

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Berne, mars 2014

Offrir davantage de formation initiale aux adultes - Repenser la formation professionnelle

Angela Zihler
Cheffe de projet Formation professionnelle
zihler@travailsuisse.ch

Sommaire

Résumé	3
Introduction	4
Deux décennies marquées par une pénurie de places d'apprentissage	4
Une nouveauté: une pénurie d'apprentis au lieu d'une pénurie de places d'apprentissage.....	4
La formation de rattrapage: une des solutions au problème	5
Un potentiel considérable	5
Des risques plus élevés pour les personnes sans formation	6
Peu de formations initiales chez les adultes	6
Première partie: accès à la formation de rattrapage	7
Manque de connaissances sur les possibilités de formation	7
Des ressources limitées en termes de temps et de finances.....	7
Des compétences de base lacunaires	8
Deuxième partie: obstacles financiers	10
Des bourses conçues pour être des compléments	10
L'harmonisation de l'aide sociale et du système des bourses laisse souvent à désirer	10
La réduction du temps de travail n'est guère supportable financièrement.....	11
Une formation professionnelle pendant une période de chômage est rarement possible	11
Troisième partie: engagement pour la formation initiale d'adultes	13
Peu de premiers diplômes malgré un fort potentiel.....	13
Il vaut la peine d'investir dans la formation	14
Un objectif commun fait défaut.....	15
Modifier la loi sur la formation professionnelle	15
Annexe: Calcul des moyens nécessaires à la promotion de la formation de rattrapage	17

Résumé

La question de savoir de quelle manière la Suisse couvrira, à l'avenir, ses besoins en main-d'œuvre est devenue encore plus brûlante après l'approbation dans les urnes de l'initiative populaire « contre l'immigration de masse ». La génération issue des années de faible taux de natalité qui entrera sur le marché du travail au cours des prochaines années ne pourra pas remplacer celle des baby-boomers qui partiront à la retraite. A cela s'ajoute le fait que la population ne veut pas d'une immigration illimitée de main-d'œuvre. Il faut donc désormais se focaliser sur le maintien de la population active sur le marché du travail et l'amélioration de ses qualifications. La formation professionnelle se retrouve donc dans la ligne de mire. Au cours des deux dernières décennies, elle a privilégié la création de places d'apprentissage et l'intégration des jeunes rencontrant des difficultés scolaires, linguistiques et sociales. Sa stratégie d'encouragement a permis à la formation professionnelle d'intégrer les jeunes dans le monde du travail. La pénurie de main-d'œuvre a désormais succédé à celle des places d'apprentissage. Une possibilité de pallier ce problème passe par la qualification d'adultes qui n'ont pas de certificat professionnel reconnu.

Les instruments permettant à des adultes de suivre une formation initiale existent. Et pourtant, un petit nombre seulement des quelque 600'000 adultes sans formation initiale terminent une formation, alors que le nombre potentiel se situerait, selon les différentes études, entre 52'000 et 93'000 personnes. Deux études mandatées par Travail.Suisse ont démontré l'utilité, pour l'ensemble de la société, des formations initiales de personnes sans diplôme professionnel. En outre, nul ne conteste les effets positifs d'une formation initiale sur la situation personnelle d'un individu. Dès lors, il s'agit d'aplanir les obstacles afin que les adultes sans formation initiale soient en mesure de suivre une formation de rattrapage. Cela implique, d'une part, d'améliorer l'information, les conseils et le suivi des différents groupes cibles et, d'autre part, d'assouplir les modèles de formation et de prendre des décisions cohérentes en matière de bourses et d'aide sociale.

Mais cela ne suffit pas. L'amélioration des conditions cadre doit être assortie d'une promotion ciblée - par la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux - de la formation initiale des adultes. A l'heure actuelle, les partenaires n'ont aucune obligation d'encourager activement les efforts de formation des adultes qui n'ont pas de formation initiale. L'engagement visant à assurer à 95% de tous les jeunes un diplôme du degré secondaire II doit servir de modèle. Une modification de la loi sur la formation professionnelle serait alors nécessaire, afin de soutenir financièrement la formation initiale des adultes et de mettre à disposition les fonds appropriés destinés à des projets novateurs. Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI prépare actuellement un rapport portant sur la formation de rattrapage en Suisse. Ce rapport étudie les offres existantes, examine s'il est nécessaire de les étoffer et de les harmoniser et élabore des recommandations. D'autres étapes devront suivre pour que l'encouragement des adultes sans formation devienne l'un des points forts de la formation professionnelle.

Travail.Suisse exige que l'accès à la formation de rattrapage soit facilité par une amélioration de l'information et des conseils prodigués par les partenaires aux personnes sans formation. De plus, il faudra aplanir les obstacles financiers, en adaptant les bourses offertes par les cantons aux besoins des adultes sans formation initiale et en les harmonisant avec l'aide sociale. Les partenaires devront également s'engager à encourager les personnes sans formation, en ayant pour objectif d'atteindre 30'000 formations initiales d'adultes en dix ans. Travail.Suisse demande que la Confédération, ainsi que les cantons, débloquent chacun 850 millions de francs à cet effet.

Introduction

Deux décennies marquées par une pénurie de places d'apprentissage

Depuis le milieu des années 90, la formation professionnelle a mis l'accent sur l'entrée des jeunes dans une profession. Ces années ont été marquées par une pénurie de places d'apprentissage. La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont encouragé la création de places d'apprentissage et ont aidé les jeunes qui rencontraient des difficultés scolaires, linguistiques et sociales à s'intégrer dans le monde professionnel. Depuis 1997, le baromètre des places d'apprentissage a analysé deux fois par an le marché des places d'apprentissage. Depuis 2003, le SEFRI organise sa conférence annuelle sur les places d'apprentissage.

Cette priorité s'est également manifestée dans la loi sur la formation professionnelle LFP, entrée en vigueur en 2004. Elle a privilégié des mesures visant à soutenir les jeunes lors de leur passage à l'apprentissage professionnel, pendant leur période d'apprentissage et ensuite au moment où ils accèdent de plein droit à la profession apprise. Mentionnons ici le marketing des places d'apprentissage, l'introduction de la formation professionnelle initiale de deux ans sanctionnée par l'attestation fédérale de formation professionnelle AFP, le case management formation professionnelle, la création d'offres de formation transitoires, etc. En 2006, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail sont en outre convenus d'élever à 95% d'ici à 2015 le taux des jeunes obtenant un certificat du degré secondaire II.

