



Promotion de la formation continue

Un état des lieux du soutien au développement professionnel
des salarié-e-s

Berne, juillet 2022

Gabriel Fischer
Responsable de la politique de formation Travail.Suisse
fischer@travailsuisse.ch

Sommaire

1.	Introduction	1
1.1	Types de formation et objectifs de la formation continue	2
1.2	La formation continue : malheureusement pas une panacée	2
2.	Lacunes dans la promotion de la formation continue	4
2.1	Lacunes au niveau du soutien accordé par les employeurs	4
2.2	Lacunes au niveau du soutien accordé par les pouvoirs publics	7
3.	Options pour promouvoir la formation continue	8
3.1	Promotion via un meilleur accès	10
3.2	Promotion via un soutien financier	11
3.3	Promotion via un soutien en temps	13
3.4	Promotion via l'information et le conseil	14

1. Introduction

Les mégatendances de notre époque (mondialisation, passage au numérique, migration, changement climatique et vieillissement) accélèrent le changement structurel. En raison des évolutions démographiques (départ à la retraite de personnel qualifié) et d'une demande accrue (silver society / secteur de la santé), de nombreux secteurs sont confrontés à un manque de personnel qualifié. La qualification des personnes sans formation, des chômeurs/ses et des migrant-e-s, ainsi que la requalification ou un plus haut niveau de qualification des professionnels de ces secteurs requiert un investissement social important.

La transformation numérique (travail 4.0) menace de polariser le marché du travail en offres d'emploi hautement et faiblement qualifiées, tandis que les emplois moyennement qualifiés sont davantage touchés par l'automatisation.¹ Il convient donc de mettre l'accent sur la qualification non seulement dans les domaines du numérique et des compétences de base, mais aussi dans celui des certifications professionnelles, sur lesquelles les offres de formation continue s'appuient en partie. La diminution des postes peu qualifiés a en outre pour conséquence que les personnes non diplômées ont plus de mal à réintégrer le marché du travail après une période de chômage ou consacrée à la famille.² En résumé, le monde du travail change et continuera de changer, et les travailleurs/ses sont amenés à adapter leurs qualifications professionnelles en conséquence. L'accélération du changement structurel a pour conséquence une péremption plus rapide du savoir et des qualifications : des professions disparaissent, de nouvelles apparaissent et les techniques de travail évoluent. Peu de mesures de politique économique suscitent autant d'enthousiasme que les efforts visant à renforcer la formation initiale et continue des salarié-e-s. Ceci tant que les questions essentielles – celles du temps disponible, du financement, du conseil et de l'information, et donc de la prise en charge – ne sont pas résolues. Dès lors, la question de la responsabilité se pose en des termes totalement nouveaux.

Traditionnellement, le développement des qualifications professionnelles était principalement au service de la carrière personnelle. Une expertise ou des qualités de direction supplémentaires étaient corrélées à une promotion hiérarchique. Le retour sur investissement de la formation initiale et continue était fortement lié à la promotion professionnelle individuelle et la décision était donc essentiellement du ressort de l'individu : celui-ci supporte lui-même « l'investissement », mais se voit récompensé par une ascension professionnelle et une augmentation de salaire. Si les changements structurels s'accélèrent, l'apprentissage tout au long de la vie acquiert une nouvelle signification : les salarié-e-s doivent impérativement se former pour conserver leur employabilité et ne pas se retrouver sur le bord de la route. Le futur marché du travail exige d'eux de nouvelles compétences pour s'adapter aux transformations qui s'opèrent sur le lieu de travail et dans la vie quotidienne. Le risque est toutefois grand que les salarié-e-s se retrouvent livrés à eux-mêmes face aux nouvelles exigences posées par les évolutions technologiques en termes de compétences. Cela vaut notamment pour celles et ceux qui sont soit peu qualifiés, soit employés dans des branches particulièrement touchées par ce changement structurel. En outre, une formation initiale et continue efficace est cruciale pour que la place économique suisse puisse disposer d'une main-d'œuvre qualifiée. Dès lors, une chose est claire : la formation continue des travailleurs/ses est dans l'intérêt de la société dans son ensemble.

La formation continue doit devenir une responsabilité de la société dans son ensemble et il faut donc impérativement une offensive de formation continue.

¹ Murphy, E. and Oesch, D. (2018) Is employment polarisation inevitable? Occupational change in Ireland and Switzerland, 1970-2010.
² Neuenschwander, Peter; Fritsch, Tobias & Samin Sepahniya (2022): Herausforderungen und Zukunftsperspektiven in der Arbeitsintegration. Bern.

1.1 Types de formation et objectifs de la formation continue

Au sens strict, le terme « **formation formelle** » est utilisé pour désigner les activités de formation qui mènent à un diplôme formel. La formation continue désigne exclusivement la « **formation non formelle** ». Celle-ci peut être organisée aussi bien dans l'entreprise qu'en dehors du contexte professionnel, mais doit se dérouler dans un cadre organisé et structuré. Enfin, la « **formation informelle** » désigne les activités qui ont lieu hors d'un cadre d'apprentissage organisé.

Formation formelle	Activités de formation qui mènent à un diplôme formel
Formation non formelle	Activités d'apprentissage organisées en dehors du système d'éducation formel et institutionnalisé, sans diplômes formels (cours et formations courtes)
Formation informelle	Activités qui servent un objectif d'apprentissage, mais qui se déroulent hors d'un cadre d'apprentissage organisé (sur le tas, lectures, etc.)

