



Berne, novembre 2014

Une politique de la formation pour les travailleuses et travailleurs âgés

Bruno Weber-Gobet

Responsable de la politique de formation

weber@travailsuisse.ch

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

Table des matières

1. Résumé	2
2. Situation de départ et contexte.....	3
2.1 Les travailleuses et travailleurs âgés au centre de la discussion	3
2.2 Les travailleuses et travailleurs âgés dans la politique fédérale.....	4
2.2.1 Législation sur la formation professionnelle	4
2.2.2 Interventions parlementaires	5
2.2.3 Initiative de la Confédération visant à combattre la pénurie de personnel qualifié	6
2.2.4 Rapport de l'OCDE „Vieillesse et politique de l'emploi Suisse 2014“	6
2.3 Déficit de la politique actuelle de la formation.....	7
3. Défis lancés à la politique de formation par les travailleuses et travailleurs âgés.....	7
3.1 Le risque de déqualification	8
3.2 Dévalorisation des qualifications professionnelles.....	8
3.2.1 Perte des qualifications professionnelles	8
3.2.2 Obstacles à l'acquisition de nouvelles qualifications	9
3.2.3 Atteintes à la santé.....	9
3.2.4 L'insuffisance des offres de formation adaptées à l'âge	10
3.3 La question du rôle des travailleuses et travailleurs âgés	10
4. Revendications à l'adresse de la politique fédérale.....	10
4.1 Intensifier l'orientation professionnelle des adultes ayant atteint le milieu de la vie.....	11
4.2 Développer une politique de formation continue pour les travailleuses et travailleurs âgés ...	12
4.3 Encourager les travailleuses et travailleurs âgés d'acquérir un diplôme professionnel fédéral	15
4.4 Optimiser la réinsertion professionnelle par un concept global	17

1. Résumé

La Suisse dispose d'un système de formation efficace qui fonctionne globalement bien. Mais il est confronté à de nouveaux défis. La pénurie de main d'œuvre qualifiée exige que le potentiel des travailleurs indigènes soit mieux exploité, ce qui implique aussi les travailleuses et travailleurs plus âgés. Jusqu'ici, ce groupe cible n'a guère joué de rôle dans les discussions et les projets de la politique de la formation. Cela doit changer. Si les travailleuses et travailleurs plus âgés sont censés rester toujours plus longtemps sur le marché du travail, voire, dans la mesure du possible, jusqu'à l'âge de la retraite et jouer, de surcroît, un rôle important, il faut tout entreprendre pour qu'ils puissent conserver et améliorer leur employabilité. Cela suppose d'une part que la déqualification due à l'âge ne les mène pas à une impasse sur le plan professionnel en les laissant inoccupés malgré les places de travail vacantes. Et d'autre part, il s'agit de leur permettre de s'approprier à temps les compétences nécessaires et démontrer ce faisant leur qualité de prestataires de première importance.

Mais il ne sert à rien de leur appliquer les mesures en la matière lorsqu'ils ont atteint ou dépassé la cinquantaine. Une politique de formation en leur faveur doit leur être destinée dès le mitan de leur vie professionnelle, à savoir autour de leur quarantième anniversaire.

Un élément important pour renforcer l'employabilité des travailleuses et travailleurs plus âgés consiste à développer l'orientation professionnelle destinée aux adultes au milieu de leur parcours de vie. Grâce à cette évaluation intermédiaire, ils obtiennent un aperçu de leurs atouts, des risques qu'ils encourent, de leurs lacunes et de leurs désirs. Elle leur permet de planifier leur formation pour la seconde moitié de leur vie professionnelle afin de renforcer leur employabilité jusqu'à l'âge de la retraite.

Une politique de formation continue pour les travailleuses et travailleurs plus âgés se soucie de ce que l'offre de formation continue soit adaptée au public cible spécifique, c'est-à-dire aux travailleuses et travailleurs de cinquante ans et plus avec leurs particularités et leurs besoins.

Pour les personnes nécessitant des qualifications (personnes qui souhaitent reprendre le travail ou qui changent de métier, travailleuses et travailleurs adultes débutant dans la profession) il faut élaborer des concepts maîtres qui établissent les objectifs, les mesures à mettre en œuvre, le financement, l'organisation, les responsabilités et le monitoring. Il faut alors clairement mettre l'accent sur deux points : premièrement, le groupe cible des travailleuses et travailleurs plus âgés n'est pas trop vieux pour suivre une formation ciblée ; et deuxièmement, il vaut la peine tant pour l'économie et la société que pour les personnes concernées que celles-ci procèdent même sur le tard à des ajustements sur le plan professionnel.

