

Actualités en bref

tangible pour les individus de tous âges. Avec ces nouvelles admissions, le réseau compte désormais 356 villes du monde entier, qui partagent leur savoir-faire et ouvrent la voie à des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour 390 millions de citoyens», a déclaré la directrice générale de l'UNESCO, Audrey Azoulay, dans un communiqué de presse.

Parmi les villes nouvellement admises figurent Dakar, Alexandrie, Bangkok, Liège, La Paz ou Dresde. En Suisse, Lausanne est jusqu'à présent la seule ville apprenante.

64 villes de 35 pays ont rejoint l'UNESCO Learning Cities

Le 14 février 2024, l'UNESCO a intégré 64 villes de 35 pays dans le Réseau mondial des villes apprenantes (GNLC), reconnaissant ainsi leurs efforts en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie au niveau local.

Selon l'UNESCO, le Réseau mondial regroupe des villes qui se distinguent par la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie auprès de leurs habitants. Les nouvelles villes qui intègrent le Réseau ont été choisies sur recommandation d'un jury d'experts. Un véritable engagement du maire et de l'administration municipale en faveur de l'apprentissage, ainsi qu'un ensemble de bonnes pratiques et d'initiatives en matière de politiques publiques, constituent des conditions préalables essentielles pour devenir une ville apprenante.

«Les villes sont essentielles pour transformer le droit à l'éducation en une réalité

L'IA transforme le monde du travail: un défi pour les prestataires de formation continue

À l'automne 2023, 279 entreprises suisses ont été interrogées sur la manière dont elles utilisent l'intelligence artificielle (IA), en particulier l'IA générative, et à quelles fins. Parallèlement, deux ateliers lors desquels des expertes et experts ont abordé les risques et les défis liés à l'IA dans les années à venir ont été organisés. La FSEA était également représentée lors de l'atelier sur le thème «L'IA et la formation continue».

Les analyses ont été réalisées dans le cadre d'une coopération entre digitalswitzerland, l'école polytechnique fédérale de Lausanne EPFL et l'Institute for Management Development IMD.

Ainsi, 62 % des entreprises interrogées utilisent déjà l'IA; la moitié d'entre elles l'utilise dans au moins cinq domaines. Par ailleurs, 50 % des entreprises interrogées s'attendent, dans les trois à cinq années à venir, à des changements majeurs dans les profils de postes et les domaines de com-

pétences. Près d'une entreprise sur trois (30 %) estime que la moitié de ses effectifs aura besoin d'une formation continue ou d'une reconversion en raison de l'intelligence artificielle. Cependant, malgré l'utilisation déjà intensive de cette technologie, moins de la moitié des entreprises interrogées dispose d'une stratégie ou de directives claires concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle.

S'agissant de la formation continue, les autrices et les auteurs du livre blanc parviennent notamment aux conclusions suivantes:

- L'IA générative va radicalement modifier le monde du travail et la société. Cela va entraîner une hausse drastique de la demande en formations continues dans le domaine de l'IA ou dans des domaines connexes. Les prestataires de formation continue doivent rapidement s'adapter pour répondre à ce besoin.
- Les formatrices et formateurs doivent acquérir de nouvelles compétences et adapter leurs formats d'apprentissage/d'enseignement.
- De nouvelles formes d'apprentissage personnalisés, qui utilisent les possibilités de l'IA générative, sont requises.
- Il faut développer l'esprit critique afin de pouvoir gérer les risques liés à l'IA générative.
- Les formatrices et formateurs doivent envisager l'utilisation de l'IA générative pour concevoir leurs processus d'apprentissage et garantir l'accès à des ressources didactiques également en dehors des structures de cours.

Afin de pouvoir exploiter le potentiel de l'IA générative, la mise en place de conditions-cadres politiques adaptées et des investissements dans la transformation de la formation continue sont nécessaires selon le livre blanc.

Une personne sur trois en Suisse n'a pas suivi de formation continue depuis cinq ans

Pour 29 % de la population résidente permanente âgée de 25 à 64 ans, la dernière formation continue remonte à cinq ans ou plus. La proportion est particulièrement élevée chez les personnes ayant un faible niveau de formation (52 %), celles qui ne sont pas actives (55 %) et celles qui ont entre 55 et 64 ans (39 %). Beaucoup expliquent leur non-participation par le fait qu'elles n'en ont pas besoin. C'est ce qui ressort des premiers résultats du microrecensement formation de base et formation continue 2021 de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

En 2021, près de la moitié de la population résidente permanente âgée de 25 à 64 ans n'avait pas suivi de formation continue au cours des douze mois qui ont précédé l'enquête. Pour près de 20 %, la dernière participation datait d'un à quatre ans et pour 29 % de cinq ans ou plus. La part des personnes n'ayant suivi aucune formation continue au cours des cinq dernières années était très élevée, en particulier chez les personnes ayant un faible niveau de formation (52 %), qui ne sont pas actives (55 %) et âgées entre 55 et 64 ans (39 %). Par rapport à l'ensemble de la population, ces groupes sont par conséquent surreprésentés dans la population sans formation continue au cours des cinq dernières années, mais ils ne constituent pas une majorité. Une grande partie des personnes qui n'ont pas suivi de formation continue depuis cinq ans participent pleinement à la vie professionnelle (70 %), elles sont titulaires d'au moins un certificat du degré secondaire II (76 %) et ont moins de 55 ans (66 %).