Dans une perspective syndicale, et en particulier pour la présente analyse, il est plus pertinent de désigner également par le terme de formation continue la formation formelle suivie après le premier diplôme et les certifications professionnelles pour adultes. En outre, la formation continue peut être subdivisée en formation continue **spécifique au poste de travail** et en formation continue **à orientation professionnelle générale**. Dans le cadre du présent document, les qualifications professionnelles générales revêtent une importance particulière et les objectifs fondamentaux suivants sont ainsi poursuivis :

- **Adaptation aux changements structurels** sur le marché du travail et prévention du chômage structurel et de l'exclusion sociale – stabilité et sécurité de l'emploi et des revenus ;
- **Garantir l'employabilité** et une intégration durable sur le marché du travail. Capacité d'assumer de nouvelles fonctions, reconversion et retour durable (réinsertion) sur le marché du travail ;
- **Développement des compétences professionnelles** et apprentissage de nouvelles techniques, technologies et programmes.
- **Maintenir la satisfaction professionnelle**, permettre l'épanouissement des individus et l'acquisition de nouvelles connaissances ;
- **Renforcer le pouvoir de négociation des travailleurs** et promouvoir la fierté professionnelle.

1.2 La formation continue : malheureusement pas une panacée

Il n'est pas rare que la formation initiale et continue soit présentée comme une solution aux problèmes sociaux les plus divers. Travail.Suisse ne partage pas cette opinion. L'apprentissage tout au long de la vie ne peut pas être la seule panacée contre le chômage, pour un bon travail ou pour une société plus juste. Exiger, de manière indifférenciée, toujours plus de formation continue n'apporte aucun bénéfice social ou économique et ne fait que renforcer le statu quo.

Les formations initiales et continues favorisent la perméabilité du système éducatif. Grâce à la formation, les salarié-e-s ont la possibilité de s'élever dans la société. Car en Suisse aussi, les opportunités de formation dépendent de l'origine sociale. La sélection sociale a pour conséquence que les enfants dont les parents sont titulaires d'un diplôme académique ont deux à trois fois plus de chances d'en obtenir à leur tour (**cf. figure 1**). L'origine sociale est donc un facteur déterminant dans le parcours éducatif.

Figure 1 : Niveau d'éducation selon le diplôme le plus élevé des parents, 25-75 ans

		Niveau d'éducation des enfants		
		École obligatoire	Degré secondaire II	Degré tertiaire
Niveau d'éducation des parents	École obligatoire	32.2	49.7	18.1
	Degré secondaire II	7.4	56.6	35.9
	Degré tertiaire	2.6	33.1	64.3

Source: Office fédéral de la statistique 2016.

La perméabilité sociale du système éducatif est donc toute relative. Mais elle n'est pas non plus un objectif prioritaire. Pour que l'économie et la société puissent fonctionner, il faut que différentes fonctions soient remplies. L'infirmier/ère et le médecin, le maçon et l'architecte, l'enseignant-e et le/la concierge sont également nécessaires. Le premier objectif de la société doit être de permettre à tous les salarié-e-s d'exercer une activité professionnelle valable, reconnue socialement et intéressante, et ainsi de remplir les fonctions sociales et économiques essentielles.

L'idée libérale méritocratique, selon laquelle seule la performance détermine la position sociale, n'est pas seulement éloignée de la réalité, mais dangereuse. Elle aboutit à la dévalorisation de métiers importants et à une sous-estimation de leur fonction pour la société. Pourquoi l'infirmière se plaint-elle de son mal de dos, causé par un travail éprouvant physiquement ? Elle aurait pu devenir médecin ! Pourquoi les ouvriers du bâtiment devraient-ils avoir droit à une retraite anticipée ? Ils auraient pu étudier l'architecture ou devenir ingénieurs !

Revendications du point de vue syndical :

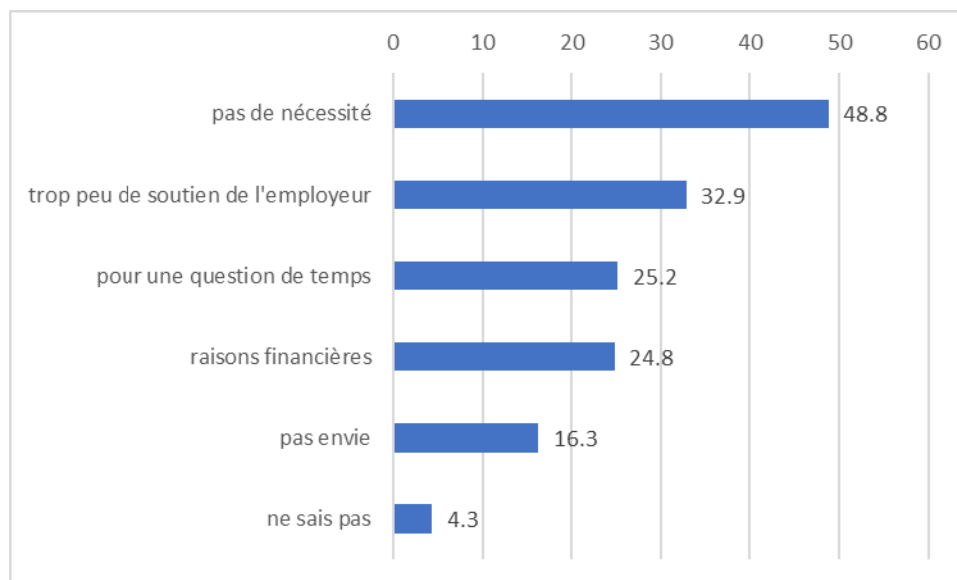
La promotion du développement professionnel ne doit pas se transformer en une course pour obtenir les meilleures places dans la société – l'égalité des chances et de bonnes conditions de travail pour tous sont les objectifs premiers !

