

Berne, le 5 juillet 2022 / Texte de l'intervention - version courte

La formation continue est une responsabilité de la société dans son ensemble

Les mégatendances de notre époque accélèrent le changement structurel. 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. En ces temps de mutation rapide, peu de mesures de politique économique sont aussi bien accueillies que les efforts visant à renforcer la formation continue des salarié-e-s. Mais l'urgence de tels efforts remporte beaucoup moins l'adhésion sitôt que se pose la question des ressources financières et temporelles, c'est-à-dire tout simplement la question de la responsabilité.

Pour Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des salarié-e-s, il est clair que cette responsabilité ne doit pas reposer uniquement sur les salarié-e-s comme c'est le cas actuellement. Traditionnellement, le développement des qualifications professionnelles était au service de la carrière personnelle. Le retour sur investissement de la formation continue était directement lié à la promotion professionnelle individuelle et incombait donc également à l'individu. Celui-ci supporte lui-même « l'investissement », mais se voit récompensé par une ascension professionnelle et une augmentation de salaire. Dans le contexte actuel, marqué par une forte accélération des changements structurels, la situation de départ se présente différemment : les salarié-e-s doivent suivre des formations continues pour conserver leur employabilité sur le marché du travail et ne pas se retrouver sur le bord de la route. Le marché du travail exige d'eux de nouvelles compétences pour faire face aux bouleversements structurels sur le lieu de travail. La formation continue est donc également une clé pour garantir l'existence d'une main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail.

Il est donc clair que la formation continue doit devenir une responsabilité de la société dans son ensemble – il faut impérativement une offensive de formation continue.

La formation continue : malheureusement pas une panacée

Il n'est pas rare que la formation continue soit présentée comme la solution à tous les problèmes sociaux. 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 une société plus juste – exiger de manière indifférenciée plus de formation continue n'apporte aucun bénéfice social ou économique.

Dans ce contexte, trois points sont décisifs du point de vue syndical. **Premièrement**, promouvoir la formation continue ne doit jamais avoir pour objectif de proposer à tous les salarié-e-s une formation académique. L'idée est plutôt qu'ils acquièrent une place satisfaisante et reconnue dans l'économie et la société au cours de leur vie professionnelle. **Deuxièmement**, l'attractivité de la formation professionnelle doit au moins être maintenue et, dans l'idéal, renforcée. **Troisièmement**, il convient de garantir et de renforcer la perméabilité du système de formation, notamment pour atténuer les effets discriminatoires de la sélection sociale.

Lacunes dans la promotion de la formation continue

Le « Baromètre Conditions de travail » de Travail.Suisse montre qu'en 2019, un tiers des salarié-e-s n'ont pas suivi de formation continue. Pour l'expliquer, un-e salarié-e sur trois invoque le manque de soutien de l'employeur et un-e salarié-e sur quatre le manque de temps et/ou de ressources financières. En 2021,

année encore fortement marquée par le Covid-19, la participation à la formation continue a même enregistré un net recul selon le Microrecensement sur la formation continue de l'Office fédéral de la statistique.

Les salarié-e-s citent les obstacles suivants :

Manque de soutien de la part des employeurs

Le « Baromètre Conditions de travail » de Travail.Suisse montre année après année que les salarié-e-s sont trop peu soutenus par leurs employeurs. On peut en conclure que les employeurs n'assument pas suffisamment leur devoir d'assistance. Le devoir d'assistance des employeurs ne doit pas seulement consister à veiller sur la santé des salariés, mais aussi à maintenir leurs chances sur le marché du travail. Le « Baromètre Conditions de travail » n'indique pas seulement un soutien généralement insuffisant, mais aussi des effets de discrimination : les salarié-e-s sans formation formelle ou avec une formation formelle inérioritaire, les femmes, les migrant-e-s et les salarié-e-s à temps partiel reçoivent nettement moins de soutien de la part de l'employeur que les hommes travaillant à plein temps et disposant déjà de diplômes élevés – bref : le fossé se creuse en matière de formation !

