formation continue des adultes au sein du SHE a permis également de redimensionner le périmètre de la formation continue, mettant en avant le concept d'apprentissage tout au long de la vie, allant des compétences de base à la formation continue de niveau tertiaire.



Pour accompagner ce changement organisationnel, une démarche participative a été initiée par la Formation continue cantonale. Un panel d'acteurs variés – prestataires en compétences de base, associations professionnelles, partenaires sociaux, fédération des communes valaisannes et l'orientation scolaire, professionnelle et de carrière –, représentant les deux parties linguistiques du canton, a été mobilisé.

Ce groupe de réflexion a mené des analyses approfondies pour dresser un état des lieux et identifier les premiers axes stratégiques.

SWOT : Formation continue valaisanne

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observation du terrain ▪ Volonté de structurer la FC ▪ Nombre de prestataires ▪ Présence de FC dans tout le canton malgré la configuration géographique ▪ Situation du COVID : accès à tous pour participer aux formations ▪ Bénévolat ▪ Cours des communes en lien avec l'intégration ▪ Initiative FC dans chaque commune du Haut Valais 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Géographie de canton : problématique des vallées – configuration géographique entre plaine et montagne ▪ Barrière linguistique : problématique de la réalisation dans les 2 langues, ▪ Manque de prise en compte des sensibilités différentes entre le Bas et le Haut Valais ▪ Manque de coordination entre les prestataires ▪ Manque de visibilité de l'offre FC ▪ Compétences de digitalisation de différente maturité ▪ Financement des formations ▪ Manque d'infrastructures annexes (ex. : garde des enfants) ▪ Manque de visibilité des projets ▪ Haut Valais : manque de masse critique pour organiser un cours ▪ Recensement global des formations inexistant (ex. : Ville de Sion) ▪ Manque de connaissances dans les entreprises
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sondage auprès des associations ▪ Bilinguisme ▪ Plateforme de coordination et de conseil ▪ Monitorer avec les cantons de Fribourg – Genève- Lucerne ▪ Casser les clichés sur la FC VS ▪ Professionnaliser la branche – former est un métier : encadrement des bénévoles ▪ Coordination avec les communes – avec les Service de l'Etat ▪ Exemplarité ▪ Entreprises : FC est un levier de fidélisation - motivation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ne pas réinventer la roue ▪ Digitalisation versus compétences de base ▪ «Braconnage» des autres cantons ▪ Perte du bénévolat ▪ Ne pas vendre du rêve ▪ Marché de la FC est en cours de changement – anticipation ?

SWOT : Prestataires Formation continue valaisanne

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verticalité des formations des compétences de base à la formation tertiaire ▪ Connaissance du terrain et de ses spécificités ▪ Sensibilisation ▪ Personnel hautement qualifié 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconnaissance des formations proposées sur le marché ▪ Masse critique pour organiser les formations
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Certification des formations ▪ Professionnalisation ▪ Fédérer les formations par associations ▪ Valoriser les compétences des formateurs ▪ Changer les mentalités par une prise de conscience ▪ Développer la qualité ▪ Génération Youtube ▪ Lieu de formation – durée de formation – modularité des formations ▪ Parcours individualisé 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concurrence intercantonale et internationale (aspects financiers) (digitalisation) ▪ Charge de formation continue pour les formateurs

Les premières tendances dégagées de ces analyses participatives mettent en lumière plusieurs défis pour la formation continue en Valais.

Tout d'abord, la visibilité de la formation continue reste fragmentée et peu cohérente, ce qui limite sa reconnaissance auprès des acteurs institutionnels, économiques, des professionnels et du grand public. Cette problématique est amplifiée par l'absence d'une coordination entre les différents prestataires et partenaires, rendant difficile la mise en place d'une stratégie commune et concertée.

Par ailleurs, la question de l'évaluation et de la mesure des actions menées dans le domaine de la formation continue émerge comme un enjeu central. En amont, le monitoring manque d'outils adaptés pour collecter et analyser des données fiables sur les besoins et les offres de formation. En aval, l'absence d'indicateurs de performance clairs rend complexe l'évaluation de l'impact des initiatives et des programmes, freinant ainsi leur amélioration continue.

Un autre axe stratégique concerne le besoin d'un accompagnement accru dans la transformation numérique de la société (amplifiée depuis 2023 par l'émergence de la généralisation de l'IA) et la digitalisation des formations. Sur ce point, une transition numérique orientée vers une approche andragogique² – spécifiquement adaptée aux besoins des apprenants adultes – est essentielle afin d'actualiser les compétences recherchées et également de moderniser les offres et les rendre plus accessibles.

Enfin, la réflexion sur la mise en place de dispositifs formels de reconnaissance tels que la création d'un label ou d'un système de microcertifications apparaît comme une priorité. De tels instruments permettraient non seulement de garantir, de manière flexible, la reconnaissance des formations auprès des employeurs et des institutions, mais également de renforcer l'employabilité des participants en valorisant leurs acquis et compétences sur le marché du travail.

Ces résultats soulignent, de plus, l'importance de développer un projet qui reflète toutes les dimensions du territoire: multiculturalisme, diversité des compétences, approche verticale et transversale, et collaboration entre acteurs privés et parapublics.

Ces démarches initiales et collaboratives ont permis d'établir une première analyse critique, de mettre en lumière et visibiliser des instruments tels que le FCFCA et de renforcer la légitimité de l'État, à la fois en tant qu'acteur subsidiaire et moteur, au sein de l'écosystème valaisan de la formation continue.

Elles ont également favorisé l'émergence de collaborations privées-publiques concrètes, telles que le lancement de formations dans le domaine de la transition énergétique, comme la formation de monteuse/monteur photovoltaïque proposée dans le catalogue de formation du Bureau des Métiers.

² L'andragogie est définie comme « **l'art et la science d'aider les adultes à apprendre** », selon Malcolm Knowles, un des principaux théoriciens dans ce domaine. Elle se distingue de la pédagogie par son approche centrée sur les besoins, les expériences et l'autonomie des apprenants adultes, en mettant l'accent sur un apprentissage actif et participatif.

Source: Knowles (1980)

3.2.2 | SITUATION ACTUELLE

Les premières observations issues des travaux du Groupe de réflexion sur la formation continue en Valais mettent en évidence plusieurs défis structurels qui entravent son efficacité.

Un des principaux obstacles identifiés est la méconnaissance généralisée des offres de formation disponibles, ce qui complique considérablement l'accès à la formation continue pour les entreprises et les individus ainsi que la promotion de ces formations par les prestataires.

Cette méconnaissance s'accompagne souvent d'une difficulté à évaluer l'adéquation entre les formations proposées et les besoins spécifiques des secteurs économiques du canton, rendant la réponse aux enjeux de développement des compétences particulièrement complexe.

3.2.3 | HÉTÉROGÉNÉITÉ DE LA DEMANDE

Sur le territoire valaisan, l'hétérogénéité de la demande reflète la diversité des profils, des besoins et des attentes des divers publics concernés. Cette variété s'explique par plusieurs facteurs :

- **Diversité socio-économique et professionnelle:** La formation continue réunit différents publics, très hétérogènes, aux attentes très diverses et issus de secteurs variés et aux trajectoires professionnelles et éducatives diversifiées. Les attentes varient selon le profil des employés : tandis qu'un individu peu qualifié privilégie la stabilité de son emploi, un cadre va chercher à développer de nouvelles compétences pour évoluer dans sa carrière professionnelle. Par ailleurs, la formation continue est souvent dispensée en interne des entreprises, limitant ainsi l'autonomie des collaborateurs dans le choix de leur parcours d'apprentissage.

- **Spécificités régionales:** les réalités économiques et culturelles du territoire influencent les besoins en formation. Les spécificités régionales valaisannes, entre plaine et montagne, jouent un rôle clé. Les régions alpines, axées principalement sur le tourisme 4 saisons favorisent des besoins en compétences linguistiques, interculturelles, en marketing et informatique et en gestion hôtelière et gastronomique, ainsi qu'à des formations permettant l'obtention d'autorisation de pratique. À l'inverse, la plaine, où se concentrent les secteurs industriels, de la santé et des services publics et privés, privilégie des formations de management, techniques, logistiques ou encore liées à l'innovation.
- **Le bilinguisme français-allemand ajoute une dimension importante:** Les habitants des différentes régions linguistiques recherchent souvent des formations adaptées à leur langue. Toutefois, le Haut-Valais, moins bien doté en acteurs et en offre de formation continue que le Valais romand, fait face à des défis accrus. La méconnaissance de l'offre régionale, l'absence d'une offre adaptée et la concurrence entre prestataires peuvent ainsi favoriser un tourisme de la formation hors canton. Conscient de ces enjeux, le Canton s'engage de manière proactive dans une stratégie de promotion du bilinguisme, essentielle à la cohésion cantonale.
- **Évolution numérique, technologique et sectorielle:** Les mutations numériques et technologiques, accélérées par l'essor de l'intelligence artificielle et de l'industrie 4.0, redéfinissent les métiers, leur organisation et processus de production et de soutien et génèrent des besoins ciblés. La maîtrise du numérique, l'adaptation aux nouveaux processus et la compréhension des systèmes automatisés deviennent incontournables.

Parallèlement, la tertiarisation impose de nouvelles compétences analytiques, relationnelles et en gestion de la donnée.

- **Besoins individuels:** Au-delà des exigences professionnelles, la demande en formation continue évolue, portée par des motivations personnelles et par les attentes du monde professionnel actuel, qui recherche davantage de flexibilité, de personnalisation et de durabilité des compétences à développer et dans les parcours d'apprentissage proposés.

Organisation de la demande

Au-delà de ces facteurs communs aux besoins exprimés en formation continue, l'organisation de l'expression de ces besoins impacte de manière significative la demande en formation continue et son financement.

En plus des ambitions individuelles en matière de formation, cette demande s'articule en fonction du niveau de structuration des secteurs d'activité, de la taille des entreprises et du niveau de maturité des stratégies de ressources humaines.

Dans **les secteurs organisés**, la formation continue s'inscrit dans un cadre défini, avec des rôles précis, des processus établis et des mécanismes de financement formalisés. La gestion des compétences permet ainsi l'expression des besoins en formation. Ce modèle s'applique aux grandes entreprises, institutions publiques ou semi-publiques et aux associations professionnelles organisées.

Les **secteurs semi-organisés** possèdent des dispositifs partiels, souvent initiés par certaines entreprises ou associations professionnelles, mais sans réelle coordination globale en termes de construction d'une demande en formation.

Dans les **secteurs moins organisés**, la formation continue repose principalement sur des initiatives individuelles et souvent ponctuelles, sans véritables processus structurés et cadre formalisé.

Les microentreprises adoptent des approches variées en matière de formation continue, oscillant entre une vision académique traditionnelle et une conception plus pragmatique intégrant des ressources informelles comme la lecture ou les tutoriels en ligne. Si aucune planification stratégique explicite n'est mise en place, certaines entreprises structurent néanmoins leurs actions à travers une sélection ciblée d'événements professionnels ou des orientations à moyen terme. L'organisation de la formation repose principalement sur des décisions internes, souvent sans budget dédié, mais répondant aux besoins immédiats de l'entreprise. Malgré une perception globalement positive, certaines structures jugent leurs initiatives insuffisantes, en raison d'une offre parfois inadaptée à leurs exigences spécifiques (Dernbach & Schüepp, 2019).

Une culture RH intégrée au sein des organisations joue un rôle clé dans l'identification et l'expression des besoins en formation. Plus elle est développée, plus les entreprises optimisent l'accès aux compétences et la valorisation des acquis. Pourtant, dans les microentreprises, l'absence de processus formalisés limite cette dynamique, rendant l'évolution professionnelle plus réactive qu'anticipée. Ce paradoxe est d'autant plus frappant lorsqu'on le compare à la formation initiale, où les rôles sont clairement définis et compris ainsi que les mécanismes de financement.

Financement de la participation

Compte tenu des principes de la responsabilité individuelle et privée ainsi que du rôle subsidiaire de l'Etat, le financement de la formation continue repose largement sur l'investissement (en financement et en temps) des employeurs et des individus eux-mêmes.

Ce financement relève essentiellement du privé. Il est pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'individu. La moitié environ est assumée par les personnes en formation, le solde se répartissant entre les entreprises et les pouvoirs publics (Messer & Wolter, 2009).

Le financement des formations dépend largement de leur finalité. Lorsqu'elles sont suivies pour des raisons professionnelles, elles sont prises en charge par l'employeur dans 66 % des cas. À l'inverse, les formations extra-professionnelles reposent principalement sur un financement personnel, 80 % des participants assumant eux-mêmes les coûts (Mabilard, 2022).

Ainsi, près des deux tiers des petites et moyennes entreprises intègrent la formation continue dans leur planification budgétaire. Environ 90 % des PME assument au moins la moitié des coûts financiers et/ou temporels associés aux formations continues, qu'elles soient formelles ou informelles. Cependant, un tiers des entreprises estiment ne pas exploiter pleinement leur potentiel en la matière, principalement en raison de contraintes temporelles et financières (Müller et al., 2024).

Les conventions collectives de travail (CCT) accordent une place grandissante à la formation continue, reconnaissant son rôle stratégique dans l'adaptation aux évolutions du marché. En structurant son financement via des fonds dédiés et des organes paritaires, elles facilitent l'accès à des programmes ciblés, réduisant ainsi les coûts pour les entreprises et les collaborateurs. Cette approche renforce la compétitivité sectorielle tout en favorisant l'employabilité à long terme (Weber-Gobet, 2023).

En Valais, certaines faïtières des associations professionnelles sont dotées de fonds paritaires comme celui de l'AVE qui peut allouer des indemnités et/ou des subventions pour le perfectionnement professionnel ou comme les commissions professionnelles paritaires du Bureau des métiers qui octroient des aides financières à la formation continue des membres.

Les financements publics se concentrent principalement sur les dispositifs de réinsertion professionnelle, notamment à travers l'assurance-chômage et l'assurance-invalidité et ceci par mécanisme de financement coordonné avec la Confédération. Il en est de même pour les programmes de promotion des compétences de base sur le territoire cantonal. De plus, en tant qu'employeurs, le canton et les collectivités publiques soutiennent directement la formation continue de leurs employés et employées, tant par le financement ou le cofinancement des formations que par l'octroi d'heures dédiées.

Dans le cadre de la formation continue professionnelle supérieure, la Confédération suisse a instauré un modèle de financement à la personne pour soutenir les candidats aux examens professionnels fédéraux. Ce dispositif permet de rembourser une partie des frais des cours préparatoires, allégeant ainsi la charge financière des apprenants (SEFRI, s. d.-b).

En complément, la Confédération déploie des programmes ciblés, à l'image de « Simplement mieux !... au travail », qui soutient le développement de compétences essentielles au sein des entreprises et des branches professionnelles. Conçu pour répondre aux défis de la pénurie de personnel qualifié, ce programme s'adresse en priorité aux travailleurs peu qualifiés en leur offrant des formations courtes adaptées aux exigences du marché du travail et à l'évolution des compétences (CDIP, 2023).

L'absence de soutiens publics, en dehors des dispositifs mentionnés, exerce une pression considérable sur l'offre de formation continue. Les institutions doivent s'appuyer sur des modèles économiques auto portés, où la viabilité des programmes repose sur un nombre minimal d'inscriptions. Cette exigence représente un défi majeur, influençant la pérennité et l'accessibilité des formations proposées.

3.2.4 | DIVERSITÉ DE L'OFFRE

La pluralité des attentes en formation continue constitue un enjeu central pour les organismes de formation, qui doivent élaborer des solutions flexibles, modulables et adaptées à des profils variés. Ils doivent concilier les besoins spécifiques des individus et des entreprises avec les exigences du marché du travail et les orientations des politiques cantonales et nationales.

En Valais, les organismes de formation continue évoluent dans un marché concurrentiel qui, à l'image du paysage suisse, se caractérise par une diversité d'acteurs et une offre en constante évolution.

Pour mieux appréhender la structuration de l'offre dans le canton, il est pertinent d'analyser la dynamique nationale de la formation continue, dont les mécanismes et les tendances offrent un cadre de référence similaire.