2. Situation de départ et contexte

2.1 Les travailleuses et travailleurs âgés au centre de la discussion

L'importance des travailleuses et travailleurs âgés pour le marché du travail n'a cessé de croître dans la discussion sociale, économique et politique, ceci pour les raisons suivantes :

- La discussion sur la **pénurie de main d'œuvre qualifiée** pose la question des potentiels à disposition. Les travailleuses et travailleurs âgés font partie des groupes permettant d'atténuer la pénurie. Le Conseil fédéral estime à 93'000 places de travail équivalent plein temps le potentiel existant sur la base du groupe des travailleuses et travailleurs âgés¹.
- Le **débat sur la migration** le montre bien : si on épuise le potentiel de main d'œuvre des travailleuses et travailleurs âgés, il n'est plus autant nécessaire de recourir à l'immigration. Cela suppose que les travailleuses et travailleurs âgés offrent les qualifications (compétences, capacités, connaissances) que réclame le marché du travail.
- Du point de vue de l'**évolution démographique** et de l'allongement de l'espérance de vie, on fait observer que les travailleuses et travailleurs âgés pourraient apporter une contribution importante au financement des **assurances sociales** grâce au fait qu'ils restent plus longtemps sur le marché du travail. Mais cela suppose que les entreprises soient d'accord d'occuper plus longtemps leurs collaboratrices et collaborateurs âgés.

Les travailleuses et travailleurs âgés ont la vie dure sur le marché du travail malgré l'apparente nécessité de les y maintenir. L'interpellation du conseiller national vert Ueli Leuenberger le décrit avec une émotion palpable (14.3327) :

Différents signaux d'alertes concernant la situation des personnes de plus de 50 ans, exclus du monde du travail se multiplient ces derniers temps. Des témoignages de quinquagénaires concernés, souvent désabusés par d'incessantes recherches d'emploi infructueuses, apparaissent de plus en plus. Plusieurs dizaines de milliers de personnes sont confrontées à cet état de fait et la situation risque de s'aggraver au cours de ces prochaines années. A partir de 50 ans, la recherche d'un emploi peut s'avérer difficile et pose certains défis particuliers. L'approche de l'âge de la retraite, des charges salariales plus élevées, des préjugés, représentent des obstacles pour l'obtention d'un contrat de travail. A titre d'exemple le site Internet "50 et plus" créé par et pour des personnes directement concernées par la discrimination sur le marché de travail à cause de leur âge, livre des témoignages poignants.

Actuellement (septembre 2014), 31'386 personnes de 50 ans et plus sont annoncées comme chômeurs. Parmi elles, 9021 sont des chômeurs de longue durée, ce qui représente 41,6 % de tous les chômeurs de cette catégorie. Par comparaison aux autres catégories d'âge, ce niveau se situe bien au-dessus de la moyenne. Ils sont également surreprésentés parmi les chômeurs en fin de droits². La société ressent ce handicap comme une **injustice** et une discrimination à l'égard de personnes qui ont fait leur devoir toute leur vie.

¹ Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR, Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - Analyse de la situation et rapport sur les mesures, 2013, p. 3/18.

² Ausgesteuerte als Unbekannte, Ältere Arbeitnehmende und ihre Mühen am Arbeitsmarkt, NZZ, 09.08.2014, S. 27.

Au vu de ce qui précède, il est souhaitable que les travailleuses et travailleurs âgés participent davantage à la vie active. Or les conditions de cette participation ne sont pas remplies. Pour changer cette situation, ce groupe de personnes doit pouvoir et vouloir exercer une activité lucrative. Voici les indicateurs dont il faut tenir compte :

- **la santé** : comme toujours, la grande majorité des mises à la retraite anticipée est due à des raisons de santé. La participation des travailleuses et travailleurs âgés à l'activité lucrative ne pourra être renforcée que si la protection de la santé en entreprise s'améliore et qu'ils se voient accorder un repos adapté.
- **la motivation** : aujourd'hui, les travailleurs bien formés disposent justement de la possibilité de prendre une retraite anticipée, que ce soit par le biais de solutions généreuses dans la prévoyance professionnelle ou par des moyens privés. On ne pourra garder ces travailleuses et travailleurs dans le monde du travail que si leur motivation reste intacte.
- **les qualifications** : la formation et la formation continue des travailleuses et des travailleurs sont incontournables si l'on veut qu'ils disposent des compétences nécessaires demandées actuellement sur le marché du travail, que les entreprises leur offrent du travail et qu'ils restent actifs plus longtemps qu'aujourd'hui.

Il faut faire progresser ces trois indicateurs afin que les travailleuses et travailleurs âgés puissent assumer sur le marché du travail le rôle important qui leur est attribué en raison de la démographie, de la pénurie de main d'œuvre qualifiée, du financement des assurances sociales et de la migration.

