

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

Conférence de presse du 18 janvier 2016

La nouvelle Loi sur la formation continue est exigeante envers les employeurs, pas seulement envers les travailleurs et travailleuses

Bien que la nouvelle loi sur la formation continue repose sur la responsabilité personnelle des employé-e-s, les employeurs privés et publics doivent selon la loi «favoriser» la formation continue de leurs collaborateurs et collaboratrices. Avec l'obligation d'assistance de l'article 328 du code des obligations, les employeurs sont tenus d'être actifs. Travail.Suisse attend d'eux qu'ils encouragent et soutiennent leurs collaborateurs et collaboratrices en matière de formation continue.

Adrian Wüthrich, Président de Travail.Suisse

Lorsque Travail.Suisse a exprimé ses revendications concernant la loi sur la formation continue le 23 octobre 2009, nous présentions l'obligation de formation continue comme une mesure ciblée. La première loi fédérale sur la formation continue, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017, ne stipule aucune obligation. Mais cette loi constitue quand même un jalon dans le monde des travailleurs et travailleuses. Travail.Suisse a eu une influence déterminante sur la création de cette loi et considère son entrée en vigueur avec joie et satisfaction. La formation continue est d'une importance centrale pour le maintien et le développement de la capacité de placement sur le marché du travail, en particulier pour les travailleurs et travailleuses de plus de 50 ans. S'ils sont bien formés et que leurs connaissances sont à jour, leurs chances sont intactes sur le marché du travail.

Actuellement, le climat économique général n'est pas rose pour les employé-e-s. La tendance des chiffres du chômage est à la hausse. La force du franc, la démographie, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et la migration augmentent la pression sur les salarié-e-s. Flexibilité et adaptation à la nouvelle situation sont exigées d'eux. La limitation de l'immigration issue de l'acceptation de l'initiative sur l'immigration de masse, et la nécessité de mieux utiliser le potentiel de main-d'œuvre indigène, exigent une amélioration permanente des capacités des travailleurs et des travailleuses. Le monde est devenu plus complexe, et le savoir acquis autrefois doit continuellement être renouvelé. Actuellement, la digitalisation du monde et les nouveaux médias sociaux en particulier représentent des défis. L'apprentissage tout au long de la vie est devenu une réalité.

La nouvelle loi sur la formation continue attribue clairement la responsabilité aux individus. Derrière l'affirmation apparemment simple „La formation continue relève de la responsabilité individuelle“ se cache en réalité une tâche complexe et à plusieurs dimensions. Il s'agit de développer une stratégie de formation continue, qui prévienne la déqualification, qui apporte des réponses à d'éventuels problèmes de santé, qui entretienne la motivation professionnelle, qui permette le changement de mé-

tier et les carrières horizontales, et ce même dans un contexte marqué tant par les mutations personnelles, technologiques et opérationnelles que par l'extrême diversité du monde de la formation et de ses offres. Il serait présomptueux d'affirmer que l'individu peut, dans tous les cas, prendre ses responsabilités en matière de formation continue. Selon sa situation, il doit être soutenu.

La loi sur la formation continue (LFCo) le prend en compte. Elle exige par exemple de la Confédération et des cantons, qu'ils „créent des conditions permettant à chacun de suivre des formations continues“ (art. 4, let. b, LFCo). Les organisations œuvrant dans le domaine de la formation continue doivent assumer entre autres „des tâches d'information et de coordination“ (art. 12, al. 1, LFCo). Et, ce que j'aborderai par la suite, les employeurs publics et privés doivent „favoriser“ la formation continue de leurs collaborateurs (art. 5, al. 2, LFCo).