Organismes responsables de la formation continue, 2021 :

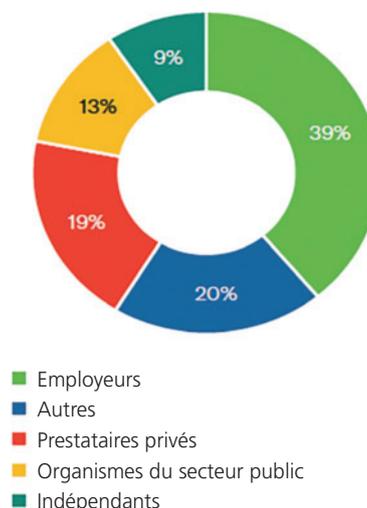


Figure 6
Sources: CSRE (2023). L'éducation en Suisse - Rapport 2023.
Aarau: Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation. OFS (MRF - 2021)

Les employeurs représentent plus d'un quart de l'offre, soulignant leur rôle clé dans le développement des compétences. Un peu moins de la moitié des offres restantes sont proposées par les institutions privées de formation continue, qui incluent également des prestataires d'utilité publique sans but lucratif, comme des associations, les organisations sectorielles, les partenaires sociaux. Les organismes publics structurent enfin l'offre en lien avec les politiques éducatives et complètent ce paysage diversifié, reflet d'un marché concurrentiel et en constante évolution.

Le marché suisse est fortement influencé par des prestataires de formation continue de droit privé (entreprises, indépendants, cabinets de consulting, etc.).

Parmi ces derniers, les entreprises constituent un pilier essentiel de la formation continue en termes de volume. Généralement dispensée par des départements internes, cette formation vise à développer les compétences des collaborateurs en réponse aux impératifs stratégiques et opérationnels. Toutefois, contrairement aux acteurs spécialisés du secteur, cette activité ne représente pas leur mission première, mais une fonction intégrée au service de leur performance et de leur compétitivité.

Au-delà des organismes privés, plusieurs institutions relevant de la Confédération et des cantons jouent un rôle clé dans l'offre de formation continue. Parmi elles, on retrouve notamment les écoles professionnelles, les écoles supérieures, les hautes écoles spécialisées, les hautes écoles pédagogiques, ainsi que les universités et les Écoles polytechniques fédérales (EPF).

Les hautes écoles occupent une position stratégique parmi les acteurs publics impliqués dans la formation continue. En plus de leur mission fondamentale d'enseignement initial et de recherche, elles ont également pour vocation de proposer des formations continues adaptées aux besoins du marché du travail et du développement des compétences.

En 2021, ces établissements ont accueilli plus de 14'000 participants dans le cadre de programmes de formation continue, qu'il s'agisse d'universités, de hautes écoles spécialisées ou pédagogiques, ceci pour l'ensemble de la Suisse.

Les cours de formation continue les plus demandés sont ceux qui sont orientés vers le marché du travail. En effet, plus de la moitié des cours fréquentés relèvent des domaines de l'économie et du travail, des sciences et de la technique ainsi que des technologies de l'information (CDIP, 2023).

Thèmes de la formation continue

Activités fréquentées par la population résidente permanente âgée de 25 à 64 ans.

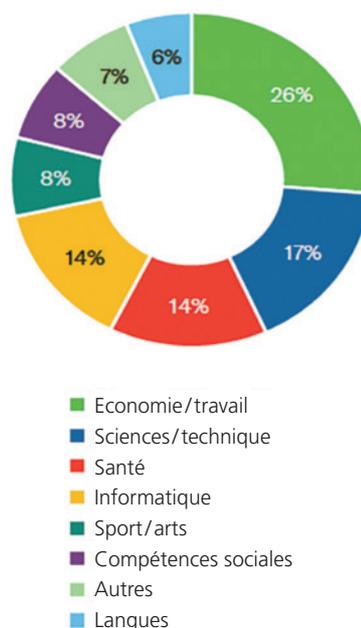


Figure 7
Sources : CSRE (2023). L'éducation en Suisse - Rapport 2023.
Aarau : Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation. OFS (MRF - 2021)

Format des offres

Réussir à répondre à la diversité de besoins individuels demande une approche agile, intégrant des formats pédagogiques variés (hybrides, numériques, en présentiel), un accès simplifié à l'information, et une offre suffisamment diversifiée, tout en garantissant que les formats proposés soient suffisamment flexibles pour s'adapter aux exigences des entreprises, notamment des PME. Par exemple, les formations courtes et individualisées permettent de répondre à des besoins spécifiques et de s'ajuster aux contraintes de temps et de budget. Ce défi implique également une anticipation des évolutions à venir, notamment en tenant compte des attentes des nouvelles générations, qui privilégient des modalités de formation plus modulaires et adaptées à leur rythme.

La reconnaissance de la formation continue de l'attestant au diplômant

Les formations continues jouent un rôle crucial dans le développement des compétences professionnelles, et leur valeur se mesure selon le type de reconnaissance qu'elles offrent.

Les formations **«attestant»** sont souvent axées sur l'acquisition de compétences spécifiques et permettent une validation rapide des connaissances acquises. Elles apportent une reconnaissance immédiate, renforçant ainsi la légitimité des individus dans leur rôle actuel.

Les formations **«certifiantes»**, quant à elles, vont plus loin en évaluant et validant des compétences précises, ce qui aboutit à un certificat reconnu par les secteurs professionnels ou les institutions éducatives. Cette certification garantit un certain niveau d'expertise.

Enfin, les formations **«diplômantes»** confèrent un titre officiel, comme un brevet fédéral, attestant d'une maîtrise approfondie dans un domaine particulier. Ces titres sont souvent requis pour accéder à des postes à responsabilités.

Cette dynamique se retrouve sur le territoire cantonal valaisan et ceci dans toute la verticalité des compétences :

Compétences de base chez l'adulte : Ce niveau vise à fournir aux adultes les compétences fondamentales nécessaires à leur intégration sociale et professionnelle. Il s'agit notamment de l'apprentissage de la lecture et de l'écriture, des compétences numériques de base et des aptitudes en calcul. Ces formations sont essentielles pour permettre aux individus de participer pleinement à la société et d'accéder à des opportunités professionnelles.

Le paysage de la formation de base des adultes en Valais est fortement caractérisé par un engagement associatif et souvent bénévole. Il faut souligner l'apport de ces organisations à but non lucratif dans l'intégration des personnes peu ou pas qualifiées et exclues des autres filières traditionnelles de formation.

Outre les institutions actives dans la réinsertion professionnelle, le Canton du Valais collabore avec l'Association Lire et Ecrire section Valais et les Universités populaires du Valais romand, ceci sur mandats de prestations. Il est prévu d'étendre ces collaborations dans le Haut-Valais lors du nouveau programme de promotion des compétences de base 2025-2028.

Offre de formation des associations professionnelles

Elle joue un rôle clé dans le développement des compétences au sein des différents secteurs économiques du canton. Ces associations, fortement organisées, souvent proches des besoins réels des entreprises et des métiers qu'elles représentent, proposent des formations ciblées, adaptées aux exigences du marché du travail local.

Elles offrent notamment des programmes de perfectionnement technique, des cours de certification, ainsi que des formations continues axées sur les compétences spécifiques aux professions.

Dans cette dynamique, les associations professionnelles collaborent avec les partenaires sociaux au sein des commissions professionnelles paritaires. Ces instances, réunissant les représentants des employeurs et des travailleurs, jouent un rôle clé dans l'identification des besoins en compétences et l'adaptation des offres de formation aux évolutions du marché.

On peut citer, de manière non exhaustive, les catalogues de formation proposés par l'Association valaisanne des entrepreneurs (AVE), par le Bureau des métiers, par l'Organisation du monde du Travail des domaines de la Santé et du travail Social en Valais (OrTra SSVs) ou encore par Ritzzy* proposant une offre de formation novatrice dédiée aux professionnels de l'hôtellerie, de la gastronomie et du tourisme en Valais.

Formation en entreprise

L'organisation de la formation continue au sein des PME est souvent informelle et intégrée aux activités quotidiennes. Les formations sont généralement choisies en fonction de leur pertinence pratique et de leur coût, l'obtention d'un certificat jouant un rôle secondaire (FSEA, 2024). Sont ainsi privilégiés les cours de formation internes, adaptés aux besoins spécifiques de l'entreprise, tels ceux liés aux processus internes, à la sécurité par exemple. Des catalogues internes sont ainsi à disposition et proposent aussi des cours mis en œuvre par les associations professionnelles.

Dans le domaine bancaire, le développement des compétences passe par un catalogue interne proposant des formations adaptées aux besoins spécifiques des collaboratrices et collaborateurs et intégrées aux activités quotidiennes. Ce catalogue inclut également des modules dispensés par des associations professionnelles du secteur bancaire. Pour les formations professionnelles supérieures, les cours préparatoires sont suivis hors cantons, car il n'y a pas d'offre valaisanne en la matière.

L'Etat du Valais propose un catalogue de formation continue interne destiné à ses collaboratrices et collaborateurs ainsi qu'à ceux des communes. Outre les cours de langues et informatiques, cette offre est orientée sur les compétences techniques, méthodologiques, sociales, personnelles et de conduite.

Pour les formations certifiantes et de longue durée, telles qu'un brevet ou CAS (Certificate of Advanced Studies), l'entreprise peut prendre en charge les frais d'inscription et maintenir l'intégralité du salaire, à condition que la formation soit en adéquation avec les besoins de l'organisation. Toutefois, cette prise en charge est généralement assortie d'une convention où l'employé doit s'engager à rester dans l'entreprise un certain laps de temps.

Formation continue professionnelle supérieure (tertiaire B): ce niveau, en relation avec les brevets et diplômes fédéraux, comprend des formations axées sur la pratique, destinées aux professionnels souhaitant approfondir leurs compétences dans un domaine spécifique et attestant d'une expertise avancée dans une profession donnée. Les cours préparatoires pour les examens fédéraux sont proposés par des fournisseurs très divers, tant privés que publics.

Parmi les brevets fédéraux, celui de spécialiste en ressources humaines est l'une des formations continues les plus suivies en Valais (3.2.5 Participation de la population) et il est proposé par divers prestataires valaisans. Chaque année, en moyenne, **509 brevets fédéraux et 85 diplômes fédéraux** sont délivrés dans le canton (période 2013-2023), illustrant ainsi l'engagement des valaisannes et valaisans dans la formation continue professionnelle supérieure.

Formation continue tertiaire (tertiaire A): ce niveau englobe les formations dispensées par les hautes écoles spécialisées (HES), les hautes écoles pédagogiques (HEP) et les universités. Les programmes de formation continue à ce niveau, tels que les Certificates of Advanced Studies (CAS), Diplomas of Advanced Studies (DAS) et Masters of Advanced Studies (MAS), sont conçus pour les professionnels souhaitant acquérir des compétences de pointe ou se réorienter dans leur carrière. Ces formations combinent généralement des approches théoriques et pratiques, offrant une perspective académique approfondie sur des sujets spécialisés.

Cette structure verticale de l'offre de formation continue en Valais permet une progression cohérente des apprenantes et apprenants, depuis l'acquisition des compétences de base jusqu'à des qualifications de haut niveau.

Exemples de formation continue tertiaire non exhaustifs :

La HES-SO Valais-Wallis propose une formation master en management qui répond aux exigences actuelles du 21^e siècle. Depuis plus de 10 ans, la formation « Quality Manager » a apporté des solutions concrètes aux besoins de gestion des entreprises et institutions. Le programme du MAS « Quality & Strategy Management » (MAS QSM) s'inscrit dans cette continuité en adaptant les méthodes et outils de gestion aux évolutions rapides du marché. Dans un contexte où la qualité est un facteur clé de succès et de pérennité, cette formation prépare les leaders à naviguer dans un environnement globalisé, marqué par une compétition internationale et l'impact croissant des technologies de l'information (HES-SO Valais-Wallis, 2025).

La HEP-VS propose aux enseignants valaisans un programme varié de cours de formation continue couvrant les différentes disciplines et niveaux scolaires (source Formation continue - HEP Valais - Haute école pédagogique du Valais). Le catalogue des cours propose des formations organisées hors du temps d'école.

Une offre spécifique de cours en établissement est proposée afin de répondre aux besoins des écoles et des groupes d'enseignants. Les directions d'établissement peuvent également faire une demande de formation sur mesure pour répondre à un besoin particulier de l'établissement.

Cours obligatoires: en lien avec l'introduction de nouveaux moyens d'enseignement ou de nouvelles méthodes d'enseignement, la HEP-VS, sur demande du Service de l'enseignement, organise des cours obligatoires.

3.2.5 | PARTICIPATION DE LA POPULATION

En octobre 2023, le Service de statistique et de péréquation du canton du Valais a réalisé une étude sur la participation de population valaisanne à la formation continue en se basant sur le micro-recensement de l'Office fédéral de la statistique sur la formation de base et la formation continue en Suisse de 2021.

Le principal constat est que la formation continue suscite un réel intérêt en Valais, mais un paradoxe demeure: si une personne sur quatre souhaite se former davantage, de nombreux obstacles freinent le passage à l'action.

Ce décalage entre l'envie de se former et la concrétisation d'un projet de formation soulève la question des facteurs influençant la participation à la formation continue.

Qu'il s'agisse de motivations personnelles ou professionnelles, les raisons qui poussent à se former varient en fonction des attentes et des contraintes de chacun. Dès lors, il est essentiel d'analyser ces différents leviers afin de mieux comprendre les dynamiques d'engagement en Valais.

Les motivations à suivre une formation continue diffèrent selon les objectifs visés. Pour des raisons professionnelles, 59 % des participants cherchent à améliorer leur efficacité au travail, tandis que 37 % souhaitent s'adapter aux évolutions technologiques ou organisationnelles.

En dehors du cadre professionnel, la formation est avant tout motivée par un intérêt personnel (60 %), le plaisir d'apprendre (52 %) ou encore des raisons de santé (19 %).

Raisons professionnelles

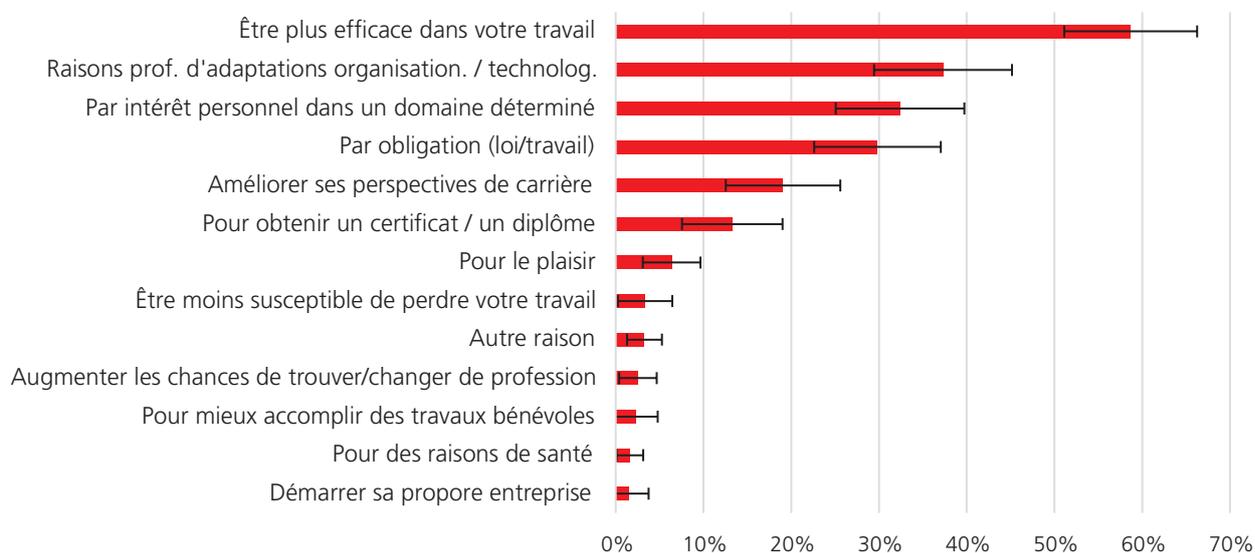


Figure 8

Sources : Graphique : SSTP; Données brutes : OFS (2021)

Raisons extra-professionnelles

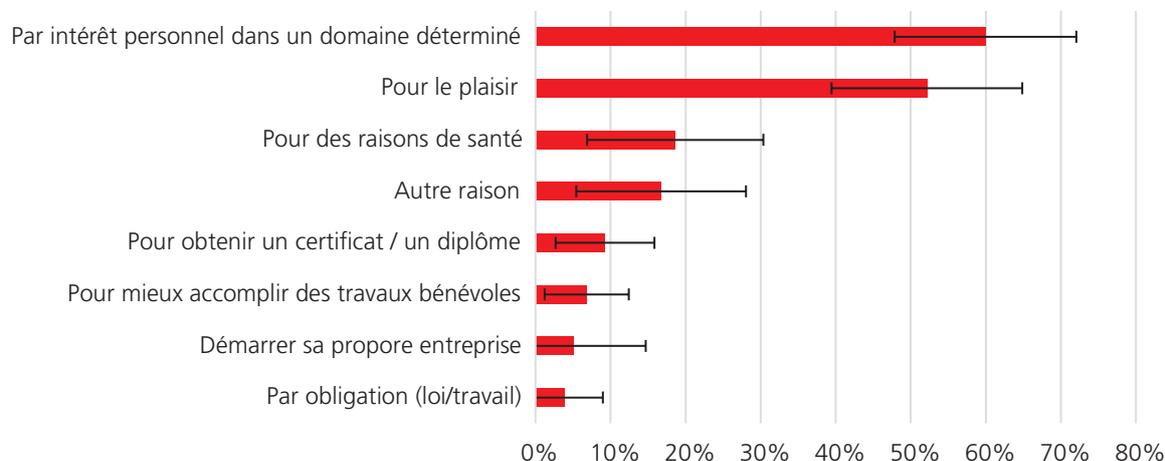


Figure 9

Sources : Graphiques : SSTP; Données brutes : OFS (2021)

La **durée des formations** varie en fonction des besoins et des objectifs des participants. Un tiers d'entre eux privilégie les formations courtes, d'une durée de moins de 8 heures. Les formations de durée moyenne, comprises entre 8 et 40 heures, sont suivies par 44 % des participants. Enfin, les formations longues, dépassant 40 heures, concernent 19 % des personnes interrogées, avec une prédominance pour les motifs extra-professionnels (32 %) par rapport aux raisons professionnelles (16 %).