2.2 Les travailleuses et travailleurs âgés dans la politique fédérale

2.2.1 Législation sur la formation professionnelle

Les travailleuses et travailleurs âgés ne jouent jusqu'ici aucun rôle particulier dans la législation fédérale sur la formation. Ils ne sont mentionnés ni dans la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) ni dans la loi fédérale sur la formation continue (LFCo), adoptée tout récemment. Ils n'apparaissent pas dans la législation comme un groupe cible spécifique de la formation et de la formation continue. De même, il n'y a aujourd'hui aucun projet de formation qui vise le groupe cible « travailleuses et travailleurs âgés ». Ceux-ci sont inclus au plus dans le concept de la « formation tout au long de la vie » ou mentionnés en quelques phrases dans le message relatif à la loi sur la formation continue sous les termes de « personnes plus âgées »³ ⁴. Or ces dernières sont évoquées après les personnes avec un handicap, les personnes peu qualifiées et les migrant·e·s. Le message estime que leur plus grand problème consiste à acquérir les connaissances de base dans le do-

³ 13.038, Message relatif à la loi fédérale sur la formation continue LFCo, du 15 mai 2013, p. 3276 :

Intégration : Le développement durable de la société et l'intégration réussie dans la société et sur le marché du travail de personnes avec un handicap, de personnes peu qualifiées, de migrants et de personnes plus âgées passent par des mesures de formation continue, et ce, à différents niveaux. Dans le domaine de la migration, l'acquisition de compétences linguistiques et de qualifications professionnelles ainsi que la prise en compte des acquis et notamment de l'expérience professionnelle sont essentielles. Il convient par ailleurs d'assurer l'accès des personnes avec un handicap aux offres de formation continue. Pour les générations plus âgées, l'acquisition de connaissances de base dans le domaine des technologies de l'information et de la communication joue un rôle important, principalement pour permettre à ces personnes de rester dans la vie active le plus longtemps possible et de participer à la vie en société de manière autonome.

⁴ *ibid.*, p. 3278 : Personnes plus âgées : Jusqu'à l'âge de 54 ans, le taux de participation à la formation continue est relativement stable, puis diminue au-delà de ce seuil.

maine des technologies de l'information et de la communication. De telles déclarations montrent bien que la loi sur la formation continue ne prend pas sérieusement en considération le groupe des « travailleuses et travailleurs âgés ».

2.2.2 Interventions parlementaires

Du point de vue de la politique de la formation, le Parlement ne s'est pas non plus beaucoup occupé de la thématique des travailleuses et travailleurs âgés. Les premières interventions parlementaires à ce sujet ont été déposées en 2013 d'une part par la conseillère nationale socialiste Bea Heim⁵ et d'autre part par le conseiller national PDC Martin Candinas⁶. Candinas a invité le Conseil fédéral à « *déterminer les mesures qu'il importe de mettre en œuvre en matière de formation afin de limiter au possible les risques de déqualification des travailleurs âgés; ces mesures devront s'inscrire dans une politique de formation continue qui réponde aux besoins des travailleurs âgés* ». Tant le Conseil fédéral que le Conseil national ont accepté le postulat. Il sera intéressant de voir les propositions du Conseil fédéral.

Les interventions parlementaires antérieures qui traitaient des travailleuses et travailleurs âgés concernaient presque toutes la question des assurances sociales^{7 8} et du marché du travail^{9 10}.

Et les interventions les plus récentes mettent l'accent sur

- des **problèmes** comme les charges salariales des travailleuses et travailleurs âgés, les cotisations aux caisses de pension¹¹ (plus élevées que pour les plus jeunes), les préjugés et les discriminations¹² dans les offres d'emploi
- des **solutions** visant à améliorer la protection contre le congé des travailleuses et travailleurs âgés¹³, à inciter les employeurs pour qu'ils gardent ceux-ci plus longtemps dans le monde du travail¹⁴, à dissocier de l'âge les cotisations des caisses de pension¹⁵ et à interdire la discrimination dans les offres d'emploi¹⁶.

⁵ 13.5223 – Heure des questions.

Les travailleurs âgés ne sentent pas encore le sapin :

La Suisse doit se doter d'une politique de formation continue axée sur les travailleurs âgés, qui vise à renforcer leurs aptitudes sur le marché du travail.

En conséquence, le Conseil fédéral est-il prêt à :

1. modifier la loi sur la formation professionnelle dans le but de permettre la mise en œuvre de mesures propres à encourager la formation continue des travailleurs âgés?

2. modifier l'article 32 de la loi sur la formation professionnelle pour que la Confédération puisse soutenir des mesures qui maintiennent et améliorent les aptitudes des travailleurs âgés sur le marché du travail?

⁶ 13.3639 – Postulat : Garantir aux travailleurs âgés l'accès à la formation continue

⁷ 07.489 – Initiative parlementaire.

Deuxième pilier. Ne pas pénaliser les travailleurs âgés

⁸ 07.425 – Initiative parlementaire.