- ➔ Pour Travail.Suisse, la promotion du développement professionnel, à savoir de la formation continue, ne vise jamais à généraliser la formation académique. Elle doit au contraire permettre à tous les travailleurs et travailleuses d'occuper une place satisfaisante et reconnue dans l'économie et la société tout au long de leur vie professionnelle. Il est donc essentiel de reconnaître qu'il faut des professions et des activités différentes.
- ➔ L'attractivité de la formation professionnelle doit au moins être maintenue et, dans l'idéal, renforcée. Seule une formation professionnelle attrayante offrant de bonnes perspectives professionnelles, de formation continue et de carrière peut atténuer les effets négatifs de la sélection sociale dans le système de formation.
- ➔ La perméabilité du système de formation doit être garantie et renforcée. Des voies de passage de la formation professionnelle vers le secteur tertiaire du système éducatif - y compris vers la partie académique – doivent être ouvertes et facilitées dans la mesure du possible.

2. Lacunes dans la promotion de la formation continue

Selon le « Baromètre Conditions de travail »³ de Travail.Suisse, un tiers des salarié-e-s n'ont pas suivi de formation continue en 2019. Un tiers d'entre eux donnent pour explication le manque de soutien de leur employeur et un quart des raisons temporelles et/ou financières (voir figure 2).

Figure 2 : Raisons expliquant le non-suivi d'une formation continue l'an dernier



Source: Baromètre Conditions de travail 2019, Travail.Suisse.

Avec le Microrecensement formation de base et formation continue, l'Office fédéral de la statistique (OFS) étudie tous les cinq ans le comportement de la population résidante permanente de la Suisse en matière de formation initiale et continue.⁴ Les résultats pour l'année 2021 montrent que 45 % de la population a suivi une formation continue en l'espace d'un an. Par rapport à la dernière enquête de 2016, cela constitue un net recul d'environ 17 points de pourcentage. Cela pourrait être essentiellement lié à la pandémie de Covid 19, qui a pesé sur l'offre de formation initiale et continue et la motivation des participants. Travail.Suisse considère cette évolution avec inquiétude, car la formation initiale et continue – l'apprentissage tout au long de la vie – sont capitales pour maintenir l'employabilité des salarié-e-s.

2.1 Lacunes au niveau du soutien accordé par les employeurs

Les résultats du « Baromètre Conditions de travail » montrent en outre un soutien insuffisant de la part des employeurs. En matière de formation continue, près de la moitié des salarié-e-s ne se sentent pas, ou insuffisamment, soutenus. On peut en conclure que les employeurs n'assument pas suffisamment leur devoir d'assistance envers les travailleurs-euses. **Pour Travail.Suisse, le devoir d'assistance des employeurs ne doit pas seulement consister à veiller sur la santé des salarié-e-s, mais aussi à maintenir leurs chances sur le marché du travail** – la promotion de la formation joue un rôle décisif à cet égard.

Lorsque la formation initiale et continue sont soutenues, il s'agit en premier lieu de formations spécifiques au poste occupé et visant à augmenter la productivité. Il est rare que soient encouragées des formations conti-

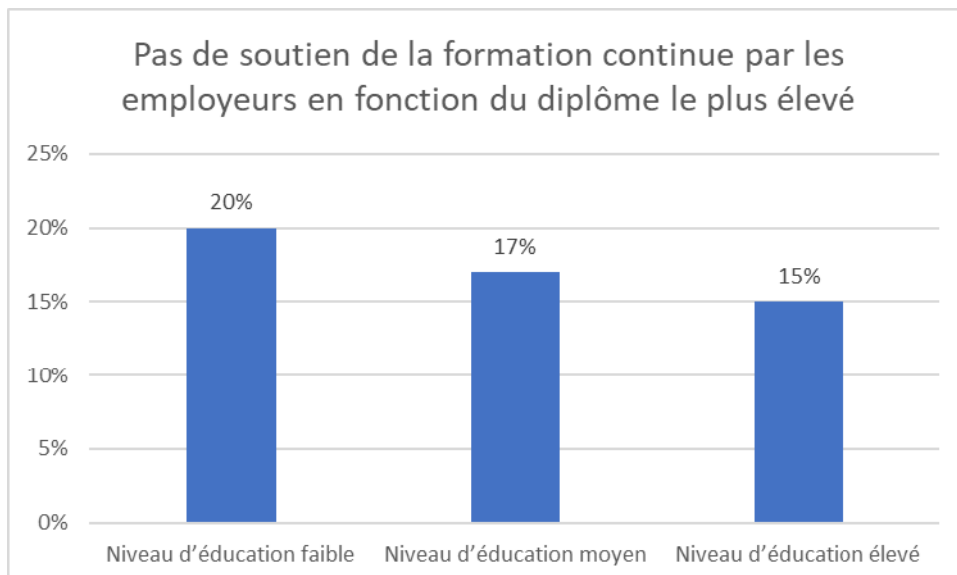
³ Cf. Baromètre Conditions de travail 2019 - <https://www.travailsuisse.ch/fr/barometre>

⁴ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/formation-continue.html>

nues visant l'orientation professionnelle de manière générale. Le risque demeure donc qu'en cas de perte d'emploi, les salarié-e-s ne disposent pas de qualifications suffisantes et que leur pouvoir de négociation soit limité. Ceci est particulièrement grave dans le cas d'un changement structurel rapide et spécifique à la branche. Les coûts correspondants sont supportés par les individus et les assurances sociales.

Par ailleurs, le « Baromètre Conditions de travail » révèle depuis des années des tendances discriminatoires dans le soutien à la formation continue : ainsi, les salarié-e-s n'ayant pas de formation formelle, ou ayant une formation limitée, reçoivent plutôt moins de soutien que ceux qui ont déjà des diplômes solides. C'est donc l'effet Matthieu qui prévaut : « On donnera à celui qui a » (**cf. figure 3**). Cela augmente le risque que les salarié-e-s sans formation formelle ou sans diplôme du degré secondaire II aient plus de difficultés à suivre le changement technologique, précisément parce que leur formation continue est peu ou pas encouragée. En outre, leur position de négociation économique et sociale se détériore – en résumé, le fossé se creuse en matière de formation !