Les **thématiques privilégiées** abordées en formation continue varient en fonction de l'objectif poursuivi. Dans un cadre professionnel, les domaines les plus prisés sont le commerce, l'administration et le droit (25 %), suivis de la santé et de la protection sociale (21 %), ainsi que des services (13%). En revanche, pour les formations à visée extra-professionnelle, les participants privilégient les lettres et les arts (30 %), les services (27 %) et les programmes ou certifications génériques (13 %).

Thème de la formation selon le but, Valais

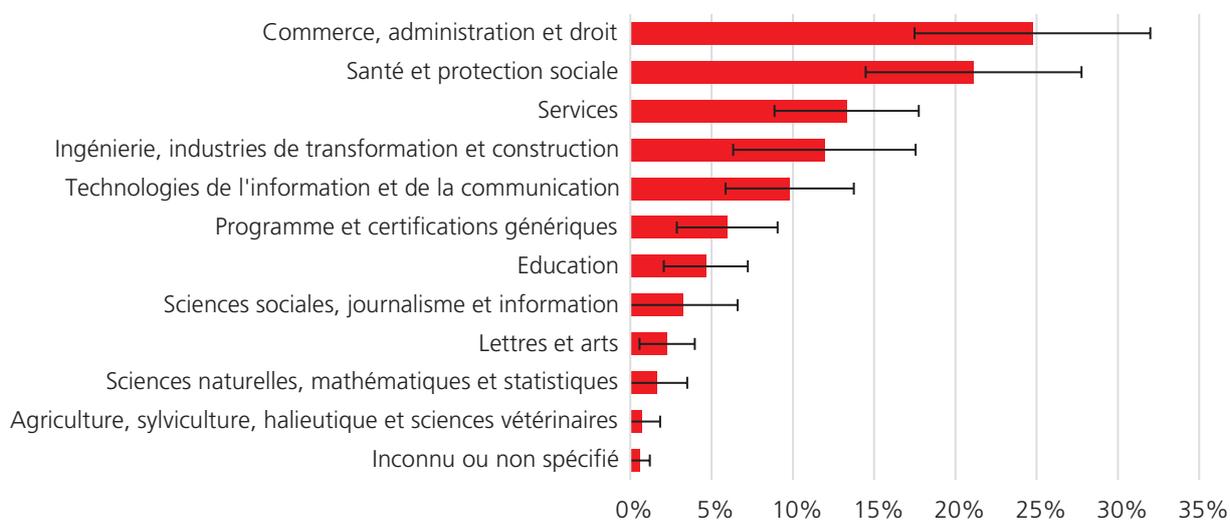


Figure 10

Sources : Graphiques : SSTP; Données brutes : OFS (2021)

Les obstacles à la formation : un décalage entre volonté et action

Malgré un intérêt marqué pour la formation continue, plusieurs obstacles freinent l'accès aux apprentissages.

En 2021, 24 % des Valaisans n'ont pas pu se former autant qu'ils l'auraient souhaité. Parmi eux, 14 % ont suivi au moins une formation, tandis que 10 % n'en ont suivi aucune.

En 2021, **la pandémie de COVID-19** a constitué le principal frein, touchant 25,4 % des participants. **Le manque de temps** représente également une contrainte importante pour 16,7 % des personnes interrogées, tandis que 15,1 % citent des coûts trop élevés. Par ailleurs, **les contraintes familiales** concernent 8,9 % des participants, avec un impact particulièrement marqué chez les femmes (13 %

contre 3 % chez les hommes). Enfin, 5,9 % des répondants estiment ne pas avoir trouvé d'**offre de formation adaptée** à leurs besoins.

Ce besoin non satisfait est particulièrement marqué chez les 15-34 ans (31 %) et les 35-54 ans (29 %).

Les freins à la formation varient selon l'âge :

- Avant 35 ans : le manque de temps est le principal obstacle (24 %) ;
- Entre 35 et 44 ans : les coûts trop élevés constituent la principale barrière (27 %) ;
- Dès 45 ans : la pandémie de COVID-19 a été le frein le plus cité (31% chez les 45-54 ans, 48% pour les 55-64 ans et 53% pour les 65-74 ans).

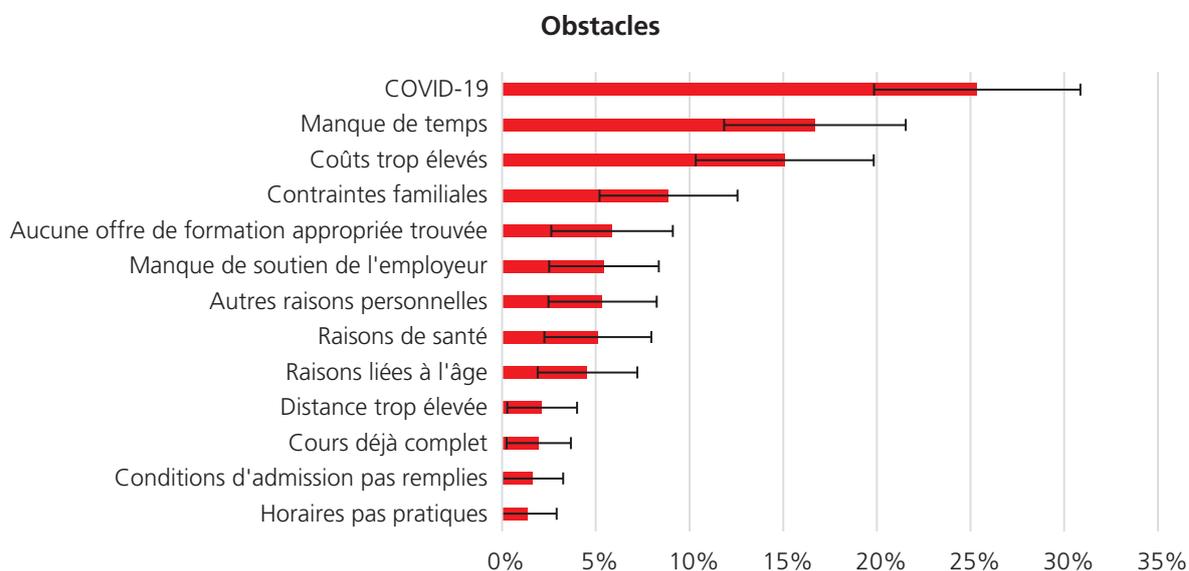


Figure 11

Sources : Graphiques : SSTP ; Données brutes : OFS (2021)

Brevets et diplômes fédéraux

L'évolution du nombre de brevets et diplômes fédéraux délivrés aux Valaisans au cours des treize dernières années montre une relative stabilité, avec une légère tendance à la hausse ces dernières années.

La progression observée depuis 2020 suggère un regain d'intérêt pour ce type de formation certifiante, après une baisse temporaire probablement liée à la pandémie de COVID-19.

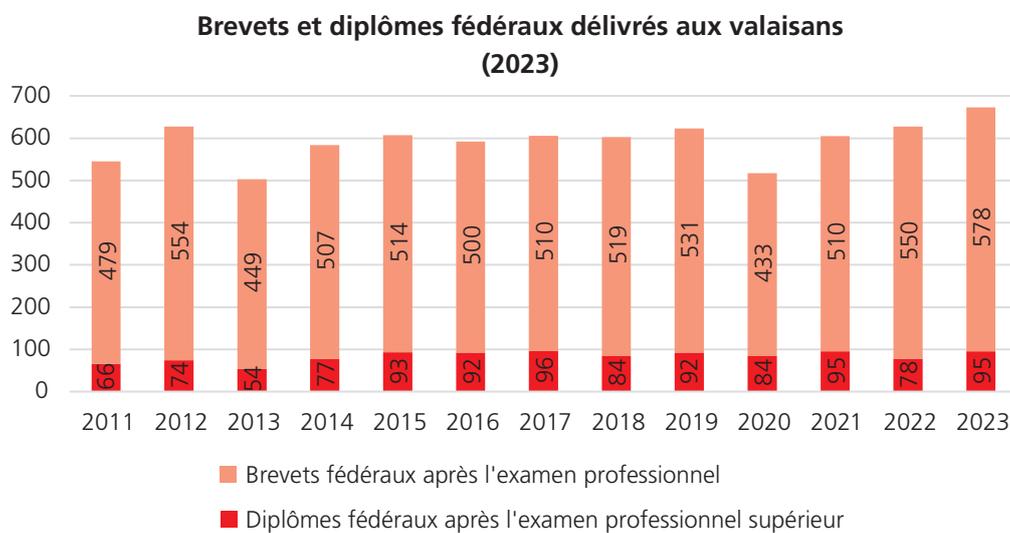


Figure 12. Source : OFS (2024)

Les brevets fédéraux de professeur de sport de neige et de policier sont les plus représentés, car ils sont indispensables à l'exercice de ces professions, s'apparentant ainsi à des formations de base.

La diversité des titres obtenus reflète un intérêt croissant pour des formations variées, tant dans des métiers techniques que dans des domaines plus administratifs et managériaux.

Brevets fédéraux délivrés aux valaisans par branche (2023)

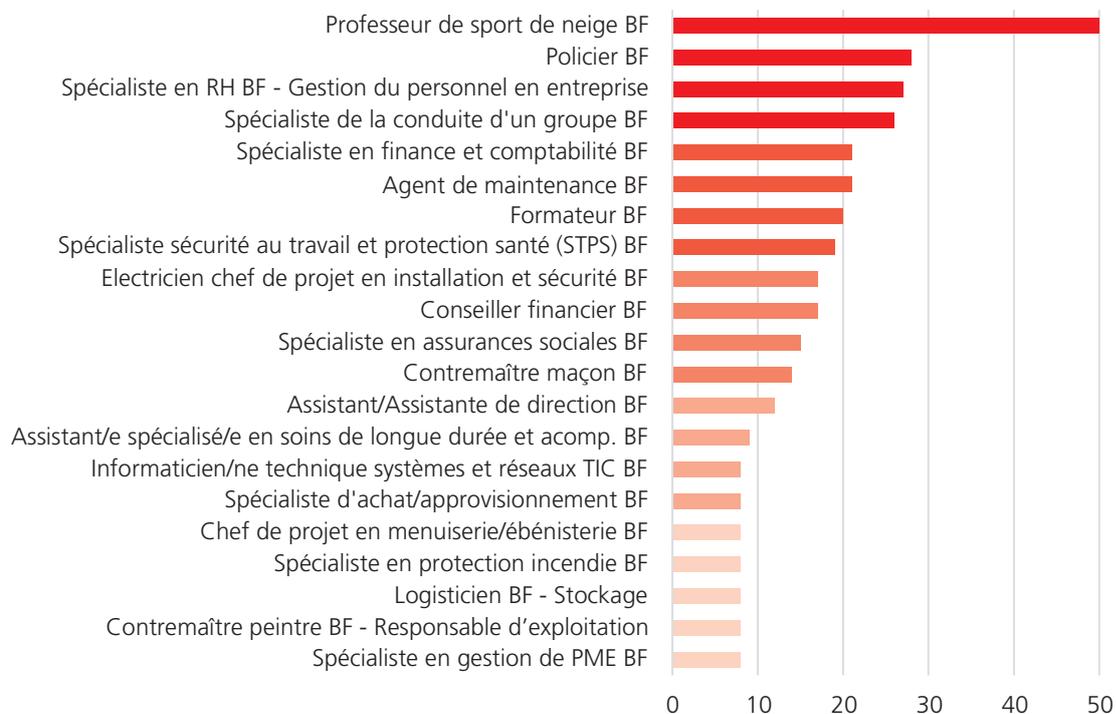


Figure 13. Source : OFS (2024)

Diplômes fédéraux délivrés aux valaisans par branche (2023)



Figure 14. Source: OFS (2024)

CAS, MAS et DAS

En 2024, une analyse du SHE sur la formation continue dispensée par les hautes écoles valaisannes met en évidence une nette prédominance des Certificats of Advanced Studies (CAS). Avec 1'274 certificats délivrés, ils représentent 87,6 % de l'offre, loin devant les Diplomas of Advanced Studies (DAS, 5,6 %) et les Master of Advanced Studies (MAS, 6,8 %).

La FFHS reste le principal acteur avec 719 certificats attribués, dont 82,5% en CAS. La HES-SO Valais-Wallis connaît une progression et atteint 430 certificats, avec une répartition encore plus marquée en faveur des CAS (93,5%). UniDistance, de son côté, délivre exclusivement des CAS (83 au total). Quant

à la HEP-VS, elle affiche un volume de 42 certificats, avec une nette prédominance des CAS (90,5 %), suivis par les DAS (9,5 %), mais aucun MAS délivré.

Cette répartition souligne deux tendances: d'une part, la préférence pour des formations modulaires et professionnalisantes, adaptées aux besoins du marché du travail; d'autre part, la place plus restreinte des DAS et MAS, qui répondent à des besoins plus spécialisés.

À elles seules, la HES-SO Valais-Wallis et la FFHS concentrent 90 % des certificats délivrés, confirmant leur rôle central dans l'écosystème de la formation continue en Valais.

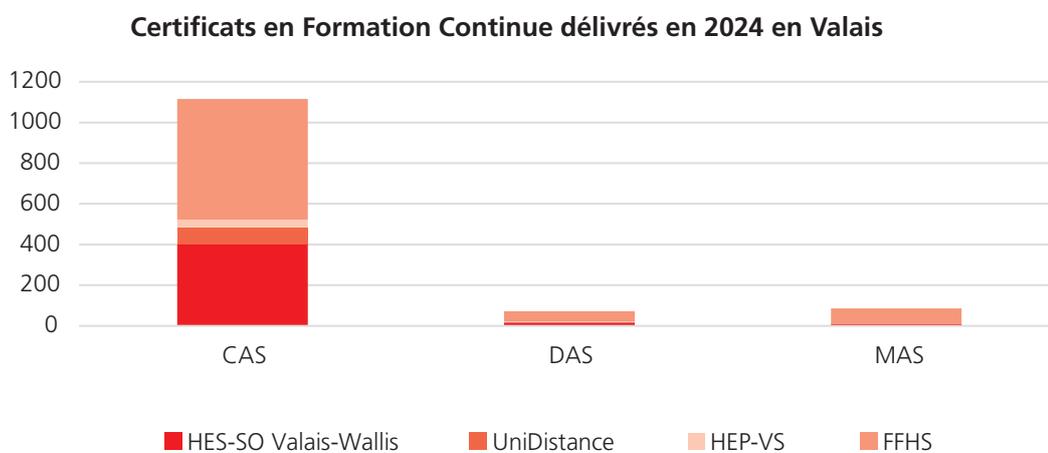


Figure 15

Sources: FFHS (2025), UniDistance (2025), HEP-VS (2025), HES-SO Valais-Wallis (2025)

3.3 | PROMOTION ET SOUTIEN À LA FORMATION CONTINUE

Outre ces acteurs incontournables et primordiaux du paysage de la formation continue, d'autres institutions jouent un rôle clé dans la structuration et le dynamisme de l'écosystème de la formation continue en Valais.