Une nouveauté : une pénurie d'apprentis au lieu d'une pénurie de places d'apprentissage

Au cours des deux dernières années, la tendance s'est inversée sur le marché des places d'apprentissage, comme le montre le baromètre des places d'apprentissage 2013.¹ En août 2013, les entreprises ont offert 95'500 places d'apprentissage, soit 3'500 de plus que l'année précédente. En revanche, 93'500 jeunes ont manifesté leur intérêt, soit 3'000 de moins que l'année précédente. Si le nombre de jeunes se trouvant en liste d'attente a diminué ces dernières années, on enregistre en revanche une augmentation des places d'apprentissage restées inoccupées. Cette détente réjouissante pour la plupart des jeunes se trouvant sur le marché des places d'apprentissage s'explique par le fait que les classes d'âge issues des années de faible taux de natalité ont terminé leur scolarité. Par contre, les entreprises continuent d'offrir le même nombre de places d'apprentissage pour assurer la relève professionnelle.

Dans certaines branches, le besoin de main-d'œuvre ne pourra plus être couvert par la seule formation de jeunes gens. La pénurie de main-d'œuvre s'accroîtra encore au cours des prochaines années et décennies. En effet, alors que, d'une part, les classes d'âge issues des années de faible taux de natalité parviennent à l'âge de travailler, la génération des baby-boomers atteint celui de la retraite. Les résultats d'une enquête menée par Manpower montre pour 2013 que les collaborateurs spécialisés sont les plus recherchés.² Il s'agit en premier lieu des travailleurs qui ont une formation professionnelle de base ou qui ont suivi en plus une haute école spécialisée, ont obtenu un diplôme d'une école supérieure ou ont obtenu un diplôme professionnel. La formation professionnelle est donc particulièrement sollicitée pour mettre au point – en sus des mesures existantes destinées aux jeunes –

¹ Voir à ce sujet <http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/index.html?lang=de>.

² Enquête de Manpower sur la pénurie de talents. Résultats 2013. pp. 13-15.

des stratégies visant à promouvoir la formation de base et la formation continue destinées aux adultes.

Au cours des dernières années, l'immigration a permis de couvrir le besoin croissant de main-d'œuvre, ce qui a entraîné une certaine mauvaise humeur au sein de la population, qui a fait un amalgame entre l'immigration et la pénurie de logements dans les villes, la surcharge des infrastructures de transports et l'insécurité de l'emploi. En février dernier, les votants ont manifesté leur mécontentement en approuvant l'initiative « contre l'immigration de masse ». Le fait de réduire l'immigration pose avec davantage d'acuité la question de savoir comment la Suisse pourra répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée avec la (seule) main-d'œuvre dont elle dispose.

En 2011, en lançant l'initiative « visant à combattre la pénurie de personnel qualifié »³, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR s'était fixé pour objectif, de mieux utiliser le potentiel offert par la main-d'œuvre indigène, c'est-à-dire d'accroître l'engagement de personnes qualifiées, telles que des mères ayant un diplôme professionnel et des travailleurs d'un certain âge. Cette initiative avait pour second objectif de promouvoir la formation de rattrapage et de relever les qualifications de personnes sans formation initiale. Cette catégorie de personnes est au coeur de la présente prise de position.

La formation de rattrapage : une des solutions au problème

Un potentiel considérable

Le potentiel de personnes sans certificat professionnel reconnu revêt une importance accrue compte tenu de l'évolution démographique et politique. En Suisse, 13% de la population active (25 – 64 ans) n'ont pas de formation initiale reconnue.⁴ Les femmes (16%) ainsi que les migrantes et les migrants (28%) y sont surreprésentés.⁵ L'absence de formation touche plus de 600'000 personnes en âge de travailler.

Les estimations du nombre d'adultes non qualifiés susceptibles d'acquérir un certificat professionnel varient fortement. Une étude menée par la section Travail social de la Haute école spécialisée bernoise (BFH), mandatée par Travail.Suisse, évalue ce potentiel à quelque 52'000 personnes.⁶ Il s'agit là de personnes sans formation initiale, âgées de 30 à 49 ans, qui travaillent depuis cinq ans dans la même entreprise et qui ont achevé leur scolarité obligatoire en Suisse. Dans une étude sur la formation de rattrapage, Emil Wettstein montre que, d'après les inspectrices et inspecteurs des apprentis-sages, près de 20% des adultes sans formation initiale, en âge de travailler, remplissent les conditions requises pour une formation de rattrapage.⁷ En 2012, sur les 619'000 personnes concernées, 463'000 se trouvent déjà sur le marché du travail. Le potentiel s'élèverait ainsi à 93'000 personnes actives (avec ou sans emploi), dont 85'000 exercent une activité professionnelle.

³ La main-d'œuvre en Suisse. Une initiative lancée par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche. Berne 2011.

⁴ Office fédéral de la statistique, ESPA: Niveau de formation de la population résidente selon les groupes d'âge, 2012.

⁵ Enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS: Niveau de formation de la population résidente selon la nationalité, 2012.

⁶ Fritschi Tobias et al.: Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf die Validierung und Ausbildungsabbrüche. Haute école spécialisée bernoise – Travail social. Berne 2012.

⁷ Wettstein Emil, Neuhaus Helena: Unterstützungsbedarf zur beruflichen Nachholbildung im Kanton Basel-Stadt. Zurich 2012, p. 44.

Des risques plus élevés pour les personnes sans formation

Les personnes sans formation sont plus touchées que les autres par le chômage. En 2012, 7,5% des personnes sans formation initiale étaient sans emploi contre 4,1% des personnes avec un diplôme de degré secondaire II et 2,8% des personnes avec un diplôme de degré tertiaire.⁸ Et comme leur salaire est généralement plus bas, elles sont plus souvent tributaires d'un soutien financier de l'Etat. En 2012, plus de la moitié des bénéficiaires de l'aide sociale âgés de 18 à 65 ans n'avaient pas de formation initiale.⁹ De plus, leur situation précaire sur le marché du travail a des répercussions négatives sur leur santé.

L'étude menée par le bureau Bass sur mandat de Travail.Suisse attire l'attention sur les coûts sociaux de l'absence de formation.¹⁰ Elle montre que la formation a une utilité non seulement personnelle, mais aussi pour l'ensemble de la société. Ainsi, sont utiles pour la personne elle-même l'amélioration de ses aptitudes sur le marché du travail, son statut professionnel et la hausse de son salaire. Un diplôme professionnel reconnu augmente également le sentiment de sa propre valeur et donne accès à la formation continue. La société voit, quant à elle, diminuer ses dépenses de prestations d'assistance, alors que les cotisations aux assurances sociales et les recettes fiscales augmentent. L'étude a calculé que les coûts sociaux par personne sans formation initiale se situaient entre CHF 8'069 et CHF 11'201 par année (plus que pour une personne ayant un diplôme du degré secondaire II).¹¹

Les structures permettant à des adultes d'acquérir une formation initiale existent déjà. En plus des apprentissages réguliers et raccourcis, les adultes ayant acquis une expérience professionnelle appropriée ont la possibilité de passer l'examen final du métier considéré (admission directe à la procédure de qualification) ou de se soumettre à une procédure de validation (validation des acquis). Mais les procédures de validation sont proposées dans un petit nombre de professions seulement et les certificats professionnels obtenus par validation stagnent à un faible niveau.