Figure 3: Proportion de personnes ne bénéficiant pas d'un soutien à la formation continue, par niveau d'éducation



Source : *Pas de promotion de la formation professionnelle continue, Baromètre Conditions de travail 2021, Travail.Suisse.*

Les autres groupes discriminés en matière de promotion de la formation continue sont les femmes, les migrant-e-s (en particulier celles et ceux de la première génération) et les salarié-e-s à temps partiel. Le dernier microrecensement de l'OFS le confirme également (**cf. figure 4**). Ainsi, les femmes et les étrangers sont un peu moins soutenus par les employeurs, les salarié-e-s à temps partiel et les moins qualifiés le sont même nettement moins. La taille de l'entreprise joue également un rôle – plus l'entreprise est petite, moins elle soutient l'activité de formation continue de ses collaborateurs.

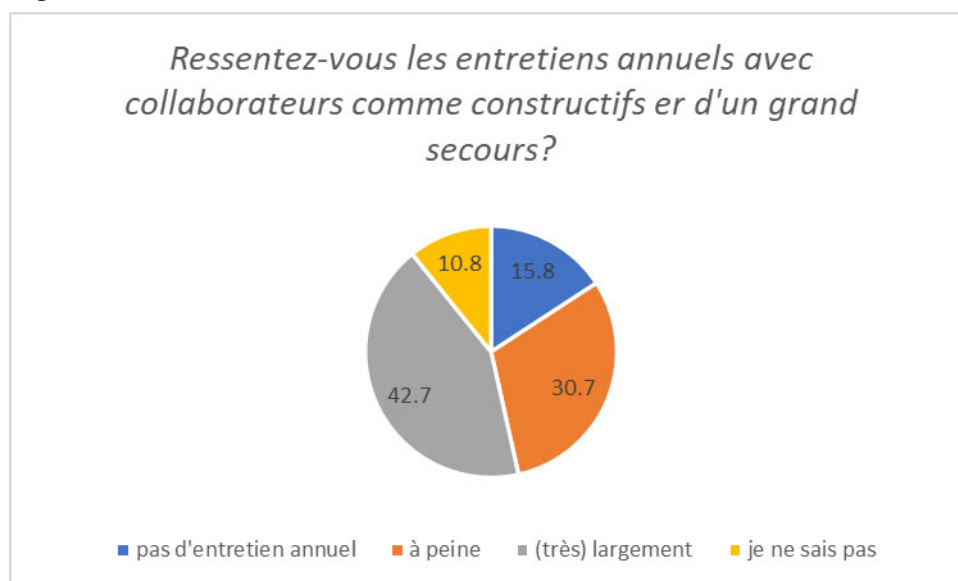
Figure 4 : Soutien des employeurs à la formation continue en fonction de différentes caractéristiques

		Proportion de personnes soutenues par leur employeur (en %)
Sexe	Femmes	43,0
	Hommes	44,7
Niveau d'éducation	École obligatoire	15,7
	Degré secondaire II	37,3
	Degré tertiaire	55,8
Statut migratoire	Population non issue de la migration	48,9
	Population issue de la migration : 1 ^{ère} génération	35,9
	Population issue de la migration : 2 ^e génération	42,3
Degré d'occupation	Temps complet (90 % à 100 %)	46,9
	Temps partiel I (50 % à 89 %)	45,5
	Temps partiel II (moins de 50 %)	26,0
Taille de l'entreprise (nombre de collaborateurs)	Petite entreprise (jusqu'à 9)	33,3
	Moyenne entreprise (de 10 à 99)	45,8
	Grosse entreprise (100 et plus)	54,4

Source : OFS, microrecensement formation initiale et continue 2021, tableau original.

Les employeurs – en particulier les supérieurs directs – peuvent également avoir une influence importante sur les salarié-e-s en matière d'information, de conseil et de motivation. Les entretiens avec les collaborateurs offrent une bonne opportunité d'échanger sur les possibilités de développement et les scénarios d'avenir. Les résultats du « Baromètre Conditions de travail » sont toutefois décevants. Ainsi, seuls 42,7 % des salarié-e-s considèrent les entretiens annuels comme constructifs et utiles. En outre, pour 15,7 % des salarié-e-s, ces entretiens n'ont pas lieu (**cf. figure 5**).

Figure 5 : Qualité insatisfaisante des entretiens avec les collaborateurs



Source : Baromètre Conditions de travail, Travail.Suisse.

2.2 Lacunes au niveau du soutien accordé par les pouvoirs publics

Les pouvoirs publics font beaucoup pour le financement des coûts directs de la formation. Des lacunes apparaissent toutefois dans le financement des coûts indirects, c'est-à-dire des pertes de revenus dues à une réduction de l'activité professionnelle au profit d'une formation continue. Une étude⁵ récemment publiée par le bureau BASS à la demande de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) établit un bilan des possibilités de financement de la formation professionnelle initiale des adultes dans toute la Suisse. Elle révèle des lacunes et des obstacles considérables en matière d'accès. Ainsi, la possibilité d'obtenir un soutien financier et le fait que celui-ci suffise à subvenir à ses besoins dépendent fortement du contexte spécifique et du canton de résidence. De manière générale, il se confirme que les coûts indirects constituent le principal obstacle pour participer à la formation initiale et continue. En outre, deux résultats concrets sont particulièrement frappants : **premièrement**, les salarié-e-s qui souhaitent se reconverter ou qui reprennent une activité professionnelle ont peu accès aux bourses cantonales. De plus, dans la majorité des cantons, il est impossible d'obtenir une bourse de formation après 40 ans. **Deuxièmement**, on constate des différences considérables entre les cantons en ce qui concerne l'attribution d'allocations de formation dans le cadre de l'assurance-chômage.