3.3.1 | FONDS CANTONAL POUR LA FORMATION CONTINUE DES ADULTES

Le Fonds cantonal de la formation continue des adultes (FCFCA), principal outil de la politique actuelle de formation continue, est une initiative majeure du canton du Valais pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie.

En mutualisant les ressources et en impliquant l'ensemble des acteurs concernés, le FCFCA contribue principalement au renforcement des compétences de la population adulte, au soutien de l'innovation pédagogique tout en répartissant la charge liée aux différentes mesures de formation continue entre tous les partenaires.

En facilitant l'accès à des programmes de formation de qualité, le FCFCA contribue à l'adaptabilité en continu et à la compétitivité des compétences aux besoins économiques et sociaux, favorisant ainsi le développement durable et inclusif du canton.

Origines et cadre légal

La création du FCFCA reflète la volonté du canton du Valais de renforcer l'accès des adultes à la formation continue, en réponse aux défis posés par l'évolution rapide du marché du travail et la nécessité d'adapter les compétences tout au long de la vie.

Objectifs du FCFCA

Le FCFCA poursuit plusieurs objectifs clés (art. 27 LCFCA) :

- **Encourager la formation continue:** en soutenant financièrement les démarches collectives visant à améliorer les compétences des adultes, le fonds contribue à l'employabilité et à l'adaptabilité de la population active.
- **Faciliter l'implication des entreprises et des associations professionnelles dans la gestion de la formation continue:** en intégrant dans ses organes décideurs le monde professionnel et les partenaires sociaux, le fonds encourage la formation continue professionnelle.
- **Assurer une répartition équitable des charges:** en mutualisant les contributions des différents acteurs (canton, communes, employeurs, employés), le fonds permet une répartition équilibrée des coûts liés à la formation continue.
- **Promouvoir l'innovation pédagogique:** en finançant des projets novateurs, le fonds stimule le développement de nouvelles approches et méthodes en matière de formation des adultes.

Gouvernance et gestion

Une commission de gestion, nommée par le Conseil d'État, est l'organe de décision.

Elle se réunit régulièrement pour définir les orientations stratégiques du fonds, évaluer les demandes de financement et assurer le suivi des projets soutenus.

Financement et contributions

Le Fonds est alimenté par les contributions annuelles du Canton (forfait dans une fourchette fixée par la loi), des communes (part proportionnelle à la contribution cantonale), des employeurs/indépendants et des employés (taux de contribution basée sur la masse salariale AVS).

Ce mécanisme de financement collectif témoigne d'un engagement partagé en faveur du développement des compétences.

Cette synergie financière, dotée d'un important potentiel de financement, plus de CHF 900'000 par année, permet d'injecter des fonds substantiels dans l'écosystème valaisan de la formation continue, générant ainsi un effet de levier significatif.

Le processus d'octroi de subvention se base sur des dossiers-projets déposés par un prestataire sans but lucratif ou une collectivité publique, ceci via le site internet www.fcfa-kwbf.ch. La commission de gestion évalue les demandes en fonction de critères tels que la pertinence du projet, sa faisabilité, son impact potentiel et sa contribution aux objectifs du FCFA.

Fonds cantonal pour la formation continue des adultes – Domaines d'interventions :



Figure 16. Source : SHE FC

Modes et domaines d'intervention

Le FCFA met en œuvre plusieurs actions pour promouvoir la formation continue des adultes, notamment à travers les moyens suivants :

- **Subventionnement de formations :** le Fonds peut prendre en charge une partie des frais liés à des formations spécifiques, notamment l'acquisition de compétences de bases selon l'article 13 LFCo ou celles permettant la réintégration dans le premier marché du travail.
- **Soutien à la création de nouvelles offres de formation :** le FCFA encourage le développement de programmes innovants répondant aux besoins émergents du marché du travail.
- **Promotion de l'accès à la formation :** des actions sont menées pour sensibiliser la population à l'importance de la formation continue et pour faciliter l'accès aux offres disponibles.

En subventionnant des projets et en stimulant les démarches collectives auprès des communautés en charge du développement des compétences, le Fonds n'accorde pas en principe de financement individuel.

Impact et perspectives

Depuis sa création, le FCFA a permis de soutenir des initiatives visant à renforcer les compétences des adultes en Valais. Le nombre de demandes de financement a connu une croissance régulière, reflétant une prise de conscience accrue de l'importance de la formation continue. Cette progression témoigne de l'efficacité de l'étroite collaboration entre les différents acteurs et principalement la Formation continue cantonale.

La formation continue devenant de plus en plus un enjeu crucial dans le monde professionnel, l'importance de ce fonds ne cessera de croître dans les prochaines années. Le FCFA s'engage à adapter ses stratégies pour répondre aux besoins évolutifs du marché du travail et à promouvoir une culture de l'apprentissage tout au long de la vie.

3.3.2 | ASSOCIATION FORMATION CONTINUE VALAIS – WEITERBILDUNG WALLIS



La création, en septembre 2023, de l'Association « Formation Continue Valais - Weiterbildung Wallis » marque une étape majeure dans le paysage de la formation continue en Valais.

Initiée sous l'impulsion du Service des hautes écoles, cette organisation répond à un besoin fondamental : fédérer les forces vives cantonales de la formation continue pour en faire un levier de développement personnel, social et économique, au service de la société valaisanne.

Si le canton du Valais dispose d'une offre variée et d'acteurs experts dans ce domaine, il souffre néanmoins d'une coordination insuffisante entre ces derniers, limitant leur impact global.

C'est dans ce contexte qu'a émergé l'idée de créer une structure commune capable de dépasser les cloisonnements institutionnels.

Ainsi, fruit d'un travail collectif, mené par la Formation continue cantonale, entre des représentants de la formation continue, des autorités et des acteurs socio-économiques, l'Association « Formation Continue Valais – Weiterbildung Wallis » a été pensée comme un espace de dialogue et de collaboration, un forum fédérateur pour tous les acteurs concernés.

L'Association se fixe pour mission de promouvoir et de développer la formation continue dans le canton, conformément à la loi cantonale en vigueur. Elle ne se substitue pas aux institutions et prestataires de formation existants, mais agit comme un partenaire stratégique.

Une structure représentative et inclusive

L'Association repose sur un modèle organisationnel qui favorise la participation active de ses membres. La composition de ses organes reflète cette volonté d'intégration et de représentativité. Avec un Comité composé de membres représentant la verticalité de la formation continue et la représentation permanente de la Formation continue cantonale, l'Association s'assure d'être en phase avec les réalités du terrain tout en gardant une vision stratégique.

Axes stratégiques et plan d'action

La volonté de processus participatif se confirme dès la constitution officielle de l'Association. Ainsi, au printemps 2024, l'intelligence collective d'une quarantaine de prestataires est activée au travers d'un workshop animé par l'équipe du LAB C.I.T.É de la Haute école pédagogique du Valais, afin de construire une vision commune, d'identifier les attentes et les besoins de ses membres.

A l'analyse des pistes identifiées, le comité a pu structurer l'action de l'association et orienter sa stratégie sur 3 axes prioritaires :

- **Comment convaincre les employeurs et les employés** que la formation continue est une chance et une valeur ajoutée pour tous ;
- **Comment communiquer à 360° entre et vers toutes les parties concernées** dans le but d'encourager les gens à se former en facilitant les choix et les orientations et en évitant qu'ils se forment hors canton ;
- **Comment pérenniser les liens entre les membres** sur la base du partage de l'égalité, de la légitimité de tous et toutes pour mieux collaborer.

Les plans d'actions prévus s'appuient sur la mobilisation des institutions, employeurs et particuliers, avec des événements réguliers, ateliers participatifs et groupes thématiques. Cette approche collaborative garantit des actions alignées sur les priorités et les besoins réels des acteurs locaux et de la population.

L'Association « Formation Continue Valais - Weiterbildung Wallis » va consolider en 2025 ainsi son rôle de partenaire de la politique cantonale, de porteur des prestataires et devenir dans les faits un pilier incontournable du système de formation valaisan.

3.3.3 | FORMATION CONTINUE CANTONALE

Depuis 2021, la Formation continue cantonale du Service des hautes écoles (SHE) du canton du Valais assure la mise en œuvre de la LFCA, en partenariat avec des acteurs majeurs tels que le FCFCA et, plus récemment, avec l'Association « Formation Continue Valais - Weiterbildung Wallis ».

Cette mission, propre au Canton, s'articule autour de plusieurs axes stratégiques, intégrant le principe que le rôle de l'Etat est subsidiaire. Cette approche garantit une coordination optimale tout en respectant l'autonomie des acteurs locaux.

Rôles et missions clés

Autorité de référence :

- **Formation continue à des fins professionnelles :** collaboration avec les acteurs de l'offre existante et en concertation avec les associations professionnelles pour l'aligner sur les besoins du marché du travail.
- **Compétences de base :** Mise en œuvre des politiques cantonales et fédérale pour l'acquisition et le maintien des compétences fondamentales, conformément à la Convention-programme quadriennale conclue avec le SEFRI.

Catalyseur et facilitateur de projets :

- Initiation et accompagnement de projets innovants en collaboration avec les partenaires cantonaux.
- Soutien des porteurs de projets dans l'élaboration de demandes de financement auprès du FCFCA, en garantissant leur alignement sur les objectifs du fonds.

Créateur de réseaux :

- Mise en œuvre de synergies entre les acteurs de la formation continue par un appui actif et une participation engagée aux initiatives et structures valaisannes œuvrant dans ce secteur.
- Facilitation des échanges et collaborations dans l'écosystème de l'éducation valaisan.

Représentation cantonale

Le SHE agit comme porte-parole de la politique valaisanne de formation continue auprès des instances cantonales, intercantionales et fédérales, participant activement à des organes tels que le Comité de la Conférence suisse de formation continue CSFC (conférence spécialisée de la CDIP - Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique) et la Commission cantonale de formation professionnelle.

VERS UNE POLITIQUE TERRITORIALE DE LA FORMATION CONTINUE EN VALAIS

Dans ce contexte marqué par de nombreux changements et défis, le Canton du Valais s'engage résolument à poser les bases d'une politique territoriale de formation continue. Cette ambition repose sur une prise de conscience politique croissante de l'importance de la formation tout au long de la vie, essentielle pour répondre aux besoins des différents écosystèmes du territoire, qu'ils soient économiques, sociaux ou culturels.

Le défi consiste à coordonner et renforcer les initiatives existantes, en s'appuyant sur la dynamique enclenchée depuis la mise en vigueur de la loi, la création du FCFCA et la création de l'Association Formation continue Valais – Weiterbildung Wallis.

L'objectif est de poursuivre le développement et déploiement de conditions cadres favorables à l'émergence d'une politique publique qui soutient une société apprenante. L'État joue ici un rôle clé: non pas celui de pilote, mais d'accompagnateur et de facilitateur, en appuyant les efforts des associations professionnelles, des employeurs, des prestataires de formation, des partenaires sociaux et des institutions publiques.

Quels contours donner à cette politique de l'apprentissage tout au long de la vie? Quelle place et quelles formes de soutien le secteur public peut-il offrir sans supplanter les initiatives des acteurs privés et institutionnels?

Ces questions cruciales ont guidé la réflexion collective présentée ci-après pour poser les bases d'une politique harmonisée et inclusive.

4.1 | COCRÉATION D'UNE VISION COMMUNE ET ÉBAUCHE D'UNE STRATÉGIE CONCERTÉE EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE



Le processus de co-construction d'une vision commune pour la formation continue repose sur une démarche rigoureuse et collaborative.

À la suite des travaux du groupe de réflexion mis sur pied en 2022, une enquête préliminaire, menée en 2023, auprès des entreprises, des prestataires de formation continue et des administrations communales/cantonales valaisans a permis d'identifier des tendances quant aux besoins en formation continue et en personnel qualifié en Valais.

Ces constats mettent en lumière des tendances clés et soulignent l'urgence d'une réponse collective et stratégique en matière de promotion de la formation continue sur le territoire cantonal.

CONSTATS DE L'ENQUÊTE

Stratégie de développement du personnel dans les entreprises

- Seul le 40 % des entreprises sondées déclarent disposer d'une stratégie de développement du personnel ;
- La taille des entreprises a une influence (TPE/TPI, PME, grandes entreprises) sur la mise en place d'une telle stratégie.

Défi du manque de personnel qualifié

- Près de la moitié des entreprises interrogées déplore une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. En revanche, le besoin en compétences n'est pas considéré comme un défi ;
- De manière générale, les besoins en formation continue identifiés par les entreprises sont relativement faibles ;
- Les potentiels de la révolution numérique sont encore peu exploités. Dans ce domaine, l'expression des besoins de formation continue des entreprises sont fortement orientés applications informatiques.

Fort de ces résultats et pour répondre à ces enjeux, le SHE, en collaboration avec le Lab C.I.T.É. (HEP-VS, s. d.) de la HEP-VS, a organisé, durant l'année 2024, des ateliers participatifs réunissant les acteurs de l'Offre et de la Demande de formation continue.

Dans un premier temps, des focus groups par axe ont permis aux participants d'analyser et de discuter les conclusions de l'enquête. Ensuite, ces groupes ont été rassemblés pour co-construire les pistes d'une politique publique de formation continue orientée notamment vers une vision de lifelong learning, ceci en travaillant sur le dispositif législatif actuel et des exemples de politiques publiques étrangères.

Ce processus collectif, accompagné par les principes du design thinking, a ainsi permis une exploration approfondie des besoins, des opportunités et des défis pour enrichir la politique publique de formation continue.

Cette démarche participative a jeté les bases d'une stratégie concertée, essentielle pour bâtir un écosystème territorial de formation continue répondant aux besoins du marché tout en favorisant l'épanouissement des individus et des communautés et a permis de proposer une vision commune permettant à la formation continue en Valais de s'orienter vers une vision ambitieuse et inclusive, centrée sur le concept de l'apprentissage tout au long de la vie (Lifelong Learning).

Vision pour une politique publique de formation continue des adultes dans une perspective de Lifelong learning

Des éléments rassembleurs qui paraissent essentiels semblent émerger autour des notions de:

- › *Lifelong learning: 18 ans à la fin de vie*
- › *Valoriser la VAE*
- › *Équité des destinataires*
- › *Financement tripartite*
- › *Espaces d'échanges formalisés entre les partenaires*

La suite des travaux devrait s'orienter dans les directions suivantes:

- › *Comment identifier « l'utilité publique ? »*
- › *Comment combler les lacunes?*
- › *Comment monitorer pour coller aux besoins de la société? Prévention*
- › *Chèque formation*
- › *Travailler en réseau (comment?) y.c la question de libre concurrence*

Les travaux à venir devront s'atteler à discuter des points de divergence, des problèmes ou questions restées en suspens ci-après:

- › *« Compte » personnel (version France)*
- › *Labels - référentiels*

Points clés de la vision:

- **Valorisation de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE):** la VAE est un levier stratégique pour reconnaître les compétences acquises en dehors des cadres formels d'éducation. Cette démarche permet de valoriser les parcours professionnels diversifiés par le biais d'une certification formelle et les expériences de vie et favorise ainsi l'employabilité.
- **Accessibilité et équité:** l'accès à la formation continue doit être équitable, sans discrimination d'âge, de genre, de statut social ou professionnel, pour éviter toute marginalisation.
- **Modèle de financement tripartite:** un modèle de financement impliquant l'État, les employeurs et les individus doit être maintenu et étendu pour assurer la pérennité et l'accessibilité des programmes de formation continue.
- **Espaces d'échange formalisés entre les partenaires:** la création de plateformes de dialogue entre les différents acteurs du domaine (institutions de formation, entreprises, pouvoirs publics) est considérée comme cruciale pour adapter l'offre aux besoins réels.