Prévoyance professionnelle. Bonifications de vieillesse linéaires sur toute la durée de l'activité professionnelle

⁹ 07.3201 – motion : encourager l'emploi des seniors

¹⁰ 09.4310 – Postulat : Employer les personnes ayant atteint l'âge de la retraite à temps partiel au lieu de les licencier

¹¹ 14.3644 – Motion : Appliquer un taux unique aux avoirs de vieillesse dans la prévoyance professionnelle

¹² 14.3472 – Interpellation : Personnes de plus de 50 ans qui ont perdu leur emploi. Encouragement à l'embauche et halte aux discriminations sur le marché du travail

¹³ 14.3235 – Postulat : Quelles perspectives pour les travailleurs âgés sur le marché de l'emploi?

¹⁴ 14.3227 – Interpellation : Situation des seniors sur le marché du travail et mesures envisageables suite à l'acceptation de l'initiative « contre l'immigration de masse »

¹⁵ 13.3382 – Postulat : Mieux épuiser le potentiel de la main-d'oeuvre indigène

¹⁶ 14.3472 – Interpellation : Personnes de plus de 50 ans qui ont perdu leur emploi. Encouragement à l'embauche et halte aux discriminations sur le marché du travail.

Toutes ces propositions sont raisonnables et contribuent aussi à améliorer l'intégration des seniors sur le marché du travail. Mais il ne faut pas l'oublier : une condition essentielle de l'intégration durable de ces derniers est et reste leur employabilité. La discussion doit donner davantage de poids et de place à cette question.

2.2.3 Initiative de la Confédération visant à combattre la pénurie de personnel qualifié

Selon le rapport « Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - Analyse de la situation et rapport sur les mesures »¹⁷, il y a dans la tranche d'âge des personnes de 55 à 64 ans un potentiel d'environ 93'000 salariés supplémentaires. Afin de pouvoir mettre en œuvre ce potentiel, le rapport prévoit des mesures touchant les travailleuses et travailleurs âgés, sous le titre « *Créer de bonnes conditions pour maintenir les personnes en emploi jusqu'à la retraite et au-delà* ». Celles-ci s'articulent, comme il fallait s'y attendre, autour de mesures visant d'une part à « *Encourager l'exercice d'une activité professionnelle via les systèmes de prévoyance vieillesse* » et d'autre part à « *Promouvoir la capacité et l'envie de travailler chez les travailleurs plus âgés* ». Concrètement, en ce qui concerne le second point, la Confédération et les cantons sont invités à encourager la mise en œuvre de conditions de travail adaptées à l'âge de leurs employés, à poursuivre « *leurs efforts en matière de réinsertion des demandeurs d'emploi âgés et handicapés dans le cadre de l'assurance-chômage, de l'assurance invalidité et d'autres institutions de sécurité sociale (notamment l'aide sociale)* » et à étudier « *la meilleure façon de sensibiliser les entreprises à la « Promotion de la participation des travailleurs âgés au marché du travail » et d'encourager l'échange de bonnes pratiques* ». Bien que le sous-titre indique qu'il s'agit également de la capacité de travail des travailleuses et travailleurs âgés, on n'y lit aucune mesure concrète à ce sujet. Il faut donc en déduire que la politique suisse omet de traiter la question de la capacité de travail des travailleuses et travailleurs âgés ou qu'il faut « rattraper un certain retard » comme le confirme le conseiller fédéral Schneider-Ammann en réponse à une question de la CN Bea Heim.

2.2.4 Rapport de l'OCDE „Vieillissement et politique de l'emploi Suisse 2014“

L'OCDE a publié en octobre 2014, en collaboration avec le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO et l'Office fédéral des assurances sociales OFAS, le rapport „Vieillissement et politique de l'emploi Suisse – mieux travailler avec l'âge“¹⁸. Il ressort de ce rapport que „la Suisse se trouve dans le peloton de tête des pays de l'OCDE en ce qui concerne le taux moyen d'emploi des personnes âgées“¹⁹. Cependant, chez „les 60-64 ans, les femmes et les personnes sans diplôme de l'enseignement supérieur, la Suisse ne se situe déjà plus parmi les meilleurs“²⁰. Par conséquent, une „stratégie d'ensemble“ s'impose, „afin de donner aux travailleurs âgés de meilleurs choix et des incitations pour continuer à travailler“²¹. Ce rapport de 203 pages consacre peu de pages²² à la formation. Il constate que les personnes âgées peu qualifiées ont difficilement accès à la formation et que dans

¹⁷ Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR, Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - Analyse de la situation et rapport sur les mesures, 2013, p. 3/18. (NdT : la version allemande indique S.17/20, ce qui est une erreur)

¹⁸ <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/37006.pdf>

¹⁹ Ibid p.13.