Il existe également de grandes différences cantonales dans l'offre d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC). Avec la stratégie nationale OPUC et le projet pilote « viamia » (bilans professionnels/orientations de carrière gratuits à partir de 40 ans), des mesures importantes ont été prises pour renforcer l'OPUC. Ce soutien peut aider les salarié-e-s à s'y retrouver dans la jungle des formations proposées en Suisse, à anticiper à temps les changements dans le monde du travail et à garantir ainsi leur employabilité sur le long terme. La manière dont la stratégie nationale sera appliquée jouera un rôle décisif – au final, l'efficacité d'une stratégie dépend toujours de sa mise en œuvre. Par ailleurs, le financement des bilans de compétences et des conseils de carrière gratuits initiés par « viamia » n'est assuré que jusqu'en 2024 et couvert à 80 % seulement par la Confédération. Si aucune décision politique n'est prise pour garantir le financement sur la durée, les programmes cantonaux risquent à nouveau d'être menacés après cette date.

Revendications du point de vue syndical :

La promotion du développement professionnel est une tâche qui incombe à l'ensemble de la société – les travailleurs doivent être prêts, les employeurs doivent encourager et l'État doit soutenir !

- ➔ Les travailleurs doivent être soutenus dans leurs efforts en matière de formation continue
- ➔ Le devoir d'assistance des employeurs ne doit pas porter que sur la santé mais également sur le maintien de l'employabilité.
- ➔ Les discriminations dans le soutien accordé à la formation doit cesser – le fossé ne doit pas se creuser davantage.
- ➔ Un effort systématique doit être accompli pour combler les lacunes en matière de soutien public – ceci concerne notamment les personnes qui se reconvertissent ou réintègrent le marché du travail.
- ➔ L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière est déjà très importante, mais elle le sera encore plus sur le marché du travail de demain – il faut de toute urgence renforcer l'OPUC.

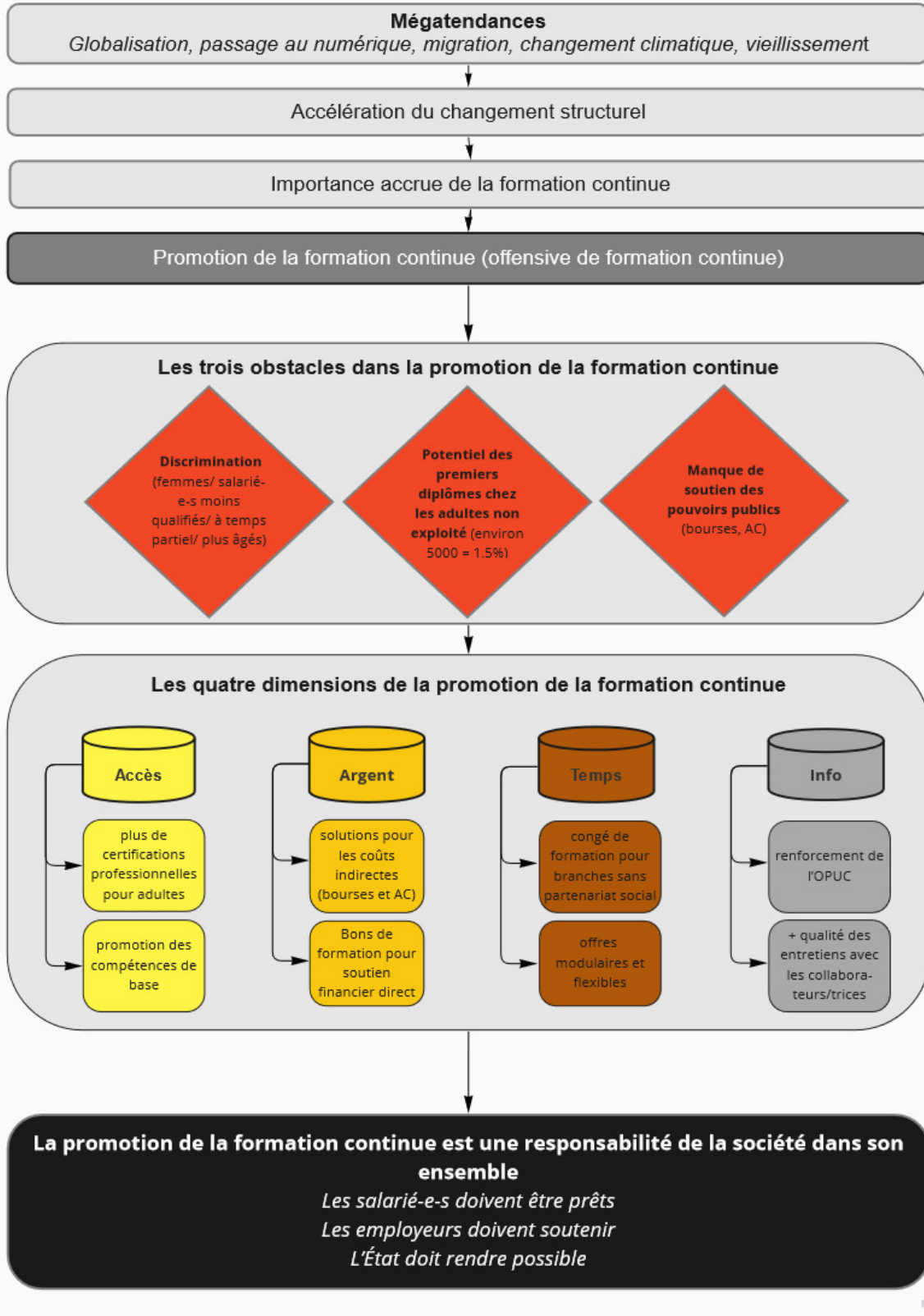
⁵ Coûts directs et indirects de la formation professionnelle initiale pour adultes : état des lieux des possibilités et des lacunes de financement dans toute la Suisse; https://www.edk.ch/fr/csfp/domaines-d2019activite/formation-et-qualification-des-adultes?set_language=fr