Cette vision globale de la formation continue en Valais s'inscrit dans une démarche proactive visant à créer un écosystème d'apprentissage dynamique et adapté aux défis du 21^e siècle. Elle reflète l'engagement du canton à investir dans le capital humain comme moteur de développement économique et social.

A ces thématiques centrales s'ajoutent des propositions stratégiques visant à accompagner la transformation de la politique de formation continue des adultes, soit :

Renforcement de la gouvernance

- Clarifier les rôles des acteurs institutionnels et renforcer la coordination entre eux, les synergies et la mise en réseau.
- Introduire une commission formalisée d'accompagnement stratégique pour guider les politiques cantonales en y incluant une veille proactive et prévisionnelle des besoins en compétences de la société.

Optimisation des financements

- Permettre et renforcer l'accessibilité individuelle à l'offre de formation continue par la mise en place de chèques de formation en garantissant une équité d'accès aux dispositifs, notamment pour les publics marginalisés.
- Expérimenter des mécanismes tripartites de financement.

Qualité et reconnaissance des formations

- Développer des microcertifications pour répondre à des besoins précis et adaptés aux mutations rapides.
- Introduire des labels et certifications pour standardiser et valoriser l'offre de formation.

Adoption d'outils numériques

- Promouvoir un « portfolio numérique » centralisant compétences et certifications, aligné avec un compte personnel de formation.
- Favoriser l'interconnexion entre ces outils et les besoins des employeurs.

4.2 | DÉFIS DE LA FORMATION CONTINUE EN VALAIS

Les travaux menés ces trois dernières années ont permis d'identifier des axes stratégiques essentiels pour renforcer l'impact de la formation continue. Ils visent à favoriser une prise de conscience des acteurs, à approfondir leur compréhension des enjeux et à encourager leur responsabilisation face aux transformations en cours.

Dans ce cadre, l'État intervient à titre subsidiaire, en soutenant l'élaboration d'une politique territoriale de formation tout au long de la vie, un défi majeur. Les focus groups ont révélé des enjeux structurants, indispensables à l'élaboration d'une vision cohérente et durable de cette politique. L'accessibilité se distingue comme une problématique centrale et transversale, influençant directement l'ensemble des défis identifiés. Qu'il s'agisse des barrières financières, temporelles ou logistiques, garantir un accès effectif à la formation pour tous conditionne la réussite des stratégies envisagées.

Divers facteurs peuvent rendre difficile, voire empêcher, l'accès à une formation continue : par exemple le manque de temps, des motifs personnels et familiaux (conciliation vie professionnelle, formation continue, vie privée) ou l'accessibilité géographique, mais aussi les lacunes dans les compétences de base des adultes (lecture, écriture, mathématiques élémentaires et utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) par les adultes). (Conseil fédéral, 2013).

De ces réflexions stratégiques, deux axes prioritaires émergent : le financement et la reconnaissance des compétences. Leur prise en compte est essentielle pour répondre aux besoins des individus et des organisations, tout en assurant une adéquation entre les parcours de formation et les évolutions du marché du travail.

Enfin, ces défis ne peuvent être abordés de manière isolée. Ils s'inscrivent dans une approche stratégique élargie, qui touche l'économie et la société dans son ensemble. Cette mise en perspective garantit une meilleure cohérence des actions à entreprendre et en maximise leur impact.

Cependant, ces défis n'occulent pas d'autres enjeux majeurs : le vieillissement de la population, la digitalisation de la société, la transition énergétique et environnementale, ainsi que l'intégration. Ces problématiques, étroitement liées aux défis mis en évidence au niveau cantonal, exigent une réponse globale et concertée. Elles se traitent non seulement à l'échelle cantonale, mais aussi au niveau national, grâce à une collaboration renforcée entre la Confédération et les cantons.

4.2.1 | VERS UN FINANCEMENT PLUS ACCESSIBLE ET ÉQUITABLE DE LA FORMATION CONTINUE

Le financement reste un obstacle récurrent, avec des entreprises, notamment les TPI/TPE et PME, souvent limitées dans leur capacité à investir dans le développement des compétences de leurs collaborateurs.

Ces entreprises font face à des défis budgétaires importants, les obligeant à arbitrer entre la formation et d'autres priorités stratégiques. L'accès aux financements externes reste complexe, et la diversité des dispositifs existants s'accompagne d'une lourdeur administrative qui peut décourager certaines entreprises. Cette complexité, couplée à une incertitude sur le retour sur investissement des formations, pousse de nombreuses organisations à limiter leurs dépenses en la matière (Müller et al., 2024).

Cela pose donc des défis complexes qui nécessitent une approche diversifiée et adaptée.

Actuellement, le modèle principal de financement paritaire, basé sur un partage des coûts entre employeurs et employés, constitue un pilier essentiel. En liant l'investissement dans la formation à l'employabilité, ce système incite à des formations alignées sur les besoins du marché du travail. Toutefois, sa viabilité à long terme est questionnée, notamment face aux évolutions rapides des compétences nécessaires, et il requiert une mutualisation des efforts entre branches professionnelles pour garantir un accès équitable et pertinent (Weber-Gobet, 2023).

En 2021, 74 % des formations à visée professionnelle ont été entièrement prises en charge par des tiers (employeurs ou subventions publiques), tandis que 12 % ont été financées directement par les participants et 10 % partiellement cofinancées (CDIP, 2023).

Enfin, le financement individuel, bien qu'incitatif, ne peut constituer qu'un complément aux divers dispositifs mis en place. Il repose sur la motivation personnelle et nécessite un accompagnement par des conseils adaptés pour orienter les individus vers des choix pertinents. Cependant, ce modèle exclut souvent les personnes peu qualifiées ou hors du marché de l'emploi, pour lesquelles des mesures ciblées et collectives restent indispensables. Les déductions fiscales, bien qu'intéressantes, s'avèrent peu efficaces pour élargir la participation des publics vulnérables, soulignant ainsi la nécessité de mettre en place d'autres moyens de soutien tels que, par exemple, des chèques de formation ou la création d'un système de compte personnel de formation à l'instar du modèle français.

Les déductions fiscales ne sont pas appropriées pour augmenter la participation à la formation continue des personnes peu qualifiées, l'impact des mesures incitatives visant plutôt les personnes actives qui gagnent bien leur vie (Wolter, 2008).

4.2.2 | CERTIFICATIONS DES COMPÉTENCES: UN BESOIN ACCRU DE FLEXIBILITÉ ET DE PERSONNALISATION DES FORMATIONS

La certification professionnelle des adultes (CPA) en Suisse

En Suisse, bien que la CPA soit théoriquement accessible dans près de 250 formations professionnelles initiales, elle n'est actuellement proposée que dans 15 d'entre elles, principalement dans les domaines de la santé, du social et des professions commerciales. Chaque année, environ 650 diplômes sont délivrés via cette procédure, dont 600 dans ces secteurs. À l'échelle nationale, plus de 10'000 adultes obtiennent une certification professionnelle parmi les 70'000 délivrées annuellement. La VAE est actuellement proposée dans les cantons du Valais, Genève, Zurich, Berne, Vaud, Fribourg, Jura, Neuchâtel et de Zoug (SEFRI, s. d.-d).

La formation professionnelle doit évoluer pour répondre aux transformations rapides du marché du travail, où les parcours linéaires cèdent la place à des trajectoires plus dynamiques et personnalisées.

Aujourd'hui, la VAE, dont la CPA fait partie, doit intégrer davantage de flexibilité pour faciliter les reconversions professionnelles et renforcer les passerelles entre formation et emploi. Ce besoin

est particulièrement crucial dans les secteurs technologiques et des services, mais devrait s'étendre à des domaines comme le bâtiment, confronté à une pénurie de main-d'œuvre et aux défis liés à la transition écologique.

Face à ces mutations, il est essentiel d'adapter les modalités de formation en proposant des parcours modulaires, individualisés et accessibles à tout moment de la carrière. Le modèle traditionnel, où l'on se forme dans un domaine avant d'y évoluer toute sa vie, est en passe de devenir obsolète.

L'émergence d'un paradigme formateur axé sur la transversalité et l'adaptabilité est une nécessité.

Les acteurs privés sont déjà engagés dans cette voie à travers **les certificats de branche**. Ces certifications, développées par les associations professionnelles, permettent d'attester des compétences spécifiques sans passer par un cursus long et formel. Elles offrent ainsi une reconnaissance rapide et ciblée des savoir-faire, particulièrement précieuse dans les secteurs en mutation constante. En complément des dispositifs institutionnels comme la CPA ou la VAE, ces initiatives illustrent la nécessité d'un modèle de formation continue plus souple, directement aligné sur les besoins des entreprises.

Elles facilitent également l'évolution professionnelle des individus en leur permettant de valoriser et d'actualiser leurs compétences tout au long de leur carrière. En renforçant la complémentarité entre ces certifications et les qualifications formelles, il devient possible de construire un système de formation réellement agile et adapté aux défis économiques et technologiques à venir.

4.2.3 | ACCOMPAGNER LA CULTURE DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES ENTREPRISES

Les divers constats mis en évidence dans ce rapport révèlent un déficit structurel. Une part importante des entreprises ne dispose pas d'une stratégie claire de développement du personnel. Cette absence de planification est particulièrement prononcée dans les TPI/TPE et PME, où le manque de structuration freine l'identification et l'anticipation des compétences nécessaires.

Les discussions en focus groups mettent en lumière plusieurs leviers pour instaurer une véritable culture de la formation continue. La nécessité d'une transformation culturelle est soulignée : casser les habitudes et promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie deviennent des impératifs. Dans cette optique, le développement du leadership apparaît essentiel. Former adéquatement les dirigeants et managers permet d'aligner les stratégies RH sur les objectifs de formation et d'instaurer une dynamique pérenne.

Face à l'accélération des évolutions professionnelles, l'agilité s'impose comme un facteur clé. L'adoption d'une approche agile dans la gestion de la formation continue favoriserait une meilleure réactivité et une adaptation plus fluide aux besoins émergents. Enfin, l'amélioration des outils d'analyse des besoins, au-delà des sondages classiques, permettrait d'identifier plus précisément les compétences à développer, renforçant ainsi l'efficacité des dispositifs de formation.

Le défi majeur reste donc d'intégrer pleinement la formation continue dans la stratégie d'entreprise, en structurant les processus RH et en développant un leadership engagé.

4.2.4 | RENFORCEMENT DU PARTENARIAT PUBLIC-PRIVÉ

La mission du canton en matière de formation continue est de positionner celle-ci au même rang que les autres voies de formation, avec une vision à moyen terme de 5 à 7 ans. Alors que le système scolaire, qu'il soit obligatoire ou post-obligatoire, jouit déjà d'une solide réputation et que le secteur tertiaire a connu une expansion notable, il est impératif de faire progresser la formation continue au sein d'une politique publique pleinement valorisante.

Fermement convaincu de l'importance du lifelong learning, le canton vise à dépasser la simple logique de la formation continue pour établir une politique globale, cohérente et ambitieuse. Cela nécessite notamment une approche centrée sur les compétences, désormais essentielle, afin de répondre efficacement aux évolutions du monde du travail et aux défis sociétaux actuels.

Néanmoins, un large éventail d'opportunités reste à exploiter pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie. Le canton doit assumer un rôle soutenant, en se basant sur les meilleures pratiques, en contribuant activement aux réseaux des ORTRA, et en renforçant sa présence dans les comités et instances dédiés à la formation continue. Grâce à la reconnaissance nationale par des entités telles que le SEFRI et la fédération suisse pour la formation continue (FSEA), la crédibilité du canton permettra de concrétiser les travaux en cours et les orientations stratégiques définies.

CONCLUSION

Ainsi, en consolidant une approche intégrée et inclusive, le canton du Valais, de manière subsidiaire et en soutien aux différents acteurs, s'engage à bâtir un écosystème de formation continue durable, capable de relever les défis d'un monde en constante évolution et de garantir la compétitivité et la résilience de son tissu socio-économique. Transformer ces défis en plan d'action implique d'aller au-delà d'une réflexion stratégique pour mettre en place des mesures concrètes, alignées sur les réalités du terrain et les besoins des acteurs locaux.

Fermement convaincu de l'importance du **Lifelong learning**, le canton du Valais considère la formation continue non seulement comme un levier d'adaptation au marché du travail, mais aussi comme un moteur essentiel du développement personnel et professionnel. L'apprentissage tout au long de la vie doit être encouragé et facilité par une offre de formation visible, accessible et soutenue par des dispositifs adaptés. Il est donc primordial de renforcer l'accompagnement des individus dans leur parcours de formation, afin de leur permettre de développer en permanence leurs compétences.

Ce rapport constitue un outil clé pour guider ces parties prenantes dans la poursuite de leur mission éducative et dans l'amélioration des conditions-cadres. Il servira également de base pour l'élaboration de futurs plans d'actions, définissant des mesures concrètes pour favoriser l'accès et la participation à la formation continue. En parallèle, il offrira un cadre évolutif permettant d'ajuster la loi et d'optimiser les instruments du FCFA.

Inscrire durablement la formation continue dans une stratégie territoriale cohérente nécessite une collaboration étroite et harmonisée entre tous les acteurs valaisans. Cette dynamique collective doit s'appuyer sur une vision partagée, une prise en compte attentive des besoins spécifiques des secteurs économiques locaux ainsi qu'une ambition politique affirmée. Ensemble, en conjuguant expertise et engagement, il sera possible de façonner un écosystème de formation continue agile, inclusif et résilient, capable d'anticiper les défis de demain et de transformer chaque opportunité en moteur de progrès.

6

PAYSAGE VALAISAN DES HAUTES ÉCOLES

Le paysage valaisan des hautes écoles comprend les hautes écoles spécialisées, les hautes écoles universitaires, les instituts de recherche universitaires, la Haute école pédagogique du Valais, les écoles supérieures et les écoles hôtelières privées internationales. Le canton veille à une répartition équilibrée des sites entre toutes les régions.

Le paysage valaisan des hautes écoles se compose des étudiants valaisans et des étudiants en provenance d'autres cantons suivant leur formation en Valais. Une distinction est faite entre les étudiants valaisans (immatriculés en Valais ou hors canton) et les étudiants provenant d'autres cantons qui suivent leur formation en Valais. Le lieu de domicile avant le début des études permet de délimiter ces deux catégories.

L'objectif de la politique valaisanne des hautes écoles est de proposer aux étudiants valaisans une large offre de formation en Valais, afin de les inciter à rester étudier en Valais. Les accords intercantonaux permettent aux jeunes valaisans d'étudier hors canton en accédant à des filières non offertes en Valais. Dans ce chapitre, nous vous présentons le paysage valaisan des hautes écoles sur la base d'indicateurs statistiques. Dans la mesure du possible, les chiffres de l'Office fédéral de la statistique ont été repris, complétés par des données des hautes écoles et du controlling.

Pour les étudiants recensés en Valais, nous nous référons aux personnes inscrites au semestre d'automne de l'année considérée. Nous nous limitons ici aux étudiants des formations de base en diplôme, bachelor et master. Les étudiants des écoles hôtelières internationales privées ne sont indiqués que dans le tableau récapitulatif des étudiants des institutions de formation tertiaire, ils ne sont pas inclus dans les statistiques récapitulatives.