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

²² Ibid. p. 162-168.

ce contexte les femmes sont en plus mauvaise posture que les hommes. Ce constat ne débouche pas sur le développement d'une politique de la formation pour les travailleurs âgés, le rapport précise seulement qu'en ce qui concerne le financement de la formation „il faut trouver une nouvelle voie permettant de répartir entre individus, entreprises et Etat le risque que suppose cet investissement“²³.

2.3 Déficit de la politique actuelle de la formation

Nous voyons que la politique fédérale traite déjà sous des formes diverses de plusieurs facteurs pertinents pour allonger la durée de l'activité lucrative des travailleuses et travailleurs âgés. Mais à notre avis, elle néglige d'aborder une dimension essentielle. Même si on écarte tous les obstacles à l'emploi des seniors, ceux-ci n'obtiendront ou ne garderont leur place que s'ils disposent des compétences demandées sur le marché du travail. Or, de celles-ci, la politique ne discute guère, et encore moins des mesures concrètes. La politique de la formation souffre donc d'un déficit. C'est pourquoi, les réflexions suivantes s'attachent à la question de savoir comment la politique fédérale de la formation peut contribuer à renforcer la participation à l'activité lucrative des travailleuses et travailleurs âgés.

Voici notre objectif :

- Il s'agit de montrer comment la politique fédérale de la formation en général peut contribuer à renforcer la capacité à rester sur le marché du travail des travailleuses et travailleurs âgés.
- En particulier, nous souhaitons attirer l'attention sur le risque de déqualification, formuler des mesures pour y remédier et indiquer des stratégies de requalification au cours de la vie professionnelle.
- Les instruments actuels de la politique de formation sont évalués et de nouveaux instruments sont proposés.
- Il s'agit moins de mesures à court terme pour résoudre des difficultés existantes que du développement d'une politique fédérale de formation à moyen et long terme, laquelle inclut dès sa conception les travailleuses et travailleurs âgés.

3. Défis lancés à la politique de formation par les travailleuses et travailleurs âgés

La situation des travailleuses et les travailleurs âgés pose trois défis à la politique de la formation. Le défi majeur est le risque de déqualification (point 3.1). Mais les deux autres questions sont tout aussi importantes, à savoir l'offre de formation adaptée à l'âge (point 3.2) et le nouveau rôle des travailleuses et travailleurs âgés (3.3).

²³ Ibid p. 168.

3.1 Le risque de déqualification

Sous le terme de déqualification²⁴, nous comprenons les processus qui

- a. entraînent la dévalorisation des qualifications professionnelles des travailleuses et travailleurs (cf. 3.1.1) ou
- b. entraînent la perte des qualifications professionnelles (compétences, capacités, savoir-faire) des travailleuses et travailleurs (cf. 3.1.2) ou
- c. empêchent les travailleuses et travailleurs de s'approprier les compétences nécessaires (cf. 3.1.3) ou
- d. affaiblissent l'aptitude des travailleuses et travailleurs à fournir une prestation de travail suffisante en raison d'atteintes à la santé (cf. 3.1.4).²⁵

3.2 Dévalorisation des qualifications professionnelles

Les travailleuses et travailleurs courent le risque de voir leurs qualifications professionnelles se dévaloriser durant leur vie professionnelle, ceci parce que

- le métier qu'ils ont appris disparaît,
- les activités qu'ils ont exercées jusqu'ici sont reprises par des machines ou des automates ou sont délocalisées à l'étranger,
- la profession change tellement que les anciennes compétences pour l'exercer ne sont plus suffisantes et qu'il en faut de nouvelles ou
- le concept de production ou les structures organisationnelles de l'entreprise changent de sorte que certaines qualifications ne sont plus nécessaires.

Dans ces cas, les travailleuses et les travailleurs ne peuvent plus offrir les qualifications de la profession apprise et exercée car celles-ci ne sont plus ni nécessaires ni demandées. Il leur est d'autant plus difficile de gérer cette situation que les entreprises ne calculent pas les reconversions des collaborateurs d'un certain âge de la même manière que pour les plus jeunes. Voilà ce qu'on finit par leur faire comprendre : « Désormais, nous planifions notre avenir sans vous. » Et lorsqu'ils postulent, ils restent sur la touche à cause de leurs qualifications obsolètes.

3.2.1 Perte des qualifications professionnelles

Les qualifications (compétences, aptitudes, savoir-faire) sont vite perdues lorsqu'elles ne sont pas utilisées régulièrement. Les personnes qui sortent un certain temps de la vie active et qui ne sont pas à même d'en suivre l'évolution doivent se confronter à cette réalité et bien réfléchir à la question de leur retour sur le marché du travail. De plus, la perte des qualifications concerne aussi les personnes qui quittent leur métier pour s'engager dans un autre secteur. Au fil des années, il est toujours plus difficile de reprendre pied dans l'ancienne profession. Enfin, la perte de qualifications

²⁴ Cf. François Höpflinger, *Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen*, 2013, p. 22.