3. Options pour promouvoir la formation continue

En ce qui concerne la formation continue en dehors de l'environnement professionnel, les salarié-e-s se heurtent à quatre obstacles qui doivent être surmontés : ils ont besoin d'un accès garanti aux offres, de temps disponible pour participer, de moyens financiers pour couvrir les coûts directs et indirects, ainsi que de suffisamment d'information, de conseil et d'accompagnement sur les possibilités et les voies de formation continue. Si l'on veut encourager le développement professionnel des salarié-e-s et augmenter la participation à la formation continue, il convient, selon Travail.Suisse, de se concentrer sur ces quatre dimensions :

- ★ **Accès** : L'accès au système de formation continue est particulièrement limité pour les personnes qui n'ont pas de formation postobligatoire. Souvent, un certificat fédéral de capacité est exigé pour suivre une formation continue. La certification professionnelle pour adultes revêt donc une importance cruciale.
- ★ **Financement** : La formation continue a un coût. Décharger les salarié-e-s de ce coût encourage la participation et supprime les obstacles et les discriminations. Les coûts indirects sont ici l'obstacle décisif.
- ★ **Temps** : Suivre une formation continue est un investissement en termes de temps. Toute réduction de la charge temporelle et toute amélioration de la conciliation (entre travail, famille, formation continue, tâches d'assistance et travail de milice) encouragent la participation à la formation initiale et continue et suppriment les obstacles.
- ★ **Information et conseil** : La décision de suivre une formation continue présuppose une connaissance des possibilités et des voies ainsi que de leurs avantages et inconvénients. Toute amélioration de l'information et du conseil encourage la participation à la formation continue et supprime les obstacles.

La formation continue en Suisse – obstacles et dimensions de la promotion



Graphique : Travail.Suisse, 2022.

3.1 Promotion via un meilleur accès

Compétences de base

Les compétences de base sont une condition sine qua non de l'accès à la formation initiale et continue. La loi sur la formation continue (LFCo) encourage concrètement via les articles 13 à 16 l'acquisition et le maintien des compétences de base des adultes. Cinq ans après l'entrée en vigueur de la LFCo, une multitude de projets et de programmes ont vu le jour, dont la synergie et la coordination ne sont pas toujours totalement claires.

Certification professionnelle pour adultes

Les certifications professionnelles pour adultes constituent un instrument de lutte contre la pénurie de personnel qualifié. Elles permettent la constitution d'un réservoir de main-d'œuvre supplémentaire disposant au moins d'une qualification de degré secondaire II et recrutée en Suisse. C'est l'une des raisons pour lesquelles la série de mesures du Conseil fédéral visant à promouvoir le potentiel de main-d'œuvre indigène a prévu une mesure spécifique à cet effet⁶.

Certes, l'apprentissage raccourci, l'admission directe à l'examen de fin d'apprentissage et la validation des acquis de l'expérience offrent aux adultes des possibilités d'obtenir une certification professionnelle, mais le volume est très modeste, comme le montre une étude de la Haute école spécialisée bernoise (voir document HESB ; Tobias Fritschi). Ainsi, en 2020, les plus de 25 ans ont achevé 5138 apprentissages réguliers, 2259 apprentissages raccourcis, 2650 via une admission directe à l'examen final et seulement 642 via une validation des acquis de l'expérience. Sur ces 10 659 certifications professionnelles pour adultes, la moitié seraient des seconds diplômes. Selon les résultats de l'étude, c'est chez les personnes qui ne sont pas encore titulaires d'un diplôme de degré secondaire II que réside essentiellement le potentiel de certification professionnelle pour adultes. Le potentiel de ce groupe cible est estimé à environ 336 000 personnes âgées de 25 à 55 ans sans diplôme du degré secondaire II. Par conséquent, seul 1,5 % de ce potentiel est exploité chaque année.

L'absence de diplôme présente de multiples inconvénients : d'une part, l'intégration sur le marché du travail est moins durablement assurée et les revenus sont plus faibles. D'autre part, l'accès au système de formation initiale et continue est fortement limité. De plus, l'utilité sociale des certifications professionnelles pour les adultes est grande – les bénéfices individuels et sociaux de la formation justifient une promotion accrue des certifications professionnelles pour les adultes.

⁶ <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-75052.html>

Revendications du point de vue syndical :

- **Augmentation du nombre de certifications professionnelles pour adultes** : En Suisse, seul 1,5 % environ de toutes les personnes sans diplôme de degré secondaire II ayant un potentiel professionnel obtiennent une telle certification chaque année. Le potentiel est loin d'être exploité, alors que les travailleurs et l'économie suisse auraient tout à y gagner. Seul un diplôme d'apprentissage permet d'accéder sans restriction à d'autres formations initiales et continues et optimise les chances d'une intégration professionnelle durable ainsi que d'un meilleur salaire.
- **Meilleure exploitation du potentiel de validation** : Comme le montre l'étude de la HESB, c'est notamment dans le domaine de la validation des acquis que le potentiel est sous-exploité. Il faut mettre l'accent sur cet aspect et renforcer la mesure 4 de la série de mesures du Conseil fédéral visant à promouvoir le potentiel de main-d'œuvre indigène.
- **Améliorer l'information, le conseil et l'accompagnement concernant la certification professionnelle pour les adultes** : Les possibilités de certification professionnelle pour les adultes sont trop peu connues et les obstacles administratifs trop importants. Les travailleurs doivent être mieux informés et accompagnés dans le processus. La possibilité de validation doit concerner davantage de métiers.
- **Publication du rapport sur le postulat 21.3235** (*« Formation professionnelle. Pour un changement d'approche en matière de validation des acquis de l'expérience »*) : Le rapport doit exposer les possibilités d'une validation modulaire des acquis de l'expérience et présenter les expériences d'autres pays. Les éventuelles mesures à prendre sur la base de ce rapport doivent être abordées et mises en œuvre de manière conséquente.
- **Promouvoir systématiquement les compétences de base** : L'accès au système de formation initiale et continue dépend également des compétences de base. Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur la formation continue, l'accent a été mis sur les compétences de base. Il faut maintenant consolider et mieux coordonner les programmes ainsi que pérenniser la promotion.