Peu de formations initiales chez les adultes

Une étude menée en 2004 par Regula Schröder-Naef et Ruedi Jörg-Fromm a montré qu'une petite partie seulement des diplômes obtenus par des adultes relevait de formations initiales.¹² L'enquête menée auprès des titulaires d'un certificat fédéral de capacité CFC selon l'art. 41 de l'ancienne loi fédérale sur la formation professionnelle montre que 10% seulement des personnes interrogées n'avaient pas de formation initiale et que 9% n'avaient pas achevé leur formation. L'étude conclut que les offres de formation de rattrapage n'atteignent pas le groupe cible des personnes sans formation.

En 2004, la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle a créé une procédure de reconnaissance avec la validation des acquis selon l'art. 31 de l'ordonnance sur la formation professionnelle OFPr. Etant donné le niveau d'exigences qu'impose aux candidats la procédure de validation des acquis, cette voie est choisie avant tout par des personnes qui ont déjà un certificat professionnel. Cette

⁸ Enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS: Chômage et taux de chômage au sens du BIT, 2012.

⁹ Office fédéral de la statistique: Formation achevée des bénéficiaires de l'aide sociale et de la population à partir de 18 ans, 2012. Toutefois, les personnes n'ayant encore terminé aucune formation sont également prises en considération dans cette statistique.

¹⁰ Fritschi Tobias et al.: Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz. Bureau Bass SA. Berne 2009.

¹¹ Dito p. 3.

¹² Schröder-Naef Regula et Jörg-Fromm Ruedi: Wie wirkt sich der nachgeholt Lehrabschluss aus? Auswirkungen der Nachholbildung auf die berufliche Weiterentwicklung der Absolventinnen und Absolventen am Beispiel des Lehrabschlusses nach Artikel 41.1 BBG. Programme national de recherche « formation et emploi », Synthèse 9. Berne, Aarau 2004. p. 17.

nouvelle filière de formation n'incite donc pas un plus grand nombre de personnes sans formation à opter pour un certificat professionnel reconnu.

En 2012, près de 10% des 64'925 certificats professionnels ont été attribués à des adultes.¹³ Faute de données, on ignore toutefois combien de ces 6'396 certificats sont des premiers diplômes. L'étude citée permet de déduire qu'un grand nombre de ces certificats concernent des deuxièmes formations. Compte tenu du manque de professionnels hautement qualifiés et de l'utilité sociétale des formations initiales des adultes, la question se pose de savoir quels sont les obstacles auxquels sont confrontés les adultes sans formation et quelles mesures d'incitation seraient nécessaires pour leur permettre d'y avoir accès.

La présente prise de position met en évidence les facteurs qui compliquent l'accès à la formation de rattrapage (première partie), les obstacles financiers (deuxième partie) et la nécessité d'un engagement de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail pour promouvoir les formations initiales des adultes (troisième partie).

Première partie : accès à la formation de rattrapage

Manque de connaissances sur les possibilités de formation

Les instruments permettant aux adultes de suivre une formation initiale existent. Et pourtant, un petit nombre seulement des diplômées et diplômés potentiels (entre 52'000 et 93'000 personnes) utilisent les offres de formation destinées aux adultes. En partie, parce qu'ils ont peu d'informations sur les filières de formation pour adultes. De larges catégories de la population continuent, aujourd'hui encore, de manquer de connaissances sur les offres de formation, même chez les formateurs professionnels ou les spécialistes des ressources humaines.

Certes, il existe des offres de conseil et il est possible de consulter les sites internet des cantons pour y trouver les informations appropriées. Mais en règle générale, celles-ci ne sont accessibles qu'au bout de plusieurs « clics ». En outre, il se pourrait que les termes techniques utilisés constituent un nouvel obstacle pour des personnes sans formation ou de langue étrangère.

Les services cantonaux d'orientation professionnelle offrent des conseils aux adultes sans formation. Mais ces conseils ne sont pas gratuits dans tous les cantons pour les groupes cibles. Et en règle générale, un accompagnement pendant toute la période de formation n'est pas institutionnalisé.

Des ressources limitées en termes de temps et de finances

Les ressources financières et le manque de temps peuvent constituer un obstacle supplémentaire. La majorité des adultes sans formation initiale ne peuvent pas assumer financièrement une formation régulière ou accélérée, assortie d'une réduction de leurs revenus. La voie qui passe par l'examen de fin d'études ou par une procédure de validation est encore offerte aux adultes qui ont une expérience professionnelle appropriée. Ces filières de formation peuvent être suivies parallèlement à une activité

¹³ Office fédéral de la statistique: Statistique de la formation professionnelle initiale, 2012.

professionnelle, mais il ne faut pas, non plus, sous-estimer le temps qu'elles requièrent. Il arrive donc souvent que la personne échoue ou interrompe sa formation, parce que l'effort et le temps exigés, en plus de son activité professionnelle et de sa famille, sont trop importants. L'étude susmentionnée, menée par Regula Schröder-Naef et Ruedi Jörg-Fromm sur les effets de la formation de rattrapage, constate également que ce sont surtout les femmes qui ne terminent ou ne réussissent pas une formation, en raison de leur double, voire de leur triple charge.¹⁴

Des compétences de base lacunaires

Les compétences de base nécessaires (lire et écrire, compter au quotidien, maîtriser la langue officielle locale, connaître les technologies de l'information et de la communication TIC) font défaut chez une partie des adultes sans formation.¹⁵ Cela concerne aussi bien les migrantes et migrants qui n'ont qu'une maigre formation à leur actif que des personnes qui ont fréquenté l'école en Suisse. Ces dernières n'ont pas réussi à entrer en apprentissage, ont interrompu leur formation ou ont échoué à l'examen final. Des résultats scolaires médiocres jouent un rôle important dans les trois cas cités. A cela s'ajoute le fait que de nombreuses personnes sans formation utilisent peu les compétences de base dans leur quotidien professionnel et qu'elles les oublient au fil du temps.¹⁶ Une partie des adultes sans formation devra donc commencer par assimiler les notions scolaires de base, pour être en mesure de s'atteler à une formation de degré secondaire II.