²⁵ Nous n'entrons pas en matière sur une 5^e forme de déqualification. Il s'agit de la non reconnaissance des diplômes professionnels étrangers, qui ont notamment pour effet que des travailleuses et travailleurs étrangers qualifiés et hautement qualifiés ne peuvent exercer leur profession en Suisse, par ex. les opticiens.

touche les actifs qui accomplissent une activité très restreinte ou très spécialisée. Ils sont sans doute forts et appréciés dans leur domaine, mais courent le risque de ne plus pouvoir se faire engager et s'adapter à un large éventail d'activités. Lorsqu'elles exercent des activités très restreintes, les personnes peu qualifiées risquent même de souffrir de lacunes dans les compétences de base, par exemple par des difficultés toujours plus grandes à lire et à calculer, et de ne pas pouvoir acquérir les nouvelles compétences de base (TIC).

Quant aux personnes qualifiées dont les activités sont très spécialisées, le danger vient d'ailleurs. Elles risquent fort de voir disparaître des pans entiers de compétences (compétences techniques, méthodiques, sociales et personnelles) de leur gamme de compétences en raison de leur spécialisation. Lorsque celle-ci est spécifique à l'entreprise, la menace provient des changements structurels ou organisationnels. Et, sans même s'en être rendu compte, elles sont tombées dans l'ornière, de laquelle l'âge ne permet plus guère de sortir.

3.2.2 Obstacles à l'acquisition de nouvelles qualifications

La déqualification peut aussi se produire lorsqu'il y a un obstacle pour quelque raison que ce soit à l'acquisition de nouvelles qualifications. La travailleuse ou le travailleur reste sur la touche et se fait distancer par ceux qui évoluent et vont de l'avant en acquérant de nouvelles qualifications. Ce risque affecte particulièrement les personnes peu qualifiées. Elles ont beaucoup moins de ressources en argent, en temps, en organisation et en facultés personnelles pour accéder à de nouvelles qualifications. Leur place de travail est souvent moins adéquate pour acquérir celles-ci de manière informelle. Enfin, leur environnement professionnel leur offre moins de soutien et d'encouragement. Ce dernier point concerne aussi les travailleuses et travailleurs âgés, dans la mesure où « les entreprises ne sont pas rares à restreindre fortement les possibilités de formation continue à partir du groupe d'âge de 40-45 ans²⁶ » et, dans certains cantons, la limite d'âge pour l'octroi de subsides à la formation est fixée à 35 ans.

La mauvaise qualité de la formation peut être également une cause de déqualification. La travailleuse ou le travailleur a certes participé à un processus de formation mais le résultat est insuffisant. Malgré la formation, elle ou il ne dispose pas des compétences attendues. Le problème n'était pas d'accéder à la formation mais d'acquérir les qualifications nécessaires. Ces lacunes peuvent se révéler très vite très graves au travail.

3.2.3 Atteintes à la santé

Les atteintes à la santé sont également une cause de déqualification. Elles peuvent être d'ordre physique ou psychique et provoquées par une surcharge de travail (usure, surmenage ou sollicitation exagérée). Plus la surcharge est durable, plus les atteintes à la santé risquent d'entraîner l'érosion de la prestation de travail, à tel point que le travailleur ne peut plus travailler dans la profession apprise ou exercée.

²⁶ Bruch Heike, Kunze Florian, Böhm Stephan, Generationen erfolgreich führen. Konzepte und Praxiserfahrungen zum Management des demografischen Wandels, Wiesbaden 2010, p. 61.

3.2.4 L'insuffisance des offres de formation adaptées à l'âge

Les travailleuses et travailleurs devenant âgés ne participent pas aux cours de formation dans les mêmes conditions que les travailleuses et travailleurs plus jeunes. Les travailleuses et travailleurs devenant âgés amènent davantage d'expérience professionnelle. Il faut la prendre en compte. Contrairement aux plus jeunes pour qui tout est nouveau, ils doivent remettre à jour leurs connaissances et faire table rase de certains acquis. La motivation change également avec l'âge. Ils ne visent plus forcément la carrière verticale, mais plutôt une deuxième carrière, restant certes reliée aux défis professionnels mais en harmonie avec leurs besoins personnels. Par conséquent, il faut appliquer aux mesures de formation qui leur sont destinées une didactique et une méthodique différente. Mais en quoi consistent ces dernières ?