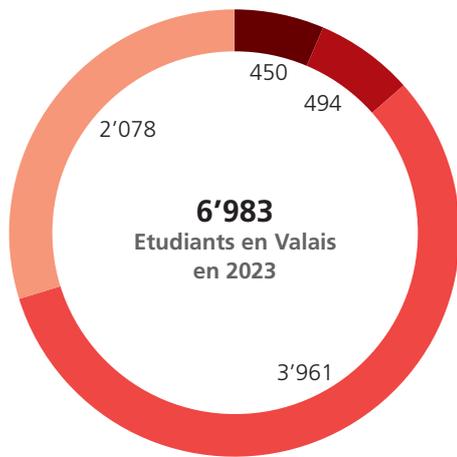
6.1.1 | SITES



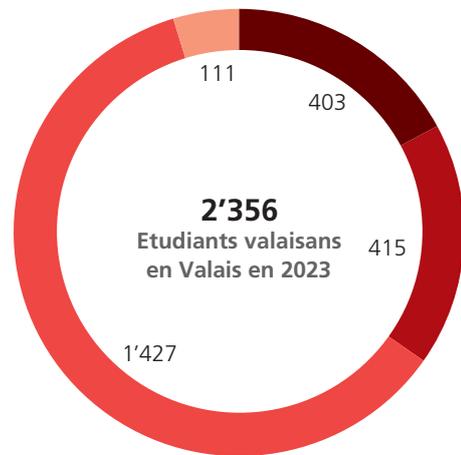
- 1 | Le Bouveret
- 2 | Monthey
- 3 | Saint-Maurice
- 4 | Martigny
- 5 | Sembrancher
- 6 | Sion
- 7 | Sierre
- 8 | Crans-Montana
- 9 | Loèche-les-Bains
- 10 | Viège
- 11 | Brigue-Glis

Hautes Ecoles Spécialisées		Sites
HES-SO Valais-Wallis	Haute Ecole d'Ingénierie	6 Sion
	Haute Ecole de Santé	6 Sion 9 Loèche-les-Bains 10 Viège
	Haute Ecole de Gestion	7 Sierre
	Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social	7 Sierre
	Ecole de Design et Haute Ecole d'Arts	7 Sierre
Haute Ecole de Musique Vaud Valais Fribourg, site de Sion		6 Sion
Fernfachhochschule Schweiz		11 Brigue-Glis
Les Roches Global Hospitality Education Switzerland		8 Crans-Montana
César Ritz Colleges Switzerland		1 Le Bouveret 11 Brigue-Glis
Hautes Ecoles Universitaires		Sites
UniDistance Suisse		7 Sierre 11 Brigue-Glis
Université de Lausanne, site de Sion		6 Sion
Université de Genève, site de Sion		6 Sion
EPFL Antenne Valais Wallis		6 Sion
Instituts de Recherche Universitaires		Sites
Institut de Recherche Idiap		4 Martigny
Centre de Recherche Crem		4 Martigny
Centre Régional d'Etudes des Populations Alpines (CREPA)		5 Sembrancher
Institut de Recherche Icare		7 Sierre
Forschungsinstitut zur Geschichte des Alpenraumes (FGA)		11 Brigue-Glis
Institut de Recherche en Réadaptation-réinsertion (IRR) Clinique Romande de Réadaptation (CRR)		6 Sion
Haute Ecole Pédagogique		Sites
Haute Ecole Pédagogique du Valais		3 Saint-Maurice 11 Brigue-Glis
Ecoles Supérieures		Sites
Fondation ES Santé Valais-Wallis		10 Viège 2 Monthey
HES-SO Valais-Wallis: Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social		6 Sion
Ecole Hôtelière du Valais (Vatel Switzerland)		4 Martigny
Centre Valaisan de Perfectionnement Continu (CVPC), filière ES		6 Sion
Ecole Hôtelière Privée Internationale		Sites
Ecole Hôtelière du Valais (Vatel Switzerland)		4 Martigny

6.1.2 | ÉTUDIANTS EN VALAIS

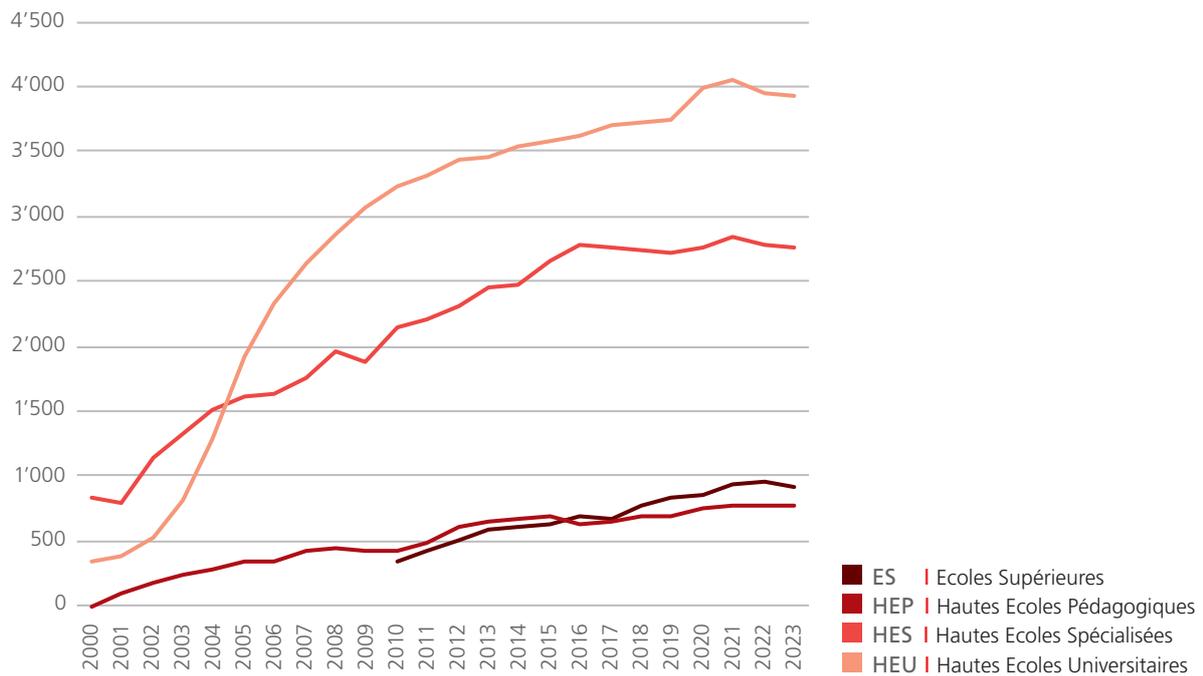


■ ES ■ HEP ■ HES ■ HEU



■ ES ■ HEP ■ HES ■ HEU

Source: OFS (2024)



Remarque: sont compris les diplômes de pédagogie, diplômes ES, Bachelors, Masters, étudiants en médecine en semestre d'études clinique, étudiants EPF ayant passé la 2^e propédeutique.

Source: OFS (2024)

6.1.3 | ÉTUDIANTS INSTITUTIONS DE FORMATION TERTIAIRE EN VALAIS

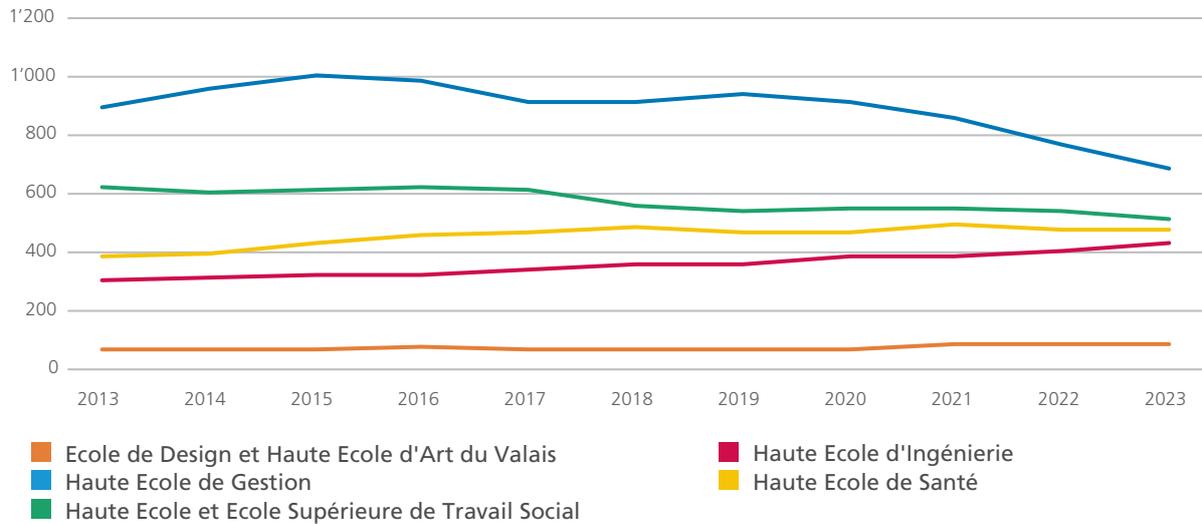
Type de haute école	Haute Ecole	Filière	Nbre étudiants en Valais	dont valaisans	
HES-SO Valais-Wallis	Haute Ecole d'Ingénierie	BSc en Systèmes industriels	119	100	
		BSc en Energie & techniques environnementales	68	32	
		BSc en Technologies du vivant	207	84	
		BSc en Informatique et systèmes de communication	34	27	
	Haute Ecole de Santé	BSc en Physiothérapie	188	86	
		BSc en Soins infirmiers	285	268	
	Haute Ecole de Gestion	BSc en Tourisme	234	63	
		BSc en Economie d'entreprise	299	244	
		BSc en Informatique de gestion	153	113	
	Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social	BA en Travail social	512	325	
Ecole de Design et Haute Ecole d'Art	BA en Arts visuels	65	13		
	MA en Arts visuels	19	2		
HEMU	Haute Ecole de Musique Vaud Valais Fribourg	BA en Musique MA en Musique	57	2	
HES-SO		Etudiants valaisans en Master HES-SO	0	118	
Fernfachhochschule Schweiz		MSc in Business Administration in Innovation Management MSc in Business Administration in Sustainability and Circular Innovation	170	7	
		MSc in Osteopathie	0	0	
		MSc in Wirtschaftsinformatik	6	0	
		BSc in Betriebsökonomie BSc in Betriebsökonomie Sportmanagement	523	34	
		BSc in Cyber Security BSc in Informatik	344	9	
		BSc in Ernährung und Diätetik	132	1	
		BSc in Ernährung und Gesundheit	72	1	
		BSc in Osteopathie	30	1	
		BSc in Wirtschaftsinformatik	174	8	
		BSc in Wirtschaftsingenieurwesen	327	9	
		Total	4'018	1'547	
Hautes Ecoles Universitaires	UniDistance Suisse	BA en Droit	579	28	
		MA en Droit	126	6	
		BSc en Psychologie	849	36	
		MSc en Psychologie	172	12	
		BSc en Economie et Management	89	12	
		BSc in Wirtschaft	93	1	
		MA in Economics, Business and Data Analytics	26	1	
		BA en Histoire	85	9	
		MA en Histoire	0	0	
		BSc en Mathématiques	50	4	
		MSc en Intelligence Artificielle	9	2	
		Université de Lausanne, site de Sion	MA en Tourisme	33	3
	Université de Genève, site de Sion	MA en Droits de l'enfant	142	13	
			Total	2'253	127

Haute Ecole Pédagogique	Haute Ecole Pédagogique du Valais	BA Niveau Préscolaire et Primaire	377	337
		MA Formation Secondaire I	36	19
		Formation Secondaire I-II	45	29
		Formation Secondaire II	34	28
		MA en Didactique	2	2
		Total	494	415
Ecoles Supérieures	Fondation ES Santé Valais-Wallis	Diplôme ES en Soins infirmiers	139	121
	HES-SO Valais-Wallis : Ecole Supérieure, Domaine Social Valais	Diplôme ES en Education de l'enfance	104	92
		Diplôme ES en Maîtrise socioprofessionnelle	65	48
	Ecole Hôtelière du Valais (Vatel Switzerland)	Diplôme ES en Hôtellerie et restauration	142	142
	Total	450	403	
Ecoles Hôtelières Privées Internationales	César Ritz Colleges Switzerland	Swiss Higher Diploma in Culinary Studies	18	
		Swiss Higher Diploma in Hotel and Tourism Management	2	
		BIB in Culinary Arts	329	
		BIB in Hotel & Tourism Management	290	
		MIB in Entrepreneurship	51	
	Les Roches Global Hospitality Education Switzerland	MIB in Culinary Business Management	34	
		BBA in Global Hospitality Management	654	
		MBA in Global Hospitality Management	25	
	Ecole Hôtelière du Valais (Vatel Switzerland)	MAS in Hospitality Strategy and Digital Transformation	28	
		MBA en Gestion Hôtelière Internationale	12	
	Total	1'443		

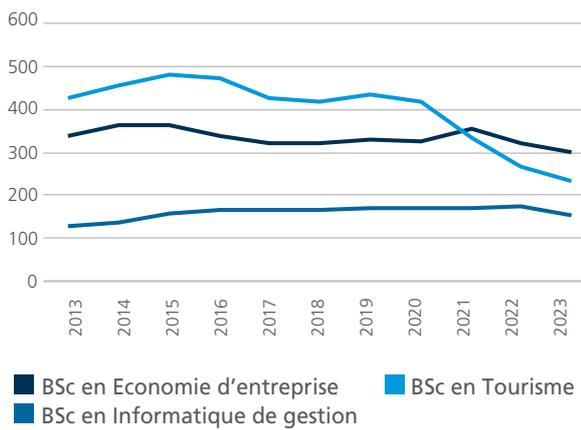
Sources : OFS (2024), Vatel (2024), CRCS (2024), Les Roches (2024)

HES-SO VALAIS / WALLIS

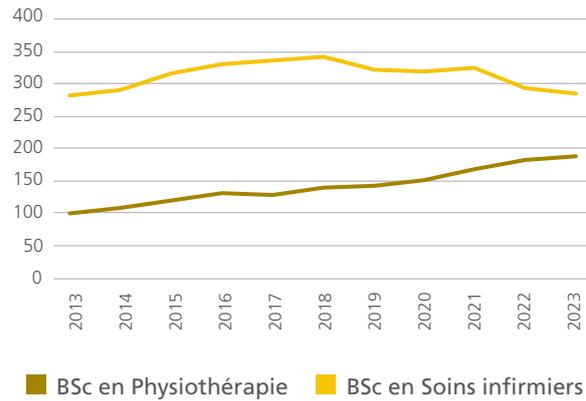
Hautes Ecoles de la HES-SO Valais-Wallis



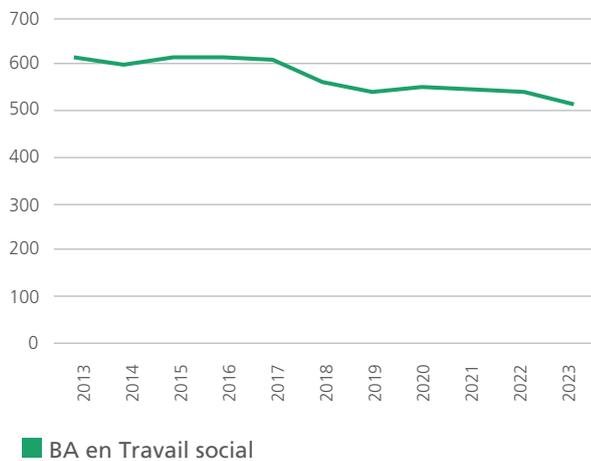
Haute Ecole de Gestion



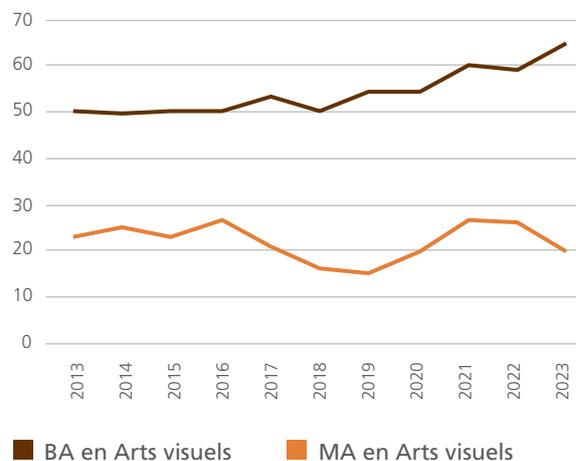
Haute Ecole de Santé



Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social



Ecole de Design et Haute Ecole d'Art du Valais



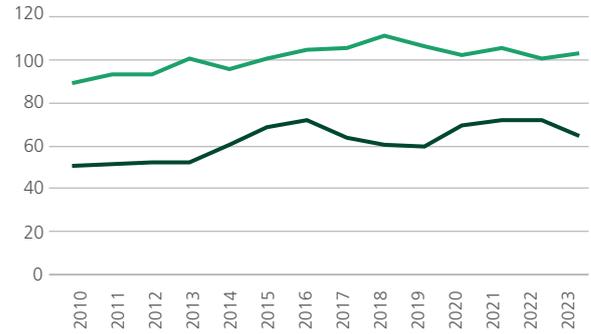
Source: OFS (2024)