Manque de soutien de la part des pouvoirs publics

Des lacunes apparaissent notamment dans le financement des coûts indirects de la formation, c'est-à-dire dans la compensation des pertes de revenus dues à la réduction de l'activité professionnelle au profit de la formation continue. Une étude publiée récemment révèle des lacunes et des obstacles considérables dans l'accès aux possibilités de financement. L'obtention d'un soutien financier et le fait qu'il soit suffisant pour subvenir à ses besoins dépendent fortement du canton de résidence. Il est particulièrement frappant de constater que les salarié-e-s qui souhaitent se reconvertir ou ceux qui reprennent une activité professionnelle (par exemple après une pause familiale) ont peu accès aux bourses cantonales et que, dans la plupart des cantons, il n'est plus possible d'obtenir une bourse après 40 ans. L'assurance-chômage n'est pas non plus d'un grand secours : les allocations de formation constituent une niche et les différences entre les cantons sont considérables. Il existe également de grandes différences dans l'offre d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC). Avec la stratégie nationale relative à l'OPUC et le projet pilote « viamia » (bilans professionnels/orientations de carrière gratuits à partir de 40 ans), des progrès importants ont certes été accomplis en termes d'harmonisation et de renforcement de l'OPUC. Toutefois, les offres ne sont financées que jusqu'en 2024, après quoi rien n'est encore fixé.

Des lacunes dans l'exploitation des certifications professionnelles pour adultes

L'apprentissage raccourci, l'admission directe à l'examen de fin d'apprentissage et la validation des acquis de l'expérience facilitent certes l'obtention d'une certification professionnelle pour les adultes, mais les chiffres restent très modestes. C'est ce que démontre une étude de la Haute école spécialisée bernoise (voir l'annexe Fritschi). Ainsi, le potentiel d'obtention d'une certification professionnelle pour adultes est de 336'000 personnes âgées de 25 à 55 ans n'ayant pas de diplôme de formation du degré secondaire II. Environ 10 000 certifications professionnelles ont été obtenues grâce à un apprentissage régulier ou raccourci, à une admission directe à l'examen final ou à une validation des acquis de l'expérience. Environ la moitié de ces diplômes sont des deuxièmes diplômes, ce qui signifie que seul 1,5 pour cent du potentiel de certifications professionnelles pour adultes est exploité chaque année. L'absence de diplôme a plusieurs inconvénients : d'une part, l'intégration sur le marché du travail est moins durablement assurée et les revenus sont moins élevés. 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 rendements individuels et sociaux de la formation exigent une promotion accrue des certifications professionnelles pour les adultes.

Comment promouvoir la formation continue

La promotion de la formation continue pour les salarié-e-s peut avoir lieu principalement dans les quatre domaines suivants :

Meilleur accès : L'accès au système de formation continue est limité particulièrement 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.

Revendications:

- Augmentation du nombre de certifications professionnelles pour adultes
- Meilleure exploitation du potentiel de validations
- Davantage d'informations, de conseils et d'accompagnement dans la certification professionnelle pour adultes
- Publication du rapport sur le postulat 21.3235
- Promotion systématique des compétences de base

Meilleur financement : La formation continue a un coût. Décharger les salarié-e-s de ce coût encourage la participation à la formation continue et supprime les obstacles et les discriminations.

Revendications :

- Mettre fin à la discrimination dans le soutien au développement professionnel
- Solutions pour couvrir les coûts indirects de la formation (p. ex. bourses d'études)
- Renforcement du soutien à la formation continue par l'assurance-chômage
- Obligation d'assistance des employeurs stipulée dans l'AC
- Bons de formation / comptes de formation continue pour un soutien financier direct

Soutien en termes de temps : suivre une formation continue est un investissement en termes de temps. Toute réduction de la charge temporelle et toute amélioration de la conciliation favorisent le suivi d'une formation continue et suppriment les obstacles.