Chez les migrantes et migrants, c'est souvent une maîtrise linguistique insuffisante de la langue officielle locale qui constitue un obstacle. Mais l'acquisition d'une deuxième langue nationale – comme elle est prévue dans les apprentissages de commerce et les professions de commerce de détail – peut représenter un obstacle supplémentaire.¹⁷

L'accès à la formation de rattrapage est compliqué pour diverses raisons. Les personnes sans formation ne sont guère informées; et les conseils ne sont pas gratuits dans tous les cantons. Certaines personnes manquent tout simplement de temps, notamment lorsqu'en plus de leur activité professionnelle, elles gèrent encore une famille. Et enfin, beaucoup d'entre elles n'ont pas les compétences de base, condition préalable pour suivre et terminer avec succès une formation professionnelle. Dans l'optique de Travail.Suisse, les mesures suivantes peuvent permettre aux adultes d'avoir accès à une formation initiale :

- 1. Campagne d'information :** le SEFRI, les cantons et les organisations du monde du travail mènent une campagne d'information. Les migrantes et migrants, les personnes qui ont une expérience professionnelle, mais n'ont pas de diplôme reconnu, celles qui ont des responsabilités parentales et celles qui, dans leur jeunesse, n'ont pas terminé avec succès leur appren-

¹⁴ Schröder-Naef Regula et Jörg-Fromm Ruedi: Wie wirkt sich der nachgeholt Lehrabschluss aus? Auswirkungen der Nachholbildung auf die berufliche Weiterentwicklung der Absolventinnen und Absolventen am Beispiel des Lehrabschlusses nach Artikel 41.1 BBG. Programme national de recherche « formation et emploi », Synthèse 9. Berne, Aarau 2004. p. 23.

¹⁵ Le projet du Conseil fédéral relatif à la loi sur la formation continue prévoit des réglementations sur l'acquisition et le maintien de **compétences de base des adultes**: la Confédération et les cantons encouragent l'acquisition et le maintien de compétences de base des adultes (LFCo art. 15), le SEFRI peut verser des aides financières aux cantons (LFCo art. 16). Sur l'état actuel de la loi sur la formation continue, voir

<http://www.sbfi.admin.ch/themen/01366/01382/01388/index.html?lang=de> .

¹⁶ Pour de plus amples informations sur les compétences de base, voir Fédération suisse pour la formation continue FSEA sous <http://www.alice.ch/de/themen/grundkompetenzen/> .

¹⁷ Schröder-Naef Regula et Jörg-Fromm Ruedi: Wie wirkt sich der nachgeholt Lehrabschluss aus? Auswirkungen der Nachholbildung auf die berufliche Weiterentwicklung der Absolventinnen und Absolventen am Beispiel des Lehrabschlusses nach Artikel 41.1 BBG. Programme national de recherche « formation et emploi », Synthèse 9. Berne, Aarau 2004. p. 27.

tissage, sont définies chacune comme un groupe cible. Les différents groupes cibles sont informés activement des diverses filières de formation. A cet effet, les canaux d'information appropriés doivent être définis et utilisés (centres de consultation, orientation professionnelle, ORP, promotion de l'apprentissage, aide sociale).

2. **Sensibilisation des employeurs** : les organisations du monde du travail, ainsi que les différents employeurs eux-mêmes, jouent un rôle clé d'intermédiaire pour l'accès à une formation de rattrapage. Les fédérations et branches professionnelles sensibilisent leurs membres, renseignent sur les différentes offres de formation destinées aux adultes et font de la formation de rattrapage leur cheval de bataille.
3. **Informations centralisées** : le SEFRI et les cantons organisent un portail pilote de la formation de rattrapage et de reconnaissance des diplômes étrangers.¹⁸ Il doit être possible d'obtenir les informations centralisées. Un fil conducteur guide les personnes intéressées à travers le site, leur permettant d'accéder à la formation appropriée et au centre de consultation ou service de certification compétent. A cet égard, il faut veiller à utiliser une langue appropriée au groupe cible.
4. **Conseils et accompagnement gratuits** : avant et pendant la formation, les cantons conseillent et accompagnent gratuitement les adultes. Une prestation de conseils devrait permettre le choix de la bonne filière de formation, une évaluation réaliste des propres ressources (temps, argent, organisation familiale, connaissances préalables) et la mise sur pied d'un programme de formation. Un accompagnement (coaching, case management) par un spécialiste devrait être garanti pendant la formation, permettant ainsi d'éviter des interruptions dans la formation. Un autre élément de soutien consiste à former des groupes d'étude et d'échanges entre personnes partageant les mêmes intérêts.
5. **Offres de formation souples, par modules** : les prestataires de formation créent des offres spécifiquement adaptées aux groupes cibles. Ces offres doivent être souples, modulables, et pouvoir se dérouler sur une période assez longue, pour que les formations restent maîtrisables en dépit de responsabilités professionnelles et familiales. Il convient de créer des offres combinées car les compétences de base ne sont souvent pas acquises et la langue officielle locale n'est pas maîtrisée.
6. **Préapprentissage et apprentissages destinés aux adultes** : les cantons créent davantage d'offres de formation, qui préparent les adultes à une formation professionnelle de base, par exemple le préapprentissage destiné aux adultes, proposé par le GIB de Thoune et le BFF de Berne.¹⁹ De leur côté, les associations et branches professionnelles doivent être prêtes à créer des places d'apprentissage destinées aux adultes et des formations à temps partiel. La promotion cantonale des places d'apprentissage a une tâche importante à remplir, en l'occurrence, car elle explique les particularités liées à la manière de se comporter avec des apprenants adultes (approche différente, rémunération, prise en compte des connaissances préalables).

¹⁸ Voir à ce sujet le portail pilote destiné aux personnes souhaitant réintégrer la vie active en Allemagne: www.perspektive-wiedereinstieg.de (uniquement en allemand).

¹⁹ Près de 50% des jeunes gens ayant terminé un préapprentissage commencent ensuite un apprentissage. Voir à ce sujet Emil Wettstein: Ungelehrte erhalten eine zweite Chance. Grundlagen für ein Förderungsprogramm. Zurich 2011. p. 9.

Deuxième partie : obstacles financiers

Des bourses conçues pour être des compléments

Une partie des lois cantonales sur les bourses sont toujours axées sur un parcours de vie normal. A preuve, les limites supérieures fixées en matière d'âge et les rallonges maximales octroyées. Le concordat sur les bourses entré en vigueur le 1^{er} mars 2013 n'a pas changé grand-chose à cet état de fait. Ce concordat prévoit que les cantons peuvent fixer une limite d'âge à l'obtention d'une bourse. La formation ne peut débuter si la limite d'âge de 35 ans est dépassée.²⁰ Trois cantons devront relever leur limite d'âge en cas d'adhésion (AI, OW, SH). Neuf cantons fixent la limite entre 35 et 40 ans. Quatre autres l'ont placée au-dessus de 40 ans. Et dix cantons ne fixent plus aucune limite d'âge.

En 2011, le montant des bourses atteignait en moyenne CHF 6'353 par an ; la valeur médiane était nettement plus basse, soit CHF 4'772.²¹ Cela montre bien que les bourses sont seulement un complément au financement personnel ou familial d'une formation.

Le Concordat sur les bourses prévoit, à son article 15, alinéa 1, que le montant maximal des bourses destinées aux personnes en formation du degré secondaire II atteigne au moins CHF 12'000. Si ces personnes ont des enfants à leur charge, il s'ajoute à cette somme CHF 4'000 par enfant.