Haute Ecole d'Ingénierie



- BSc en Energie et techniques environnementales
- BSc en Systèmes industriels
- BSc en Informatique et systèmes de communication
- BSc en Technologies du vivant

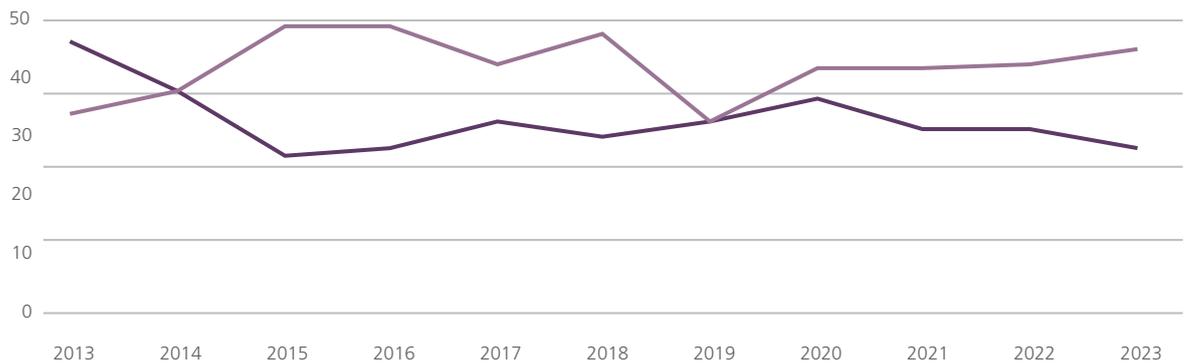
Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social



- Education de l'enfance ES
- Maîtrise socioprofessionnelle ES

HEMU

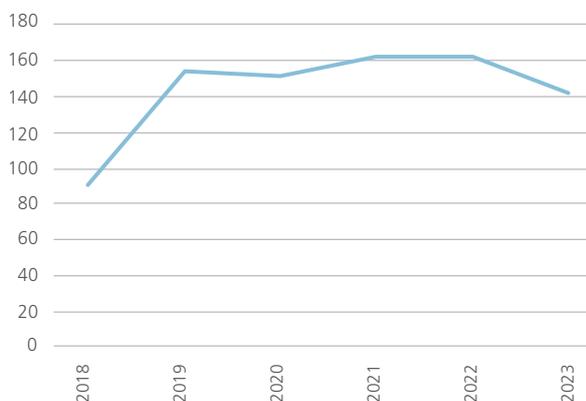
Haute Ecole de Musique Vaud Valais Fribourg, site de Sion



- BA en Musique
- MA en Musique

ÉCOLES SUPÉRIEURES

Ecole Hôtelière du Valais (Vatel Switzerland)



- Hôtellerie et gastronomie ES

Fondation ES Santé Valais-Wallis

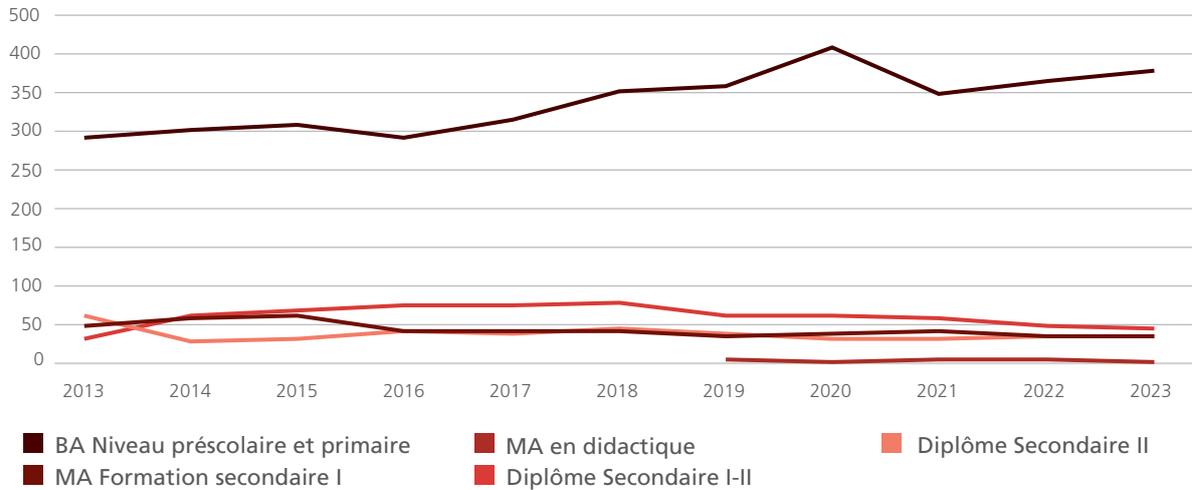


- Soins infirmiers ES Visp
- Soins infirmiers ES Monthey

Source: OFS (2024)

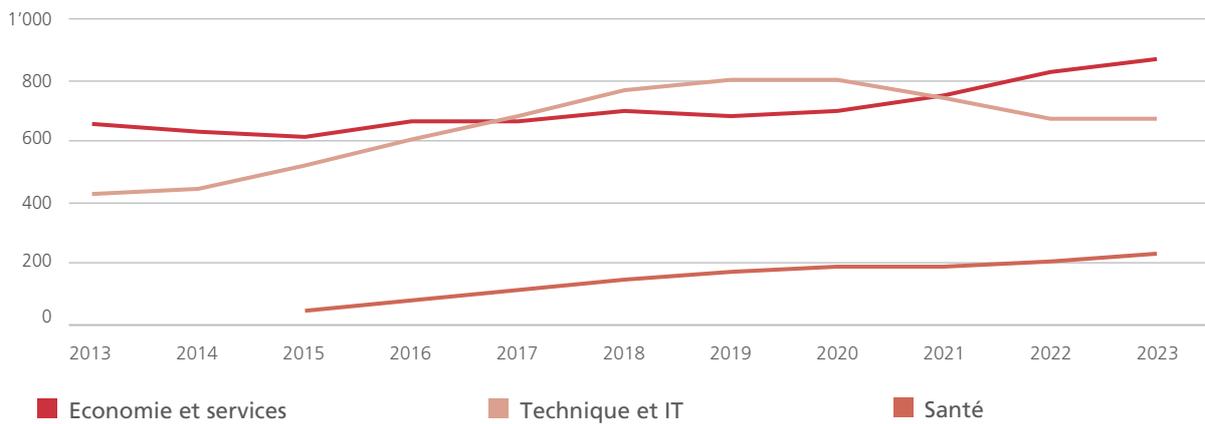
HEP-VS

Haute Ecole Pédagogique du Valais



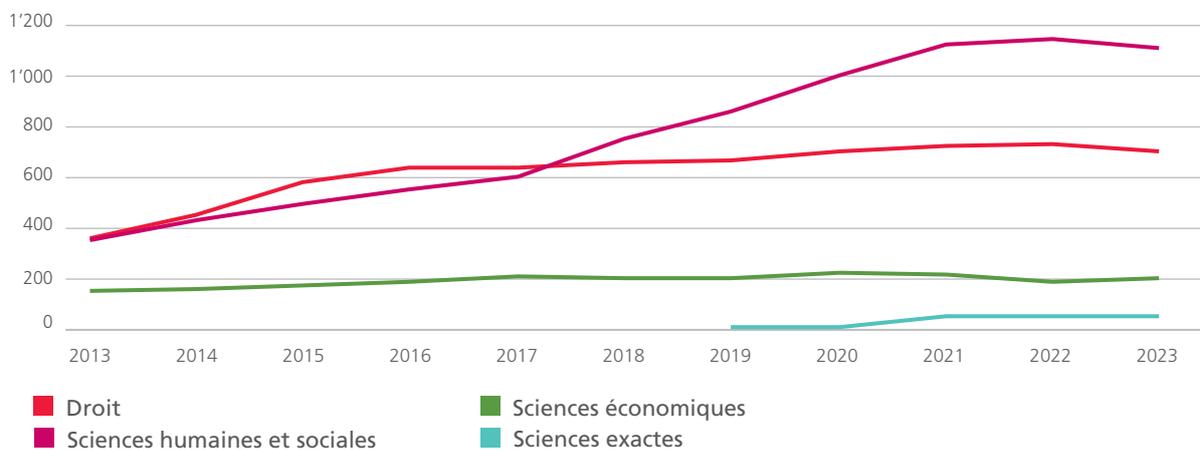
FFHS

Fernfachhochschule Schweiz



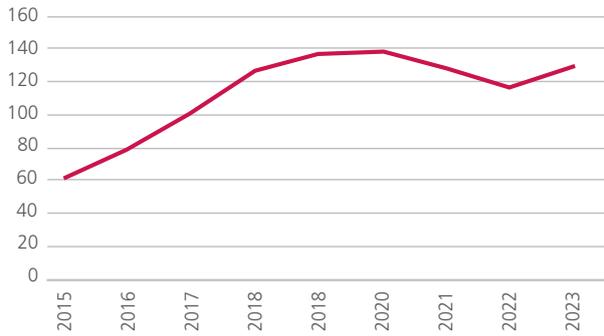
UNIDISTANCE SUISSE

UniDistance Suisse



ANTENNES UNIVERSITAIRES

Université de Genève, site de Sion



■ MA interdisciplinaire en droits de l'enfant

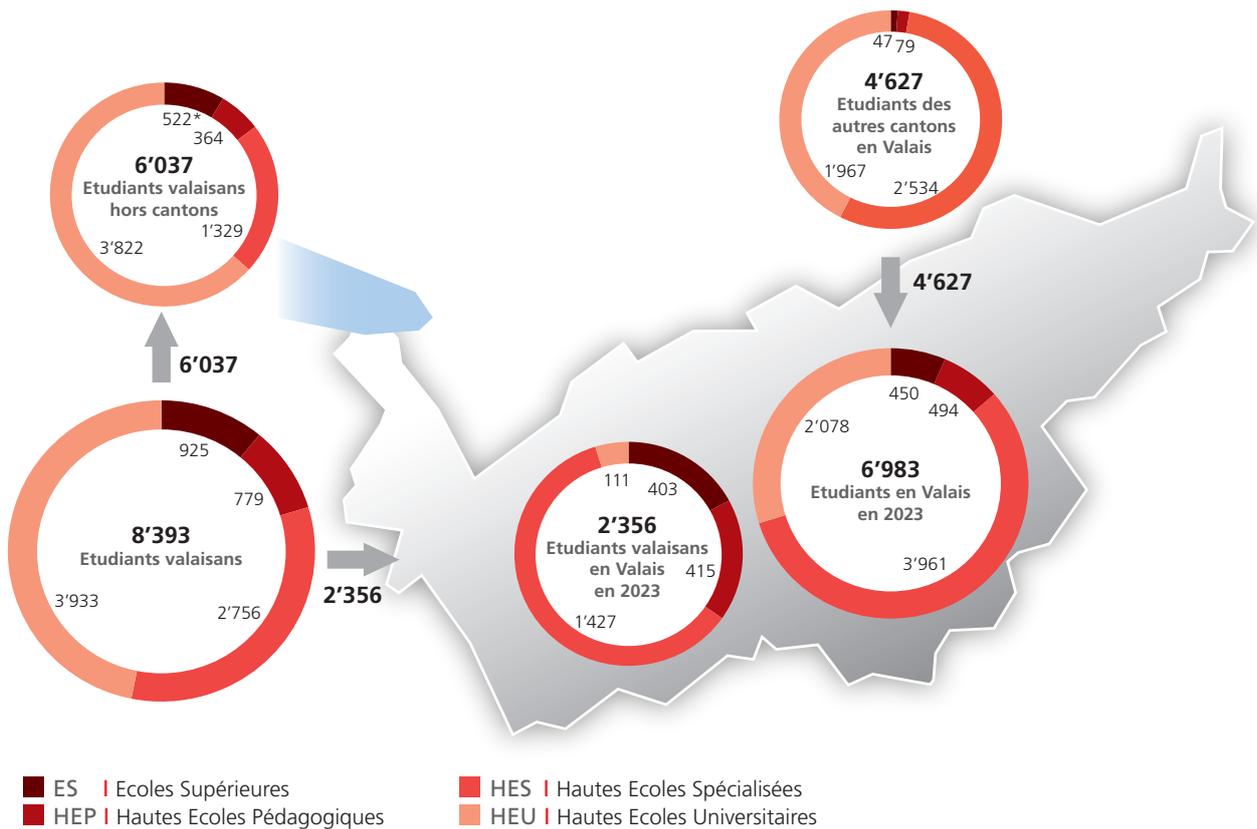
Université de Lausanne, site de Sion



■ MA en Tourisme

Source: OFS (2024)

ÉTUDIANTS ACCUEILLIS EN VALAIS ET ENVOYÉS VERS D'AUTRES CANTONS (2023)



Source: OFS (2024)

Remarque: Sont compris: diplôme, diplôme ES, Bachelor, Master
 *Il s'agit du nombre d'étudiants en 2022

6.1.4 | PERSONNEL EN EPT DANS LES HAUTES ÉCOLES

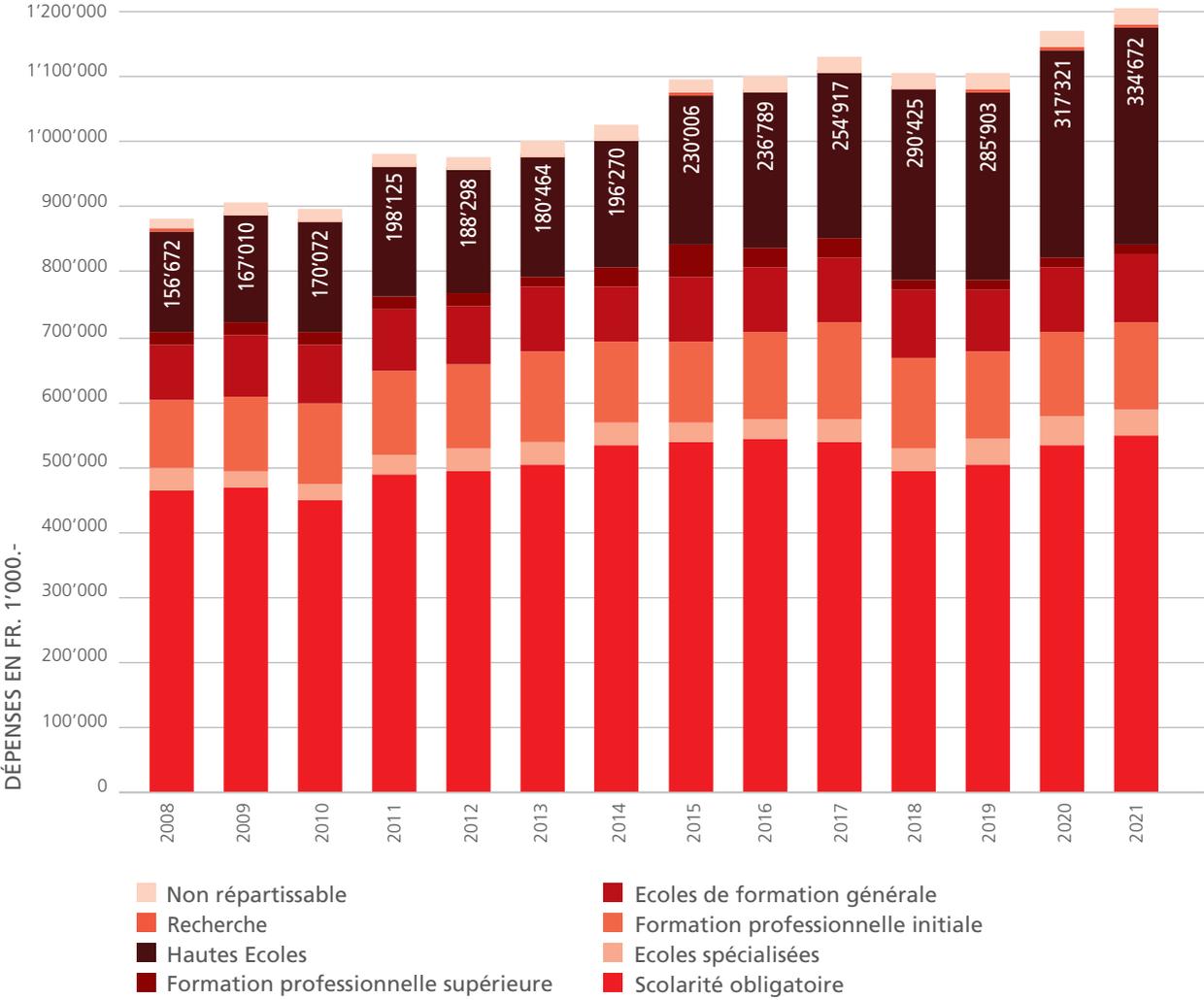
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
HES-SO Valais-Wallis	493.5	503.9	516.0	539.2	572.4	593.4	624.1	639.6
Fernfachhochschule Schweiz	70.9	73.7	82.8	95.9	100.3	109.1	126.8	137.7
UniDistance Suisse	78.4	87.6	92.2	111.0	124.9	141.8	156.8	177
EPFL Antenne Valais-Wallis	141.7	176.3	201.9	217.4	213.5	205.5	156.7	207.8
Université de Lausanne, site de Sion	9.6	11.4	12.8	12.3	21.1	24.0	26.5	23.5
Université de Genève, site de Sion	9.2	10.8	11.1	11.2	18.0	20.2	16.5	16.6
Haute Ecole Pédagogique Valais-Wallis	73.5	77.1	81.7	87.2	88.1	93.8	93.4	93.5