Le mot „favoriser“ ne peut pas être interprété au sens de „ne rien faire“. Au contraire : la nouvelle LFCo exige des employeurs qu'ils mettent à l'ordre du jour dans les entreprises la formation continue de leurs collaborateurs. Le message du Conseil fédéral relatif à la loi sur la formation continue relie l'art. 5, al. 2, LFCo à l'obligation d'assistance de l'art. 328 du code des obligations (CO)¹, lequel détermine les droits de la personnalité du travailleur. Bien qu'il soit „incontesté que la promotion professionnelle du travailleur“ fasse partie des „droits de la personnalité protégés“, il manque dans le CO une réglementation expresse concernant la formation continue. La LFCo corrige cette lacune. Au sens de l'art. 5, al. 2, LFCo, la formation continue fait désormais partie de l'obligation d'assistance de l'employeur. Aux termes de la loi, celui-ci doit „favoriser“ la formation continue de son personnel, et donc entretenir l'employabilité de ses collaborateurs. Mais la loi ne précise pas ce que cela signifie concrètement pour l'employeur. En vertu de sa responsabilité propre, chaque entreprise est donc libre de déterminer pour elle-même les contours de cette obligation. L'employeur qui n'entreprend aucune activité de formation continue en faveur de son personnel ne faillit pas seulement à sa responsabilité, il agit de manière irresponsable. Il manque à la responsabilité contraignante qui lui incombe en vertu de la loi. Pour cette raison, les employeurs privés et publics doivent :

1. Influencer positivement les collaborateurs et collaboratrices en matière de formation continue et les y encourager. Cela peut s'exprimer par un modèle de formation continue en entreprise. Il est exigé de la part des services du personnel des entreprises qu'ils soient actifs.
2. Consigner dans le règlement du personnel ou le contrat de travail les dispositions sur le temps mis à disposition et les coûts pris en charge.
3. Soutenir les collaborateurs pour la planification et la mise en œuvre de leur stratégie de formation continue. Entre 40 et 45 ans, les employeurs doivent permettre aux employés de faire un bilan de leurs compétences, pour rendre visible les qualifications disponibles, mais aussi mettre en évidence les lacunes inhérentes à la déqualification. Les employeurs qui offrent un tel soutien (temps, financement et organisation) à leurs collaboratrices et collaborateurs âgés peuvent à tout le moins compter sur le fait que leur motivation et leurs compétences se maintiendront à un niveau élevé jusqu'à l'âge de la retraite.
4. Lors des entretiens avec les collaborateurs, aborder la formation continue de manière positive et motivante. Les offres importantes pour la personne ou pour l'entreprise doivent être

¹ 13.038 [message relatif à la loi sur la formation continue](#), p. 3309.

signalées et encouragées auprès des employé-e-s, qui doivent être invité-e-s, voir obligé-e-s, de suivre des cours.

5. Rechercher la coopération dans les branches, par l'intermédiaire des conventions collectives de travail avec les partenaires sociaux ou par le fonds de formation professionnelle au sens de l'art. 60 de la loi sur la formation professionnelle LFPr. Les solutions de branches permettent un renforcement de la formation continue dans une branche, en contribuant à établir des instituts de formation spécifiques, à offrir et à financer solidairement des formations continues.
6. Signaler aux collaborateurs ayant des lacunes au niveau des compétences de base ou sans premier diplôme les projets lancés pour remédier à ce manque de qualifications, les motiver à y participer et dans la mesure des possibilités, les soutenir (temps, financement et organisation).
7. Aider les personnes qui se sont retirées du marché du travail pour s'occuper de leur famille avec des programmes spécifiques de formation continue en vue d'une réinsertion professionnelle optimale.
8. Prévoir dans la politique de formation continue de l'entreprise une participation au préfinancement des cours préparatoires. L'avance leur sera rendue après la réussite de l'examen.

Conclusion: la LFCo appelle les employeurs à créer de manière responsable un contexte favorable à la formation en entreprise. On peut donc attendre d'eux qu'ils signalent à leurs collaborateurs par un modèle de formation en entreprise, comment ils assument leurs responsabilités en matière de formation continue. Pour les employeurs, la responsabilité personnelle ne signifie pas ne rien faire.

On verra avec les personnes peu qualifiées à quel point les employeurs s'engagent pour la formation continue. C'est à cette catégorie d'employé-e-s que l'on offre le moins de mesures de formation continue. Travail.Suisse examinera régulièrement les efforts en matière de formation continue dans le cadre du baromètre des conditions de travail.