Si des adultes effectuent un apprentissage à plein temps, l'option du gain accessoire tombe. Même s'ils touchent le montant maximal d'une bourse (CHF 12'000 par an), la somme ainsi ajoutée à leur salaire d'apprenti ne suffit pas, dans bien des cas, pour vivre. Et s'ils ont des enfants à entretenir, ce qu'ils gagnent et les bourses n'assurent pas un revenu suffisant.

L'harmonisation de l'aide sociale et du système des bourses laisse souvent à désirer

En matière d'aide sociale, les investissements dans la formation sont traités de manière diverse. Les contributions de l'aide sociale sont accordées en complément des bourses. Selon la Conférence suisse des institutions d'action sociale CIAS, la pratique est assez restrictive et présente des différences (d'un canton à l'autre). La CIAS souligne l'absence d'harmonisation dans les cantons : « Il manque presque partout une harmonisation logique des bourses et de l'aide sociale. La remarque vaut aussi bien pour la conception que pour le cas particulier. Les bourses sont accordées en fonction des lois pertinentes, lesquelles ne laissent que peu de place à une appréciation de la situation. L'aide sociale dispose d'une plus grande marge de manœuvre mais ne considère pas le financement de la formation comme son mandat légal. »²²

Le canton de Vaud fait figure de précurseur dans cette question du financement de la formation. Il est le premier à avoir harmonisé l'aide sociale et le système des bourses. Les bourses ont été augmentées pour être plus élevées que les sommes allouées par l'aide sociale, ce qui incite à aller jusqu'au bout d'une formation. Cette incitation s'est révélée un succès pour les jeunes adultes de moins de 25 ans et, depuis 2012, elle a été étendue, dans le cadre du programme-pilote FORMAD (Formation professionnelle aux adultes), aux adultes de moins de 40 ans.²³ La CIAS recommande donc aussi dans

²⁰ Accord intercantonal sur l'harmonisation des régimes de bourses, art. 12, al. 2.

²¹ Office fédéral de la statistique: Bourses et prêts d'études cantonaux 2011. Neuchâtel 2012. p. 28.

²² Des bourses plutôt que l'aide sociale. Prise de position de principe de la CIAS. Berne 2011. pp. 6-7.

²³ Plus d'informations sur les programmes sous <http://www.vd.ch/etablissements-de-formation/centre-dorientation-et-de-formation-professionnelles/forjad/>

le texte susmentionné « Des bourses plutôt que l'aide sociale » de prendre le canton de Vaud pour modèle. Le principe des bourses devrait donc, quand c'est possible, être étendu aux adultes, pour leur éviter de rester à l'aide sociale.²⁴

La réduction du temps de travail n'est guère supportable financièrement

Si des adultes optent pour une procédure de validation en emploi ou s'ils préparent un examen de fin d'apprentissage, ils peuvent viser un meilleur salaire. Mais ils sont soumis à une grosse pression du temps, surtout s'ils cumulent travail et éducation de leurs enfants. Une réduction du temps de travail s'accompagne d'une diminution de salaire. Comme les adultes sans formation initiale gagnent généralement moins que la moyenne, ils ne peuvent guère se permettre cette réduction.

Une évaluation de l'enquête sur la structure des salaires en Suisse, effectuée en 2010 par l'Office fédéral de la statistique, montre l'image suivante : les personnes qui n'ont pas achevé une formation professionnelle et n'exercent pas une fonction de cadre, gagnaient un salaire mensuel brut de CHF 4'528 (valeur médiane, équivalent plein temps).²⁵ Les femmes gagnaient un salaire médian de CHF 4'126, les hommes, de CHF 4'960. L'enquête de l'OFS sur les bas salaires en Suisse conclut que 32,4% de toutes les personnes à bas salaire n'ont pas de certificat de formation professionnelle.²⁶ La situation financière précaire des adultes sans formation initiale et l'absence de perspectives d'obtenir un soutien substantiel par le biais de bourses ou de fonds ad hoc devraient les faire renoncer à entreprendre une formation ou interrompre celle-ci, pour cause de surmenage, s'ils en avaient commencé une.

En Suisse, il n'existe en outre presque pas de bons de formation et de contributions d'un fonds de formation professionnelle destinés à la formation initiale d'adultes. A une exception près : le canton de Genève. Il octroie des chèques de formation et le fonds cantonal pour la formation professionnelle initiale et la formation continue FFPC prend en charge, de concert avec les employeurs, à raison d'une moitié chacun, la perte de salaire que subit une personne qui fréquente un cours de formation pendant son temps de travail (p.ex. un jour de cours par semaine dans une école professionnelle spécialisée).

Le Parifonds Construction prévu par la Convention nationale de la SSE et le fonds de formation de la Convention collective nationale de travail pour l'hôtellerie-restauration CCNT disposent d'indemnités pour perte de salaire en cas de congés de formation.

Une formation professionnelle pendant une période de chômage est rarement possible

Les adultes sans formation initiale se retrouvent à maintes reprises et plus que la moyenne au chômage. L'enquête suisse sur la population active ESPA montre un taux de chômage de 7,5% en 2012 pour les personnes au bénéfice d'un diplôme de formation secondaire I. Ce taux tombe à 4,1% pour les personnes en âge de travailler au bénéfice d'une formation secondaire II, et à 2,8% pour celles qui

²⁴ Des bourses plutôt que l'aide sociale. Prise de position de principe de la CIAS. Berne 2011. p. 9.

²⁵ Enquête suisse sur la structure des salaires 2010. Office fédéral de la statistique. Voir à ce propos http://www.bfs.ad-min.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_ausbildung.html

²⁶ Les femmes et les personnes dont le taux d'occupation est bas sont surreprésentées dans les bas salaires. Par bas salaire on entend un salaire inférieur de deux tiers par rapport au salaire médian standardisé en Suisse. En 2010, étaient concernés les salaires mensuels bruts inférieurs à CHF 3'986. Cf. Office fédéral de la statistique: Enquête sur la structure des salaires 2010. Bas salaires en Suisse. Neuchâtel 2012.

ont une formation tertiaire.²⁷ Les demandeurs d'emploi sans formation initiale n'ont pourtant guère de possibilités d'acquérir une formation professionnelle pendant leurs périodes de chômage. En effet, l'assurance-chômage ne permet, par le biais de mesures de marché du travail, que de courtes formations de perfectionnement, qui ne réduisent pas le risque du chômage à répétition.