3.3 La question du rôle des travailleuses et travailleurs âgés

En raison de l'évolution démographique, les travailleuses et travailleurs âgés se voient octroyer un rôle toujours plus important sur le marché du travail. Par comparaison à tous les travailleurs et travailleuses, ils sont toujours plus nombreux et, par conséquent, participent dans une proportion croissante au produit national brut. C'est pourquoi il est nécessaire d'adapter la compréhension actuelle de leur situation sur le marché du travail. Aujourd'hui, on table surtout sur l'embauche de travailleuses et travailleurs plus jeunes pour favoriser l'innovation. Mais à l'avenir, l'économie devra réfléchir comment promouvoir l'innovation avec et grâce aux travailleuses et travailleurs âgés. Economiser sur les investissements dans la formation des travailleuses et travailleurs après 40 ans ne paraît pas être la voie la plus prometteuse. Et les retraites anticipées soutenues par les entreprises, monnaie courante surtout dans les grandes firmes, sont toujours plus malvenues du point de vue de l'évolution démographique.

Que doit prévoir la politique fédérale de la formation pour relever les défis qui s'annoncent ?

4. Revendications à l'adresse de la politique fédérale

Les travailleuses et travailleurs âgés prennent toujours plus d'importance. Ce potentiel doit être mieux utilisé. On peut agir sur trois plans : il faut sérieusement augmenter leur participation au marché du travail. Il faut éviter de les laisser quitter prématurément le marché du travail, en raison de la maladie ou de l'invalidité, à cause de l'exclusion ou de la mise à la retraite anticipée. Enfin, il faut améliorer la perception qu'ils ont de leur propre rôle. Dans la mesure où elle représente une partie de la solution, la formation est importante sous les trois aspects car elle crée une des conditions essentielles à l'employabilité des travailleuses et travailleurs âgés. En principe, la politique de la formation devrait tendre à prévenir la déqualification, permettre la requalification et développer une méthodique et une didactique qui tiennent compte de la situation particulière des travailleuses et travailleurs devenant âgés.

De manière tout à fait générale, on peut affirmer ce qui suit : les travailleuses et travailleurs sont moins exposés au risque de déqualification lorsqu'

- ils disposent d'une formation professionnelle de base²⁷ ;
- ils conservent leur capacité d'apprentissage et restent capables de se mettre à jour ;
- ils comprennent l'évolution de leur propre secteur d'activité, adaptent régulièrement leur qualification, voire se lancent dans une nouvelle formation en cas de changement de secteur d'activité ;
- ils prennent soin de leur qualification dans toutes ses dimensions (gamme de compétences), c'est-à-dire qu'ils évitent de se spécialiser unilatéralement. Lorsque le travail ne permet pas de tout exercer, les compétences négligées peuvent aussi être mises à profit dans des activités bénévoles ;
- ils vivent et travaillent sainement ;
- ils s'efforcent de se requalifier, ce qui veut dire non seulement maintenir leur propre qualification en l'adaptant mais acquérir de nouvelles qualifications qui leur permettent de poursuivre une carrière verticale ou horizontale.

Au vu de cette situation, Travail.Suisse demande à la politique fédérale de prendre les mesures suivantes :

4.1 Intensifier l'orientation professionnelle des adultes ayant atteint le milieu de la vie

Le choix d'une profession se fait de moins en moins à la fin de la scolarité. Le monde du travail et le marché du travail, la situation personnelle des travailleuses et des travailleurs ainsi que leurs désirs et besoins changent au cours de la vie professionnelle. Afin d'éviter l'impasse de la déqualification sous ses diverses formes, et ce notamment à cause de l'âge, les travailleuses et travailleurs méritent de pouvoir se poser la question du choix professionnel au moment d'aborder la seconde moitié de la vie : où en suis-je ? quels sont mes désirs ? quelles sont mes chances et mes possibilités ? où sont mes lacunes et comment est-ce que je me situe dans le processus de déqualification ?

Selon la loi sur la formation professionnelle, les cantons doivent offrir un service d'orientation non seulement professionnelle et universitaire mais aussi de carrière (art. 51, al. 1, LFPr). Ce service permet aux travailleuses et travailleurs de faire un état des lieux et une analyse de potentiel et leur donne des conseils dans les questions de planification de formation continue, de rattrapage d'un diplôme professionnel, de réinsertion, de réorientation ou de changement de profession ou de prise d'une activité lucrative indépendante.

L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière est bien établie en Suisse. On y est conscient des problèmes actuels, comme le montre un guide sur la planification de carrière à partir du milieu de la vie²⁸. La difficulté réside bien plus dans ce que l'orientation de carrière au milieu de la vie est l'exception plutôt que la règle. Le monde du travail, tant du côté des employeurs que des travailleurs, n'a aucune conscience de l'importance de procéder à une orientation à mi-parcours de

²⁷ Les personnes sans formation professionnelle de base courent un risque accru de déqualification. Cela est imputable au fait que les personnes

- sans formation professionnelle de base sont très souvent exclues des formations continues du fait que celles-ci exigent comme condition une telle formation ;
- ayant une formation professionnelle de base peuvent exécuter des prestations plus complexes, qui leur permet également un apprentissage informel sur la place de travail ;
- ayant une formation professionnelle de base réalisent en moyenne un meilleur salaire, ce qui leur permet de se payer plus facilement une formation continue.