En 2021, près de la moitié des personnes actives occupées a participé à des formations continues à des fins professionnelles.

Parmi elles, 93 % ont bénéficié d'un soutien de leur employeur. Au total, les employeurs ont soutenu 89 % de l'ensemble des activités de formation continue réalisées. Leur soutien couvre 80 % des heures de formation, soit un volume de 122 millions d'heures, comme l'indique l'Office fédéral de la statistique.

Sur l'ensemble des heures de formation continue, 58 % des personnes actives en emploi ont bénéficié d'un double soutien en termes de temps de travail et de financement par l'employeur. Enfin, 58 % des heures ont été majoritairement ou exclusivement effectuées sur le temps de travail et 54 % ont été intégralement financées par les employeurs.

Viamia: à ce jour, c'est la population hautement qualifiée qui l'utilise

Depuis janvier 2022, dans toute la Suisse, toute personne intéressée âgée de plus de 40 ans peut obtenir un bilan professionnel gratuit grâce à *viamia*. Le SEFRI a publié son rapport d'évaluation concernant ce projet. Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), la Conférence suisse de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CS OPUC), les responsables du projet à l'échelle cantonale ainsi que les conseillers et conseillères en tirent un bilan global positif concernant la mise en œuvre, l'organisation et les contenus de *viamia*. Comme déclaré dans le rapport, «Nous pouvons parler de succès dès lors qu'avec *viamia*, une offre nationale d'orientation professionnelle a été lancée pour la première fois et qu'elle est proposée dans l'ensemble des cantons».

Au total, le projet enregistre 13 169 dossiers déjà clôturés. Parmi les personnes ayant

bénéficié d'une consultation en orientation professionnelle avec *viamia*, 70 % étaient des femmes, 85 % possédaient la nationalité suisse et 82 % exerçaient une profession. Par ailleurs, 39 % possédaient un diplôme de l'enseignement supérieur et 49 % affichaient une employabilité forte ou très forte. Enfin, 42 % des personnes participantes étaient âgées de 40 à 45 ans.

Dès les premières phases du programme, on a pu constater que cette offre ne parvenait pas à atteindre les personnes moins qualifiées (c'est-à-dire celles qui ont achevé, au maximum, la scolarité obligatoire) dans les proportions souhaitées. Par conséquent, des mesures ciblées ont été mises en place pour atteindre ce groupe. Cela reste toutefois un défi, puisque ces personnes ne participent au service de consultation de *viamia* que dans une mesure inférieure à la moyenne, en comparaison avec l'ensemble de la population.

Il est donc nécessaire que les cantons intensifient encore leurs mesures ciblées.

Charte pour une participation à la vie sociale dès 65 ans

L'Association des Universités Populaires Suisses (AUPS), la Fédération Suisse des Universités des Seniors U3 et Pro Senectute ont lancé ensemble une charte dans le but d'aider les personnes retraitées à participer à la vie sociale.

Le nombre de personnes à l'âge de la retraite continuera d'augmenter dans les années à venir. La participation de ce groupe de la population à la vie sociale revêt une importance majeure, tant du point de vue de la politique sociale que de la santé, affirme la Charte.

Elle comprend les points suivants:

- L'éducation favorise la communauté et le bien-être
- Le plaisir favorise l'apprentissage
- L'apprentissage nécessite des offres variées
- La participation implique accessibilité et qualité
- Un impact présuppose la recherche
- L'apprentissage à un âge avancé nécessite des conditions-cadres encourageantes

La Charte peut être signée par toute organisation active ou engagée dans la formation des personnes âgées. Les organisations signataires reconnaissent les avantages individuels et sociaux de la formation pour les personnes âgées et s'engagent à participer à la mise en œuvre de la Charte. Cela peut prendre différentes formes, telles que la mise en place d'une offre diversifiée, de qualité et accessible aux personnes retraitées, la mise en œuvre de connaissances scientifiques sur l'éducation des personnes âgées ou encore la coopération dans les domaines de la politique éducative, de la recherche ou de l'évaluation.

La FSEA soutient la Charte et fait partie des signataires.