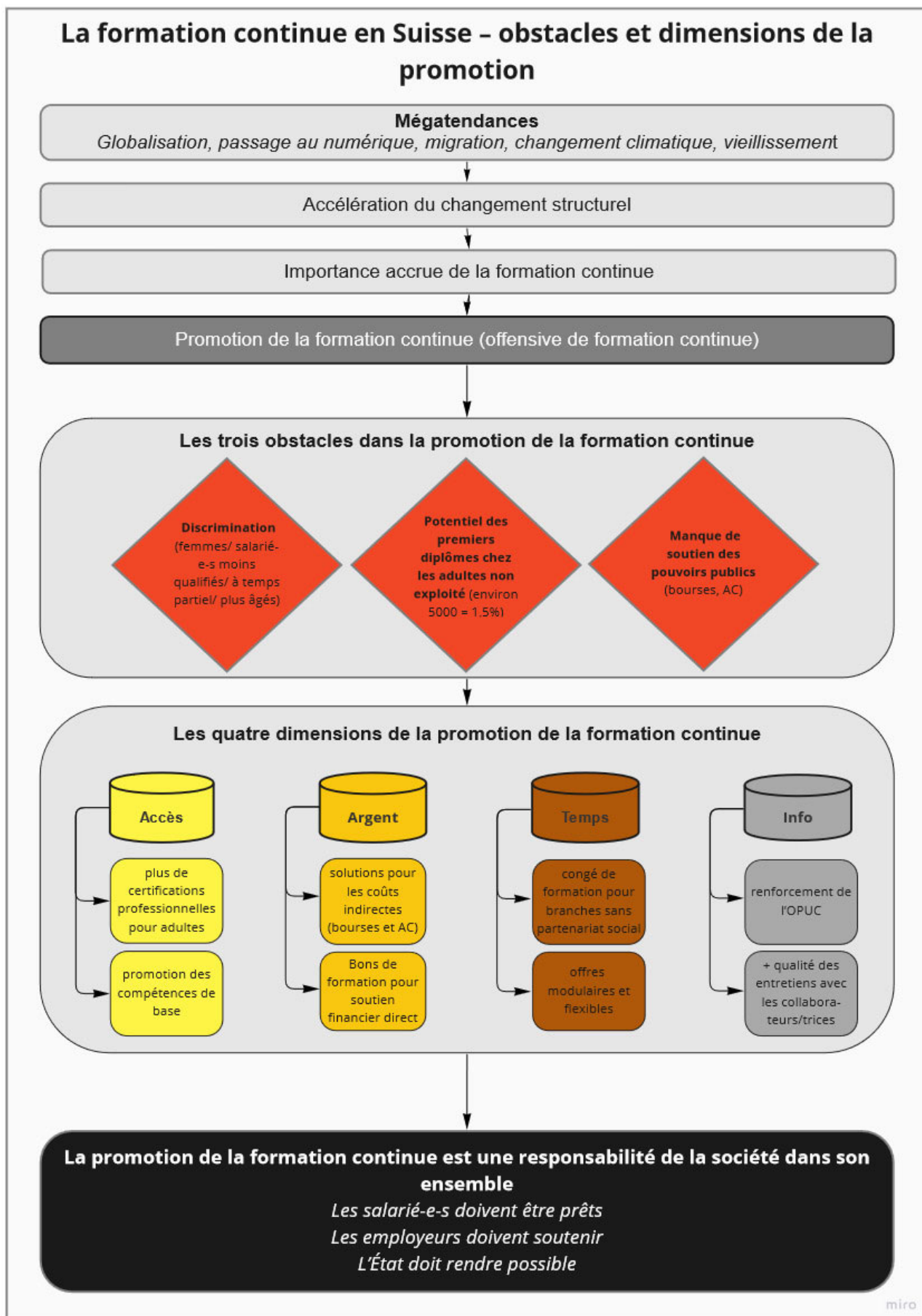
Revendications:

- Les offres de formation initiale et continue doivent être conçues de manière modulaire et flexible.
- Meilleures pratiques en matière de journées de formation continue dans les conventions collectives de travail
- Congé de formation légal dans les branches sans partenariat social

Accompagnement via l'information et le conseil : il faut connaître les possibilités. Toute amélioration de l'information & du conseil favorise la participation à la formation continue et supprime les obstacles.

Revendications :

- Renforcement de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière
- Maintenir le projet pilote « viamia » – même après 2024
- Approbation de la motion 22.3391
- Des entretiens constructifs et utiles avec les collaborateurs/trices doivent faire partie du devoir d'assistance des employeurs



Grafique: Travail.Suisse, 2022.