L'assurance-chômage connaît une seule exception : l'allocation de formation AF.²⁸ Cette règle d'exception permet d'octroyer à des adultes de plus de trente ans des allocations pour suivre une formation. Le salaire d'apprenti est complété par l'assurance-chômage à concurrence de CHF 3'500 au maximum. Mais l'octroi des allocations de formation est subordonné à de multiples conditions et ne s'adresse qu'à des personnes difficiles à placer.²⁹ Le nombre des allocations finalement octroyées est par conséquent également bas : en 2012, seules 473 personnes en ont bénéficié. L'assurance-chômage a déboursé en 2012 CHF 13,5 millions en tout pour ces allocations d'initiation au travail, ce qui équivaut en moyenne à CHF 28'500 par personne et par an. Si 500 personnes environ ont bénéficié d'allocations de formation, il y avait en regard, en 2012, 56'000 chômeurs sans formation au sens du BIT.³⁰

Les adultes qui veulent obtenir un premier diplôme se heurtent donc à différents obstacles financiers : dans de nombreux cantons, les bourses ne sont accordées que jusqu'à un âge déterminé et leur montant est limité vers le haut. Pour de nombreux adultes sans formation, le complément au revenu ne suffit pas à assurer le minimum vital. L'aide sociale en revanche, qui couvre ce minimum vital, traite le financement de formations de manière différenciée et assez restrictive. Le salarié ne peut pas réduire son temps de travail pour suivre une formation, parce qu'il ne peut pas supporter la perte de revenus. Les chômeurs à l'assurance-chômage ne peuvent pas, quant à eux, utiliser leurs périodes de chômage pour se former, parce que l'assurance-chômage ne finance une formation professionnelle que dans des cas exceptionnels. De ce qui précède, Travail.Suisse tire les conclusions suivantes :

1. **Adapter les lois sur les bourses** : les cantons doivent supprimer les limites d'âge dans leurs lois cantonales sur les bourses. Dix cantons ont déjà franchi ce pas. Au sens de l'apprentissage à vie, la formation initiale d'adultes qui n'ont qu'une maigre formation à leur actif devrait encore être soutenue en milieu de vie. Par conséquent, les bourses pour adultes devraient être conçues pour assurer le minimum vital. Les montants maximaux pour adultes en formation devraient donc être augmentés en conséquence. En outre, les secondes formations de personnes qui doivent se réorienter professionnellement après une phase consacrée à la famille devraient pouvoir bénéficier de bourses.

²⁷ Enquête suisse sur la population active ESPA, OFS: Chômage et taux de chômage au sens du BIT, 2012.

²⁸ Cf. Loi sur l'assurance-chômage LACI, art. 66a: Allocations de formation

1 L'assurance peut octroyer des allocations pour une formation d'une durée maximale de trois ans à l'assuré qui:

a. *abrogé*

b. est âgé de 30 ans au moins; et

c. n'a pas achevé de formation professionnelle ou qui éprouve de grandes difficultés à trouver un emploi correspondant à sa formation.

²⁹ Cf. Ordonnance sur l'assurance-chômage OACI, art. 90, al. 1.

« Le placement d'un assuré est réputé difficile lorsque, compte tenu de la situation du marché du travail, l'assuré a de grandes difficultés à trouver un emploi en raison:

a. de son âge avancé,

b. de son handicap physique, psychique ou mental,

c. d'antécédents professionnels lacunaires;

d. du fait qu'il a déjà touché 150 indemnités journalières;

e. de son manque d'expériences professionnelles lors d'une période de chômage élevé au sens de l'art. 6, al. 1^{er}. »

³⁰ Enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS: Chômeurs et taux de chômage au sens du BIT, 2012.

2. **Harmoniser l'aide sociale et les lois sur les bourses** : les cantons doivent harmoniser l'aide sociale et les lois sur les bourses de manière à ce que cela vaille la peine de mener jusqu'au bout une formation initiale. Le principe énoncé par la CIAS, à savoir que « Les bourses, c'est mieux que l'aide sociale » devrait être appliqué par tous les cantons, aux adultes sans formation également.
3. **Développer les fonds destinés à la formation professionnelle** : les cantons et les branches devraient créer des fonds destinés à la formation professionnelle ou améliorer ceux qui existent, de manière à ce que la perte de revenu de celui qui effectue une formation en emploi (préparation d'un examen de fin d'apprentissage, procédure de validation) soit compensée par le fonds. Les employeurs dans les branches qui comptent des petites et moyennes entreprises peuvent dans le même temps promouvoir la carrière de leurs collaborateurs et compenser la diminution du travail.
4. **Augmenter le nombre des allocations de formation avec des fonds de la Confédération** : pour assurer une intégration durable dans le marché du travail, il faudrait augmenter dans l'assurance-chômage le nombre des allocations de formation. Travail.Suisse propose que l'instrument des allocations de formation soit renforcé et que 1'000 formations initiales par an soient achevées. Comme la formation professionnelle de base ne relève pas de l'assurance-chômage, le financement des allocations de formation devrait être assuré par la Confédération (voir Troisième partie, Promotion 4).

Troisième partie : engagement pour la formation initiale d'adultes

Peu de premiers diplômes malgré un fort potentiel

Il ressort d'une étude réalisée par la division Travail social de la Haute école spécialisée bernoise (BFH) pour le compte de Travail.Suisse que 52'000 adultes ont le potentiel d'obtenir un premier diplôme.³¹ Ce chiffre comprend tous les actifs sans formation âgés de 30 à 49 ans, qui ont entièrement terminé l'école obligatoire en Suisse et qui travaillent depuis au moins cinq ans dans la même entreprise. Ces derniers remplissent probablement les conditions pour accomplir une procédure de validation ou se préparer à un diplôme final. Des inspectrices et inspecteurs des apprentissages, expérimentés, estiment à 20%³² la part de personnes sans formation disposant des compétences nécessaires. Cela équivaut à un potentiel de 85'000 actifs, et si l'on comptabilise les sans-emploi, le potentiel augmente à 93'000 personnes.

En 2012, 6'396 personnes de plus de 25 ans ont obtenu un certificat fédéral de capacité CFC ou une attestation fédérale de formation professionnelle AFP.³³ Cela représente quasiment 10% des examens. Il n'est toutefois pas possible d'en déduire combien d'entre eux sont des premiers diplômes. Les données correspondantes n'ont pas été recueillies. Toutefois, sur la base des études de Regula

³¹ Fritschi Tobias et al.: Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf die Validierung und Ausbildungsabbrüche. Haute école spécialisée bernoise - Travail social. Berne 2012.

³² Wettstein Emil, Neuhaus Helena: Unterstützungsbedarf zur beruflichen Nachholbildung im Kanton Basel-Stadt. Zurich 2012. p. 44.

³³ Office fédéral de la statistique: Statistique de la formation professionnelle initiale en 2012.