3.2 Promotion via un soutien financier

Développement du système de bourses d'études

Comme le montre l'étude du bureau BASS (cf. p. 9), il existe des lacunes notables dans les systèmes cantonaux de bourses d'études. Ainsi, les bourses se limitent généralement aux premières formations et sont assorties d'une limite d'âge – dans la plupart des cantons, l'obtention d'une bourse est en principe impossible après 40 ans. Au final, cela entrave l'apprentissage tout au long de la vie et les salarié-e-s adultes en réorientation ou sans diplôme professionnel se retrouvent livrés à eux-mêmes. De l'avis de Travail.Suisse, cette organisation du système de bourses n'est pas en phase avec l'accélération des changements structurels et n'aide pas les salarié-e-s à s'adapter et à se développer sur le plan professionnel. Sur la base de l'étude mentionnée, les cantons ont décidé d'un engagement commun afin d'harmoniser la situation de départ des salarié-e-s et de supprimer les obstacles existants. Pour Travail.Suisse, cela n'est pas assez contraignant – il faut des objectifs clairs et un processus accéléré pour renforcer le soutien des pouvoirs publics. Outre les bourses cantonales, il faut envisager l'introduction de bourses nationales.

Conformément à l'art. 66,2 de la Constitution fédérale, la Confédération a la possibilité, en complément des allocations de formation cantonales, de prendre des mesures pour encourager la formation initiale. Il faudrait ici envisager, en complément des bourses cantonales, des bourses nationales pour encourager la formation continue en général et les certifications professionnelles pour adultes en particulier.

La formation continue dans l'assurance-chômage

Tout parle en faveur de l'extension des possibilités de formation continue pendant les périodes de chômage, puisque le temps et le revenu de remplacement sont déjà garantis. Il existe certes déjà aujourd'hui des mesures sur le marché du travail qui comprennent également un soutien lors de formations (allocations de formation), mais elles ne représentent qu'un phénomène marginal. Alors qu'en 2021, l'AC a financé à hauteur d'environ 633 millions de francs des mesures relatives au marché du travail (MMT), 0,3 pour cent de cette somme seulement (à peine 20 millions de francs) a été consacré aux allocations de formation. Il convient également de noter les grandes différences entre les cantons – ainsi, la part des MMT consacrée aux allocations de formation varie entre 0,5 et 18 pour cent.⁷

Pour Travail.Suisse, l'assurance-chômage dans sa forme actuelle est trop fortement axée sur le versement d'indemnités journalières et sur une réinsertion aussi rapide que possible sur le marché du travail. La réinsertion durable (qui supposerait éventuellement le financement d'une formation) n'est qu'un phénomène de niche. Il faut mettre en œuvre, au moins pour certaines professions ou branches, des projets pilotes permettant de mieux financer la formation des salarié-e-s, afin de préserver l'employabilité des travailleurs fortement touchés par les mutations structurelles.

Le devoir d'assistance des employeurs implique que l'employabilité des salarié-e-s soit maintenue. Les salarié-e-s doivent donc acquérir des qualifications qui leur donnent toutes les chances de retrouver un emploi en cas de licenciement. Le droit qui découle de l'obligation d'assistance est toutefois trop peu concret pour pouvoir être mis en œuvre efficacement. La violation du devoir d'assistance n'est souvent pas prise en compte à temps. Un instrument de recours dans l'assurance-chômage est donc une option valable. Il permettrait à l'assurance de sanctionner a posteriori les violations du devoir d'assistance des employeurs. Cela inciterait fortement ceux-ci à davantage respecter ce devoir d'assistance afin de préserver l'employabilité.

Bons de formation/Compte de formation

Les bons de formation permettent de prendre en charge directement les coûts directs ou indirects de la formation, les modalités pouvant varier. Les bons de formation peuvent couvrir uniquement les frais des cours ou également le coût de la vie. L'idée d'un compte de formation continue semble particulièrement intéressante, car elle permettrait de cumuler et de transférer les bons sur un compte. L'association avec un congé de formation et avec l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière est également envisageable. Travail.Suisse est favorable à un examen approfondi de la faisabilité et des conditions de l'introduction d'un compte de formation continue.

⁷ Vgl. AMSTAT; chiffres originaux.

La question des bons de formation destinés aux personnes peu qualifiées est au centre du postulat 21.4464 (« Augmenter la part des personnes peu qualifiées dans la formation professionnelle continue grâce à des bons de formation et à d'autres mesures »)⁸. Malgré l'évidence d'une participation inférieure à la moyenne dans cette catégorie de la population, le Conseil fédéral rejette ce postulat de manière incompréhensible.