6.1.5 | PERSONNEL EN EPT DANS LES INSTITUTIONS DE RECHERCHE

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Institut de Recherche Idiap	90.0	94.4	98.1	108.9	119.1	130.8	139	145.6	159.3
Centre de recherches énergétiques et municipales (CREM)	11.7	11.0	11.2	10.5	10.1	12.0	12.5	13	0
Centre Régional d'Études des Populations Alpines (CREPA)	4.4	4.1	3.7	4.3	4.4	4.9	5.7	5.6	6.2
Institut de recherche ICARE	8.5	9.5	10.7	11.5	11.5	11.0	10.4	12	12.4
Forschungsinstitut zur Geschichte des Alpenraumes (FGA)	4.0	4.0	4.0	3.7	3.6	3.5	3.5	3.6	3.1
Institut de Recherche en réadaptation-réinsertion (IRR) Clinique Romande de Réadaptation (CRR)	2.1	2.7	2.7	1.8	1.8	0.8	0.8	6.8	6.8

Sources: Rapport d'activité des instituts de recherche (2024), SHE (2024)

6.1.6 | DÉPENSES PUBLIQUES DU CANTON DU VALAIS DANS LE DOMAINE DE L'ÉDUCATION



Source: OFS (2024)

REMERCIEMENTS

Nous remercions les représentantes et représentants des associations professionnelles, l'administrateur du FCFCA, le comité de l'Association « Formation continue Valais – Weiterbildung Wallis », les responsables des hautes écoles et instituts universitaires, les partenaires sociaux et les collaboratrices et collaborateurs de l'Office de l'orientation scolaire, professionnelle et de carrière et du Service de l'action sociale pour leur implication dans l'élaboration du rapport cantonal sur les hautes écoles.

Grâce à l'intelligence collective mise en œuvre, cette collaboration a permis de dégager des pistes concrètes de plans d'action afin de répondre aux défis de la formation continue en Valais.

Nous souhaitons exprimer notre reconnaissance plus particulièrement aux personnes impliquées: Chiara Meichtry-Gonet (AVE), Christine Arnold (Bureau des métiers), Laurence Fournier (OrTra SSVs), Marie-Jeanne Mueller (AVALEMS), Tania Perruchoud (BCVs), Beat Eggel (AHV), Eric Balet (Avenir Industrie Valais Wallis), Simon Franzen (FSEA), Xavier de Preux (Swissmechanic VS), Fabienne Marchand (UniDistance Suisse), Lara De Preux-Allet (HES-SO Valais-Wallis), Nicole Langenegger-Roux (HES-SO Valais-Wallis), Dr. Damien Carron (UniDistance Suisse), Dominique Fumeaux (HES-SO Valais-Wallis), François Seppey (HES-SO Valais-Wallis), Michael Zurwerra (Fernfachhochschule Schweiz), Stefan Eggel (Fernfachhochschule Schweiz), Aline Florey (SAS) et Roland Favre (SAS). Leur contribution au rapport sur les hautes écoles 2025 a été très appréciée.

Nous exprimons également notre gratitude aux animatrices des différents focus groups, Amalia Terzidis (HEP-VS), Sandra Coppey Grange (HEP-VS) et leurs collègues du Lab C.I.T.É. (HEP-VS).

BIBLIOGRAPHIE

- Cammarano, S. S., & Stern, S. (2023). Promotion de la qualification des adultes : Synthèse des études actuelles. Plateforme nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, INFRAS.
https://www.contre-la-pauvrete.ch/fileadmin/kundendaten/Fachtagung_S3_Qualifizierung_28.3.23/Qualifizierung_Synthese_def._20230327_FR.pdf
- CDIP. (s. d.). Formation continue. Consulté 11 février 2025, à l'adresse <https://www.cdip.ch/fr/systeme-educatif-ch/formation-continue>
- CDIP. (2023). L'éducation en Suisse – rapport 2023. CSRE.
- CDIP. (2025). Système éducatif suisse. https://www.edk.ch/fr/systeme-educatif-ch?set_language=fr
- Confédération suisse. (1999). Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999.
<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/fr>
- Confédération suisse. (2014). Loi fédérale du 20 juin 2014 sur la formation continue (LFCo). Fedlex.
<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2016/132/fr>
- Conseil de l'Europe. (2010). Charte du Conseil de l'Europe sur l'éducation à la citoyenneté démocratique et l'éducation aux droits de l'homme.
<https://www.coe.int/fr/web/edc/charter-on-education-for-democratic-citizenship-and-human-rights-education>
- Conseil fédéral. (2013, mai). Message du 15 mai 2013 relatif à la loi fédérale sur la formation continue.
https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/botschaft_zum_bundesgesetzueberdieweiterbildung.pdf.download.pdf/message_relatif_alaloisurlaformationcontinue.pdf
- Conseil fédéral. (2024, mars). Message du 8 mars 2024 relatif à l'encouragement de la formation continue pour les années 2025 à 2028. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2024/900/fr>
- Conseil fédéral suisse. (2013, mai). Message relatif à la loi fédérale sur la formation continue.
Conseil fédéral suisse. https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/botschaft_zum_bundesgesetzueberdieweiterbildung.pdf.download.pdf/message_relatif_alaloisurlaformationcontinue.pdf
- Dernbach, S., & Schüepf, P. (2019). Weiterbildung in Schweizer Kleinstunternehmen : Eine explorative Studie. SVEB.
- Epiney, A., & Hunziker, E. (2022). Zur Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes-ausgewählte Fragen. Universität Freiburg, Institut für Europarecht.
- Fondation Risiko-Dialog. (2024). Mobile #Baromètre Numérique 2024 : La voix de la population suisse.
https://www.digitalbarometer.ch/uploads/DigitalBarometer_2024_fr.pdf
- FSEA. (2024). La formation continue dans les petites et moyennes entreprises (PME).
<https://weiterbildung-in-kmu.ch/fr/>
- HEP-VS. (s. d.). Lab C.I.T.É. - HEP Valais–Haute école pédagogique du Valais. Consulté 11 février 2025, à l'adresse <https://www.hepvs.ch/fr/recherche-et-innovation/laboratoires-et-antenne/lab-c-i-t-e-96/>

-
- HES-SO Valais-Wallis. (2025). MAS HES-SO en Quality & Strategy Management (MAS QSM). <https://www.hevs.ch/fr/projets/mas-qsm-13137>
- Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education : From Pedagogy to Andragogy*. Prentice Hall.
- Mabillard, H. (2022). Les Valaisannes et Valaisans apprécient la formation continue. <https://www.vs.ch/documents/21539585/27044809/BIS+Octobre+2023+-+Formation+continue.pdf/dc4b0f13-724b-afb0-bef9-5cf4f4e0d4ee?t=1724337940285&v=1.4>
- Martin, M., & Furiv, U. (2023). Renforcer les parcours d'apprentissage pour faciliter l'insertion professionnelle. UNESCO IIEP. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381545_fre
- Meier, B. (2024). L'impact transformateur de la formation professionnelle. PME. <https://www.pme.ch/strategie/2024/03/13/limpact-transformateur-de-la-formation-professionnelle-687644>
- Messer, D., & Wolter, S. C. (2009). Les dépenses pour la formation continue en Suisse : Une estimation. *La Vie économique*, 6, 41-44.
- Müller, M., Gollob, S., & Hedinger, F. (2024). Importance et mise en œuvre de la formation continue dans les PME : Résumé des résultats. FSEA.
- OCDE. (2021). Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2021 : Se former pour la vie. OECD. <https://doi.org/10.1787/fc97e6d3-fr>
- OCDE. (2024). Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2023 : Les compétences au service d'une transition écologique et numérique résiliente. Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/fe76e556-fr>
- OFS. (2022). La formation tout au long de la vie en Suisse. Office fédéral de la statistique (BFS). <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/23284604/master>
- OFS. (2023). Omnibus 2023 (OMN2023) : Enquête sur l'utilisation d'Internet. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/culture-medias-societe-information-sport/enquetes/omn2023.html>
- OFS. (2023b). Paysage suisse de la formation, fiche signalétique. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/nomenclatures/blch.html>
- OMS. (2018). Health inequities and their causes. <https://www.who.int/news-room/facts-in-pictures/detail/health-inequities-and-their-causes>
- Organisation for Economic Co-operation & OCDE. (2024). PIAAC 2nd Cycle Database. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/PIAAC-2nd-Cycle-Database.html>
- Rédaction de Marianne. (2013). On avait pas de pétrole et pas d'idée. Marianne. <https://www.marianne.net/economie/avait-pas-de-petrole-et-pas-d-idee>
- SEFRI. (s. d.-a). Compétences de base des adultes. Consulté 11 février 2025, à l'adresse <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/f-c/competences-de-base-des-adultes.html>
- SEFRI. (s. d.-b). Contributions pour cours préparatoires aux examens fédéraux. Consulté 11 février 2025, à l'adresse <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/fpc/fps/contributions.html>

-
- SEFRI. (s. d.-c). Programme de promotion des compétences de base sur le lieu de travail. Consulté 11 février 2025, à l'adresse <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/fpc/f-c/formation-continue-entreprises/programme-de-promotion-des-competences-de-base-sur-le-lieu-de-travail.html>
- SEFRI. (s. d.-d). Validation des acquis de l'expérience et possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle. Rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat 21.3235 Atici du 17 mars 2021. Consulté 11 février 2025, à l'adresse https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/services/publications/base-de-donnees-des-publications/validation_acquis_experience_possibilites-qualification.html
- UNESCO. (s. d.). Apprentissage tout au long de la vie – Notre approche | Institut pour l'apprentissage tout au long de la vie. Consulté 11 février 2025, à l'adresse <https://www.uil.unesco.org/fr/unesco-institut/mandat/apprendre-tout-au-long-de-la-vie>
- UNESCO. (2023). Lifelong learning ecosystems must be inclusive of all learners. <https://uil.unesco.org/lifelong-learning-ecosystems-must-be-inclusive-all-learners>
- UNIGE. (2023). Projet DORA : Défis et Opportunités du numérique en formation de base : Une Recherche-Action. <https://www.unige.ch/fapse/i-act/recherches-et-theses-en-cours/dora>
- Weber-Gobet, B. (2023). Les réglementations sur la formation continue contenues dans les CCT renforcent les différents secteurs d'activité. <https://www.travailsuisse.ch/fr/formation/formation-continue/2023-10-19/les-reglementations-sur-la-formation-continue-contenues>

ILLUSTRATIONS

Figure 1 – L'apprentissage tout au long de la vie	6
Figure 2 – La formation continue (SEFRI)	8
Figure 3 – Le système éducatif suisse	14
Figure 4 – Graphique SEFRI	19
Figure 5 – Dépenses Confédération consacrées à la formation continue, 2018	20
Figure 6 – Organismes responsables de la formation continue, 2021	28
Figure 7 – Activités fréquentées par la population résidente permanente	29
Figure 8 – Raisons professionnelles	33
Figure 9 – Raisons extra-professionnelles	34
Figure 10 – Thème de la formation selon le but, Valais	35
Figure 11 – Obstacles à la formation	35
Figure 12 – Brevets et diplômes fédéraux délivrés aux valaisans	36
Figure 13 – Brevets fédéraux délivrés aux valaisans par branche (2023)	37
Figure 14 – Diplômes fédéraux délivrés aux valaisans par branche (2023)	38
Figure 15 – Certificats en Formation Continue délivrés en 2024 en Valais	39
Figure 16 – Fonds cantonal pour la formation continue des adultes (FCFCA)	41

10

GLOSSAIRE

AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AHV	Association hôtelière du Valais
AVALEMS	Association valaisanne des EMS
AVE	Association valaisanne des entrepreneurs
BA	Bachelor of Arts
BCVs	Banque cantonale du Valais
BSc	Bachelor of Science
CAS	Certificate of Advanced Studies
CBA	Compétence de base des adultes
CCT	Convention collective de travail
CDIP	Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique
CFC	Certificat fédéral de capacité
CPA	Certification professionnelle des adultes
CREPA	Centre régional d'études des populations alpines
CSRE	Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation
CSHE	Conférence suisse des hautes écoles
CVPC	Centre valaisan de perfectionnement continu
DAS	Diploma of Advanced Studies
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
EPFL Antenne Valais Wallis	Ecole polytechnique fédérale de Lausanne, Campus Energypolis, site de Sion
EPF	Écoles polytechniques fédérales
EPT	Équivalents plein temps
ES	Ecole supérieure
FCFCA	Fonds cantonal pour la formation continue des adultes
FFHS	Die Fernfachhochschule Schweiz ist an die Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI) angegliedert.
FGA	Institut de recherche sur l'histoire de l'arc alpin
FSEA	Fédération suisse pour la formation continue
HEMU	Haute Ecole de Musique Vaud – Valais – Fribourg, Site de Sion
HEP	Haute école pédagogique
HEP-VS	Haute école pédagogique du Valais
HES	Hautes écoles spécialisées

HES-SO _____	Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale
HES-SO Valais-Wallis _	Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale en Valais
HEU _____	Hautes écoles universitaires
Icare _____	Institut de recherche en informatique
Idiap _____	Institut de Recherche Idiap
IRR-CRR _____	Institut de Recherche en réadaptation-réinsertion (IRR) Clinique Romande de Réadaptation (CRR)
LAI _____	Loi fédérale sur l'assurance-invalidité
LACI _____	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LEI _____	Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration
LFCa _____	Loi cantonale sur la formation continue des adultes
LFCo _____	Loi fédérale sur la formation continue
LFPr _____	Loi fédérale sur la formation professionnelle
MA _____	Master, Master of Arts
MAS _____	Master of Advanced Studies
MBA _____	Master of Business Administration
MSc _____	Master of Science
OCDE _____	Organisation de coopération et de développement économiques
OFS _____	Office fédéral de la statistique
OrTra SSVs _____	Organisation du monde du Travail des domaines de la Santé et du travail Social en Valais
PIAAC _____	Program for the International Assessment of Adult Competencies
PME _____	Petites et moyennes entreprises
SAS _____	Service de l'action sociale
SEFRI _____	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SHE _____	Service des hautes écoles
TIC _____	Technologies de l'information et de la communication
TPI _____	Très petite industrie
TPE _____	Très petite entreprise
SUPSI _____	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana, Haute école spécialisée de Suisse italienne
UNIGE _____	Université de Genève, site de Sion
UNIL _____	Université de Lausanne, site de Sion
VAE _____	Validation des Acquis de l'Expérience



DÉPARTEMENT DE L'ÉCONOMIE
ET DE LA FORMATION
SERVICE DES HAUTES ÉCOLES
RUE DE CONTHEY 19 | CH-1950 SION
T 027 606 41 55