Schräder-Naef déjà citées, nous pouvons admettre que la majorité des examens sanctionnaient une seconde formation.³⁴

Par rapport au potentiel considérable, peu d'adultes sans formation obtiennent un premier diplôme dans la pratique. Il convient de noter que six examens sur dix se déroulent par la voie de la formation de base régulière ou accélérée. Un tiers d'entre eux résultent de l'admission directe à la procédure de qualification (examen final). 4% des examens finaux sont obtenus via la procédure de validation.³⁵ La procédure de validation, introduite en 2004 comme alternative pour les professionnels avec expérience, continue à stagner à un faible niveau. L'une des raisons à l'origine de cette tendance est peut-être le fait que les procédures de validation des acquis sont proposées dans peu de métiers (état en janvier 2014 : 18 métiers). Bien que la loi sur la formation professionnelle offre aux adultes diverses possibilités d'obtenir un diplôme de fin d'études, peu d'entre eux font usage de cette possibilité. Chez les adultes se pose immédiatement la question de savoir comment couvrir les coûts de la vie pendant une formation.

Il vaut la peine d'investir dans la formation

Une étude du bureau BASS s'est penchée sur les coûts pour la société de l'absence de formation.³⁶ Menée sur mandat de Travail.Suisse, celle-ci estimait les coûts économiques par personne sans formation initiale entre CHF 8'069 et CHF 11'201 par an.³⁷ Si l'on donne la possibilité à ces personnes de passer un premier examen, ces coûts pourraient être évités. Une autre étude menée pour le compte de Travail.Suisse a calculé les frais correspondant tout au long de la vie.³⁸ A partir de l'âge de 25 ans, l'absence de formation induit des frais se situant entre CHF 160'000 et CHF 230'000. A partir de 35 ans, ces frais se situent entre CHF 140'000 et CHF 190'000 et à partir de 45 ans, ils atteignent encore entre CHF 110'000 et CHF 140'000. Il conviendrait de comparer ces frais aux coûts uniques d'une formation. Pour un apprentissage complet, les pouvoirs publics doivent déboursier CHF 50'000. Un apprentissage accéléré ou l'admission directe à la procédure de qualification revient à CHF 25'000. Les procédures de validation coûtent, quant à elles, environ CHF 8'000 par personne. Il vaut donc encore de loin la peine, même après déduction des frais de formation, de permettre à des personnes sans formation de passer un premier examen.

Outre l'utilité pour l'ensemble de la société, il convient également de souligner les avantages individuels que représentent une meilleure position sur le marché du travail, l'accès à la formation continue ainsi qu'un meilleur statut et un salaire plus élevé. Reste donc à savoir pourquoi les mécanismes de formation pour adultes sans formation initiale sont si peu utilisés. Les chapitres précédents ont déjà évoqué les obstacles structurels de financement de la période de formation et le manque d'information, de conseils et d'accompagnement des groupes cibles.

³⁴ Voir à ce sujet: Schröder-Naef Regula et Jörg-Fromm Ruedi: Wie wirkt sich der nachgeholt Lehrabschluss aus? Programme national de recherche « formation et emploi », Synthèse 9. Berne, Aarau 2004.

³⁵ Office fédéral de la statistique: Statistique de la formation professionnelle initiale, 2012.

³⁶ Fritschi Tobias et al.: Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz. Bureau Bass SA. Berne 2009.

³⁷ Id p. 3.

³⁸ Fritschi Tobias et al.: Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche. Berne 2012.

Un objectif commun fait défaut

Actuellement, les cantons et les organisations du monde du travail sont actifs, à des degrés divers, dans le secteur de la formation de rattrapage. Plusieurs projets ont vu le jour, soit au niveau des cantons, soit au niveau national, axés sur un métier ou un secteur entier. Or, il manque un objectif commun, partagé par toutes les parties prenantes. L'initiative « visant à combattre la pénurie de personnel qualifié » du DEFR a mis en garde contre le manque de main-d'œuvre qualifiée. Dans l'enquête menée par Manpower en 2013, les collaborateurs spécialisés se sont classés pour la quatrième fois au premier rang des métiers les plus recherchés en Suisse. Il existe, par conséquent, des motifs économiques concrets qui parlent en faveur de l'investissement dans la formation de personnes qui n'ont pas de diplôme du degré secondaire II.

L'efficacité d'un objectif commun s'est traduite dans l'initiative visant à accroître la proportion de jeunes du secondaire II à 95% d'ici à 2015. Confédération, cantons et organisations du monde du travail se sont fixés cet objectif commun en 2006. Par la suite, le marché du travail a créé davantage de places d'apprentissage. La Confédération a donné naissance à l'attestation fédérale de formation professionnelle AFP pour les jeunes talents. Celle-ci permet d'entreprendre une formation accélérée avec certificat fédéral de capacité CFC. Les cantons, quant à eux, ont introduit le Case management Formation professionnelle. Ils ont encouragé l'intégration d'adolescents qui rencontrent des difficultés sociales, linguistiques et scolaires par le biais de différentes mesures, telles que des offres de formation transitoires et des projets spécifiques.

Modifier la loi sur la formation professionnelle

Dans sa teneur actuelle, la loi fédérale sur la formation professionnelle LFPr ne prévoit pas explicitement d'encouragement aux premiers diplômés pour les adultes sans formation. Elle cible l'encouragement des premiers diplômés pour les jeunes. La loi reflète ainsi les pénuries de places d'apprentissage qui sévissaient au tournant du millénaire, lorsqu'elle est entrée en vigueur, par conséquent, l'encouragement des premiers diplômés pour adultes n'y a pas encore sa place. Des projets innovants dans ce domaine ne peuvent donc pas bénéficier du soutien financier de la Confédération.

Aujourd'hui, compte tenu de la pénurie en personnel qualifié et des besoins de la société en général, il est temps de mettre en place des incitations pour le groupe des adultes sans formation initiale. La formation professionnelle peut y parvenir en réunissant les partenaires autour d'un objectif commun. La formation professionnelle initiale des adultes et sa préparation doivent en outre être soutenues par des fonds de projets. L'encouragement actif des premiers diplômés pour adultes passe, en outre, par des adaptations de la loi sur la formation professionnelle.