Revendications du point de vue syndical :

- **Mettre fin à la discrimination en matière de soutien au développement professionnel** : Les employeurs sont invités à soutenir davantage les personnes peu qualifiées, les femmes, les migrant-e-s et les travailleurs/euses à temps partiel dans leur développement professionnel.
- **Solutions pour couvrir les coûts indirects de la formation** : Il faut prendre conscience que les coûts indirects de la formation constituent le plus grand obstacle à la participation à la formation initiale ou continue. Il est impératif d'harmoniser et de développer les systèmes de bourses cantonales et d'envisager la mise en place de bourses nationales.
- **Renforcer le soutien à la formation continue par l'assurance chômage** : Le soutien de la formation initiale ou continue par l'AC constitue une niche. Il faut des projets pilotes dans les branches particulièrement touchées par les changements structurels ou la pénurie de main-d'œuvre (p. ex. la gastronomie, l'hôtellerie ou le tourisme) pour financer une formation supérieure ou complémentaire par l'AC. Le Parlement est invité à approuver les motions 21.3761 (« Investir dans les perspectives professionnelles plutôt que dans le chômage de longue durée ») et 21.3732 (« Assurance-chômage. Pour des mesures du marché du travail efficaces à long terme »).
- **Devoir d'assistance obligatoire des employeurs dans l'AC** : Le devoir d'assistance des employeurs comprend en principe aussi la progression professionnelle des salarié-e-s. Mais l'absence de progression ne se constate qu'a posteriori. Envisager une logique de recours dans l'AC pourrait rendre le devoir d'assistance plus contraignant.
- **Bons de formation / comptes de formation continue pour un soutien financier direct** : Un soutien financier direct aux travailleurs dans leur développement professionnel permet de lutter contre la discrimination et augmente la participation. La mise en relation avec le renforcement de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière doit être examinée. Les bons encouragent précisément les personnes peu qualifiées à suivre des formations. Le Parlement est invité à approuver le postulat 21.4464 (« Augmenter la part des personnes peu qualifiées dans la formation professionnelle continue grâce à des bons de formation et à d'autres mesures »).

3.3 Promotion via un soutien en temps

L'introduction d'un congé de formation correspondrait à une fixation légale des jours de congé. Il est essentiel que, outre les jours de congé, l'allocation pour perte de gain et les frais de formation continue soient pris en charge par un instrument de financement. En outre, une combinaison avec les prestations d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière est possible.

⁸ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20214464>

Selon la branche, l'instrument pourrait susciter un grand intérêt ; le partenariat social semble donc ici s'imposer pour fixer les congés de formation au niveau des conventions collectives de travail. Pour les branches sans partenariat social, Travail.Suisse estime qu'il faut viser une solution législative.

Les offres de formation initiale et continue a également une influence sur la participation des salarié-e-s. Ce sont précisément les salarié-e-s ayant des obligations d'assistance et/ou des horaires de travail irréguliers qui peuvent difficilement concilier une formation avec leurs autres activités (travail, famille, tâches d'assistance et travail de milice). Des offres conçues de manière systématiquement modulaire et flexible peuvent ici aider à lever les obstacles et à concilier les différents domaines.

Revendications du point de vue syndical :

- **Les offres de formation initiale et continue doivent être conçues de manière modulaire et flexible :** Afin d'éliminer les obstacles temporels et de permettre de concilier travail, famille, obligations d'assistance, formation continue et travail de milice, les offres doivent être conçues de manière plus flexible et modulaire.
- **Meilleures pratiques en matière de journées de formation continue dans les conventions collectives de travail :** Il faut mieux faire connaître la promotion du soutien en temps prévu par les conventions collectives de travail. Les exemples de bonnes pratiques doivent servir d'inspiration pour d'autres CCT.
- **Congé de formation légal dans les branches sans partenariat social :** Les travailleurs n'ayant pas de convention collective de travail doivent également bénéficier d'un soutien en temps, c'est pourquoi il faut introduire un droit légal pour les branches sans partenariat social.

3.4 Promotion via l'information et le conseil

L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) a été revalorisée dans le cadre des conférences sur les salarié-e-s âgés, notamment à l'initiative et avec le soutien de Travail.Suisse. La stratégie nationale de l'AFPC doit permettre aux cantons de se mettre d'accord sur l'organisation des offres. Le plan d'action pour la mise en œuvre prévoit ici des mesures concrètes. Le projet pilote « viamia » introduit un bilan professionnel gratuit pour les salarié-e-s à partir de 40 ans. Les coûts seront financés à 80 % par la Confédération jusqu'en 2024. Pour que cette offre soit financée durablement, elle doit toutefois être inscrite dans le prochain message FRI. Une motion (22.3391)⁹ visant à positionner l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière comme partie intégrante de l'espace suisse de formation a été adoptée à une large majorité par le Conseil national lors de la session d'été - Travail.Suisse demande au Conseil des États de faire de même et de mettre en œuvre la motion le plus rapidement possible.

⁹ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20223391>

Revendications du point de vue syndical:

- **Renforcement de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière** : L'OPUC revêt une importance encore plus grande dans un contexte de changement structurel accéléré. L'offre doit être facile d'accès, gratuite et de bonne qualité. Le conseil doit devenir un accompagnement des travailleurs tout au long de leur carrière professionnelle.
- **Maintenir le projet pilote « viamia »** : Le projet pilote « viamia », qui propose des bilans de compétences gratuits aux travailleurs à partir de 40 ans, existe depuis 2020. Ce projet doit être maintenu et financé durablement.
- **Approbation de la motion 22.3391** (*« Positionner l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière comme partie intégrante de l'espace suisse de formation »*) : Après l'approbation claire du Conseil national le 9.6.2022, la balle est maintenant dans le camp du Conseil des États. Celui-ci est invité à donner également son accord afin que le positionnement de l'OPUC puisse être intégré à temps dans les travaux relatifs au prochain message FRI.
- **Améliorer la qualité des entretiens avec les collaborateurs** : Les entretiens avec les collaborateurs peuvent jouer un rôle important dans la promotion du développement professionnel. Du point de vue de Travail.Suisse, une conduite constructive et utile des entretiens avec les collaborateurs fait partie du devoir d'assistance des employeurs.