

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

Loi sur la formation continue : le rôle des employeurs sera déterminant !

Au 1^{er} janvier 2017 entrera en vigueur la loi sur la formation continue (LFCo). Pour que sa mise en œuvre ait une influence essentielle sur l'évolution de la formation continue dans notre pays et donc sur la compétitivité de l'économie suisse, le rôle des employeurs s'avèrera déterminant.

Jacques-André Maire, conseiller national et Vice-président de Travail.Suisse (et président de la Conférence romande de la formation continue)

Un des objectifs principaux de la loi sur la formation continue est de renforcer la formation des adultes en tant que partie intégrante de l'apprentissage tout au long de la vie (art.1). L'art. 5 de la LFCo précise que :

- 1 La formation continue relève de la responsabilité individuelle.
- 2 Les employeurs, tant publics que privés, favorisent la formation continue de leurs collaborateurs.

La formulation de l'alinéa 2 a suscité de longs débats au Parlement entre les milieux qui ne souhaitent pas que les employeurs aient une part de responsabilité par rapport à la formation de leurs employés et ceux qui, au contraire, souhaitent conférer des obligations aux employeurs en la matière !

Conformément à une logique qui fait le succès de notre système de formation professionnelle (dont nous sommes fiers et que tout le monde nous envie !), le Parlement a finalement prévu un partenariat entre les collectivités publiques et les employeurs. Concernant ceux-ci, l'alinéa 2 précise simplement que les « employeurs publics et privés **favorisent** la formation continue de leurs collaborateurs».

Il s'agit donc de rappeler qu'ils ont une responsabilité, mais la formulation « soft » qui a été choisie n'implique pas d'obligation d'octroi de financement ou de temps.

La mention des employeurs, en plus des collectivités publiques, est néanmoins essentielle car elle rappelle bien que notre pays est très attaché au partenariat social auquel les employeurs sont parties prenantes. De plus, personne, mieux que l'employeur qui côtoie journalièrement ses collaborateurs, ne peut détecter un besoin de formation continue chez un employé. L'employeur peut ainsi

jouer un rôle primordial de conseil et d'encouragement en vue d'entamer une formation continue. Rappelons que pour l'entreprise, des collaborateurs bien formés sont un atout déterminant en termes de performance et de compétitivité !

Au moment où certains secteurs souffrent déjà d'une pénurie de main d'œuvre qualifiée et où il va devenir toujours plus difficile de recruter à l'étranger... l'implication des employeurs dans l'amélioration des qualifications de leurs collaborateurs revêt encore une importance accrue !

Concrètement, on attend des employeurs :

- Qu'ils participent activement à la sensibilisation de leurs employés à la formation continue, notamment en :
 - les aidant à mettre en évidence des besoins en formation
 - identifiant des potentiels de développement personnel et professionnel

Ces éléments peuvent favoriser la prise de conscience de l'employé et l'aider à assumer sa responsabilité individuelle en matière de formation tout au long de la vie.

- Qu'ils offrent des conditions cadre favorables et un soutien à la formation continue par exemple :
 - en participant au financement des coûts de formation
 - en octroyant du temps pour effectuer des formations (en partie sur temps de travail ou par un assouplissement de l'horaire de travail)
 - en organisant des formations continues à l'interne de l'entreprise

Grâce au soutien des employeurs et au partenariat avec les collectivités publiques, de véritables stratégies de formation continue doivent permettre aux employés de :

- prévenir et éviter la déqualification et l'obsolescence des compétences
- conserver un bon niveau de performance et d'employabilité pour les travailleurs seniors jusqu'à l'âge de leur retraite
- envisager et préparer d'éventuelles réorientations professionnelles rendues nécessaires notamment par des problèmes de santé
- se motiver en vue d'une progression professionnelle par la prise de responsabilités supplémentaires
- relever de nouveaux défis technologiques : la formation est alors un atout tant pour l'employé qui améliore ses qualifications que pour le développement de l'innovation au sein de l'entreprise. La formation participe ainsi au développement de l'entreprise et de l'économie en général
- répondre aux besoins en main d'œuvre qualifiée qui s'accroissent au vu de l'évolution démographique dans notre pays et à la volonté de limiter l'immigration.
- contribuer à entretenir un climat de travail stimulant et constructif au sein de l'entreprise.

Même si les associations d'employés (syndicats) ne sont pas mentionnées explicitement dans la LFCo, elles peuvent jouer un rôle très important dans la promotion de la formation continue, notamment par :

- la sensibilisation de leurs membres à l'importance de la formation continue et en les encourageant à y participer activement
- l'offre de formations et le développement de celle-ci dans des institutions syndicales ad hoc
- les interventions auprès des employeurs afin de les inciter à développer des conditions cadre favorables à la formation continue de leurs employés
- la prise en compte de ces éléments lors des négociations relatives à l'élaboration ou au renouvellement de conventions collectives de travail (CCT)

-
Plus spécifiquement, par son « Baromètre Conditions de travail », Travail.Suisse suit l'évolution de ces dernières, notamment par rapport à la formation continue et à son encouragement au sein des entreprises. Rappelons à ce sujet que les premiers résultats publiés en septembre 2015 ont montré que : « De nombreuses personnes relèvent le manque de perspectives de progression dans leur profession. Cette dimension peut être mise en relation avec les possibilités de formation continue qui ne sont de loin pas assez présentes. Cela est paradoxal dans une société où l'on ne cesse de mettre en évidence la nécessité de se former tout au long de la vie pour suivre les progrès technologiques et adapter en permanence ses compétences pour maintenir l'employabilité des personnes, en particulier des travailleurs d'un certain âge. Les employeurs devraient être beaucoup plus attentifs à cette dimension car la formation continue est source de satisfaction au travail et doit permettre d'ouvrir des perspectives d'avancement et de développement de carrière ».