L'article 12 LFPr (Préparation à la formation professionnelle initiale) doit être complété de manière à ce que les cantons puissent également prendre des mesures, afin de permettre à des adultes sans formation initiale d'acquérir un premier diplôme. Un tel amendement est nécessaire afin que l'encouragement des premiers diplômés pour les adultes puisse également figurer au chapitre 8 de la LFPr (Participation de la Confédération aux coûts de la formation professionnelle). Il convient notamment de faire figurer l'encouragement des personnes sans formation aux articles 53 LFPr (Forfaits versés

aux cantons) et 55 LFP (Subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public). La sécurité financière nécessaire serait ainsi créée afin que les partenariats puissent concevoir des mécanismes et lancer des projets à même de mener les adultes à réussir un examen professionnel.³⁹

Les instruments pour la formation initiale des adultes existent. Pourtant, peu de ces derniers parviennent à obtenir un premier diplôme, faute d'information, de conseils et de soutien financier suffisants. Un engagement des partenaires pour l'encouragement de la formation de rattrapage est nécessaire. Aux yeux de Travail.Suisse, il doit s'articuler autour des points suivants :

1. **Engagement de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail** : par le biais d'une convention, il est possible de garantir que toutes les parties prenantes entreprennent les efforts nécessaires afin d'atteindre l'objectif d'augmentation des premiers diplômes pour adultes. Le succès de cet encouragement repose sur une convention contraignante des partenaires.
2. **Coordination au niveau de la branche et des cantons** : les cantons et les branches doivent coordonner la mise en œuvre de la stratégie incitative. Les cantons doivent créer des offres de formation, qui pourront être cofinancées via les art. 53 à 55 (forfaits/subventionnement de projets). Les employeurs doivent verser des salaires plus élevés aux adultes en apprentissage. En ce qui concerne les offres de formation en cours d'emploi, les employeurs doivent compenser la perte de gain résultant de la fréquentation des cours en faisant appel au Fonds en faveur de la formation professionnelle ou à des fonds propres.
3. **Détermination d'objectifs quantitatifs et d'un suivi** : des chiffres fiables sont une condition préalable à la définition d'un objectif commun. Il convient de mettre en place des relevés de données réguliers concernant les premiers diplômes pour adultes. Sur la base des chiffres de départ, des objectifs quantitatifs pourront être convenus et contrôlés dans le cadre d'un suivi régulier. Travail.Suisse propose concrètement que les **adultes sans formation initiale** atteignent le chiffre de **30'000 diplômes en dix ans**, grâce à des mesures appropriées.
4. **Financement des frais de formation et du coût de la vie** : afin que l'encouragement des formations de rattrapage soit efficace, il ne s'agit pas uniquement de proposer des offres de formation adéquates. Les adultes doivent pouvoir financer à la fois leur formation et leur entretien pendant la durée des études. Si l'on considère qu'un tiers des premiers examens d'adultes sont obtenus en cours d'emploi (préparation à l'examen final, procédure de validation), un autre tiers par la voie d'un apprentissage (accélééré) avec bourse, et un dernier tiers par le biais des allocations de formation versées par l'assurance-chômage, **la Confédération et les cantons doivent alors déboursier chacun près de 850 millions de francs en dix ans** (voir le calcul en annexe).

³⁹ Voir également à ce sujet Weber-Gobet Bruno: Das Recht auf Berufsbildung im politischen und wirtschaftlichen Alltag leben. Dans: l'Almanach social Caritas 2013. Lucerne 2013.

Annexe : Calcul des moyens nécessaires à la promotion de la formation de rattrapage

10'000 certificats de formation en emploi par le biais de la procédure de validation

Les coûts de la procédure de validation, qui peut être effectuée en marge d'un emploi, sont pris en charge par les cantons. Ils se montent en moyenne à CHF 8'000 par procédure de validation. Pour les 10'000 procédures de validation visées, les cantons doivent donc mettre CHF 80 millions à disposition.

Les personnes engagées dans une procédure de validation sont salariées. Elles peuvent donc financer avec leur salaire la majeure partie de leur entretien. Pour financer l'établissement de leur dossier et fréquenter la formation complémentaire, il leur faut souvent réduire leur temps de travail. Dans ce cas, les cantons doivent aussi apporter une contribution à leur entretien. Travail.Suisse admet un coût moyen de CHF 5'000 par procédure de validation, ce qui coûtera aux cantons, pour 10'000 procédures de validation, la somme de CHF 50 millions. Au total, les cantons devront déboursier en dix ans CHF 130 millions pour 10'000 procédures de validation.

10'000 certificats de formation initiale grâce à des bourses qui assurent le minimum vital

Les bourses s'adressent d'une part aux bénéficiaires de l'aide sociale, d'autre part à des salariés qui souhaiteraient faire une formation raccourcie relative à l'activité qu'ils exercent momentanément. Dans les deux cas de figure, les bourses doivent être calculées de manière à ce que la situation financière de ceux qui se forment ne soit pas péjorée. Pour ceux qui reçoivent l'aide sociale, les bourses doivent combler la différence entre le salaire d'apprenti et le montant reçu jusqu'alors de l'aide sociale. Selon la CIAS, le minimum vital pour un individu se monte mensuellement à CHF 1'000 environ. S'y ajoutent les primes d'assurance maladie, les frais médicaux et la location du logement. Ce qui donne au total environ CHF 2'000 par mois. Pour un salaire d'apprenti de CHF 1'000, une compensation de CHF 1'000 par mois doit passer par des bourses.

Pour les salariés qui effectuent un apprentissage, les bourses doivent combler la différence entre le salaire d'apprenti et le salaire d'environ CHF 5'000 perçu jusqu'ici au titre de travailleur auxiliaire. Les salariés au bénéfice d'une expérience professionnelle perçoivent en règle générale un salaire d'apprenti plus élevé. Avec un salaire d'apprenti de CHF 2'000, il subsiste encore une différence de CHF 3'000 par rapport au salaire perçu jusqu'alors au titre de travailleur auxiliaire. Cette différence doit être compensée par une bourse à raison de CHF 3'000 par mois.

En admettant que les bourses soient attribuées à parts égales à des apprentis qui étaient précédemment salariés ou à l'aide sociale, les coûts moyens mensuels s'élèvent CHF 2'000, soit CHF 24'000 par an pour un adulte en apprentissage. Pour un apprentissage de trois ans en moyenne, les bourses se montent à CHF 72'000 par personne. Pour 10'000 certificats de formation initiale, il faut donc prévoir au total CHF 720 millions pour des bourses. Ce surcroît de dépenses pour les cantons peut être en partie compensé par une diminution de l'aide sociale.

Ainsi donc, les cantons auront à déboursier CHF 130 millions pour des procédures de validation et CHF 720 millions pour des bourses, soit au total CHF 850 millions en dix ans.

1'000 certificats de formation initiale financés par des allocations de formation de l'assurance-chômage

Une formation professionnelle de base dure en moyenne trois ans. L'assurance-chômage devrait octroyer à 3'000 personnes chaque année des allocations de formation pour atteindre l'objectif de 1'000 certificats de formation initiale par année. Le salaire d'apprenti est complété par des allocations de formation de l'assurance-chômage à concurrence de CHF 3'500 au maximum. Ce faisant, l'assurance-chômage se base sur un salaire de débutant dans la profession. L'assurance-chômage doit déboursier chaque année CHF 28'500 par personne pour des allocations de formation. S'il y a 3'000 apprentis, le total de ces allocations s'élève à CHF 85,5 millions par an.

Ces coûts pour la formation de base ne doivent pas être pris en charge par l'assurance-chômage elle-même mais par la Confédération, car la formation initiale est l'affaire de l'Etat. **En dix ans, la Confédération devrait donc déboursier à cette fin CHF 850 millions.**