²⁸ Regula Zellweger, Beruflich nochmals durchstarten, ask! 2014.

la vie professionnelle. Cela ne fait pas partie de notre culture professionnelle. Or il y aurait de bonnes raisons d'y procéder.

Au vu des risques de déqualification, il s'impose de faire une halte intermédiaire entre le 40^e et le 45^e anniversaire afin de prévenir une déqualification éventuelle ou de la découvrir et d'y pallier. En outre, il faut préparer durant cette phase la possibilité d'un tournant de carrière qui donne des réponses aux nouvelles attentes de la personne (désirs, besoins et qualités développés en propre durant la vie professionnelle tout comme la santé ainsi que la constitution physique et psychique), ou de tiers (mutations du marché du travail et exigences des entreprises et de la branche).

Les personnes qui se sont accordé cette pause intermédiaire sont mieux préparées aux entretiens d'évaluation. Elles peuvent faire valoir leur propre vision, faire des propositions sensées et présenter des demandes utiles. Ils peuvent se mettre à planifier leur formation continue, leur formation de rattrapage ou leur réorientation professionnelle. Ils peuvent ainsi se repositionner et être encore pleinement employable, même après 50 ou 55 ans.

D'un point de vue politique, il faut travailler à ce que l'orientation de carrière au milieu du parcours professionnel devienne un standard. Il appartient aux cantons d'établir des structures qui permettent d'augmenter les consultations pour adultes. Il revient aux organisations du monde du travail de motiver les employeurs et les travailleurs à davantage faire usage de ces prestations. Quant à la Confédération, elle devrait soutenir financièrement les projets dans ce domaine. En même temps, elle devrait rendre toutes les parties prenantes attentives au fait qu'on ne pourra surmonter la pénurie de main d'œuvre qualifiée que si les employeurs s'intéressent davantage aux travailleuses et travailleurs au début de la seconde phase de leur vie professionnelle. Il s'agirait par exemple de faciliter à ces derniers l'accès à l'orientation de carrière et les aider ainsi que l'entreprise à mettre en œuvre le résultat de ce processus de manière ciblée. La loi sur la formation continue invite déjà les employeurs publics et privés à « favoriser la formation continue de leurs collaborateurs » (art. 5, al. 2, LFCo). Payer à ces derniers une orientation de carrière au milieu de la vie serait un premier pas pour concrétiser cette norme légale dans l'entreprise.

Revendication à l'adresse de la politique fédérale

La Confédération veille à ce que l'orientation professionnelle au milieu de la vie (à l'âge de 40 ans environ) devienne un nouveau standard, qui profite à tous les travailleurs et travailleuses. Elle soutient les mesures des cantons et des branches qui tendent à réaliser cet objectif. Si nécessaire, elle introduit, dans l'ordonnance sur la formation continue, l'orientation professionnelle au milieu du parcours de vie comme critère pour la mise en œuvre de l'art. 5, al. 2, LFCo (favoriser la formation continue des collaborateurs).

4.2 Développer une politique de formation continue pour les travailleuses et travailleurs âgés

Le 20 juin 2014, le Parlement a adopté la première loi fédérale sur la formation continue (LFCo). Cette loi vise à renforcer, au sein de l'espace suisse de formation, la formation continue en tant que partie intégrante de l'apprentissage tout au long de la vie (art. 1, al. 1, LFCo). La formation continue est définie comme formation non formelle et se distingue de la formation formelle et informelle (cf.

art. 3). Concrètement, la formation continue est comprise comme une formation structurée en dehors de la formation formelle et se dispense notamment dans des cours organisés, basés sur des programmes d'enseignement et sur une relation enseignant-apprenant définie.

Un but fondamental que doivent poursuivre en la matière la Confédération et les cantons selon la LFCo consiste à créer les conditions permettant à chacun de suivre des formations continues (cf. art. 4b). Selon les enquêtes, environ 63,1 % de la population résidante âgée de 25 à 64 ans suit une formation continue, mais d'énormes différences existent selon le niveau de formation.

Ecole obligatoire	30.7%
Degré secondaire II – formation professionnelle initiale	59.7%
Degré secondaire II – formation générale	67.9%
Degré tertiaire – formation professionnelle supérieure	79.3%
Degré tertiaire – haute école	79.4%

Source : OFS, *La formation tout au long de la vie en Suisse - Résultats du Microrecensement formation de base et formation continue 2011*, p. 43.

Au vu de la situation telle qu'elle apparaît dans les statistiques, la participation des personnes peu qualifiées à la formation continue se situe bien au-dessous de celles dont le niveau de formation est plus élevé. Le Parlement a donc pris une bonne décision en mettant l'accent sur un point important de l'activité de la Confédération et des cantons dans ce domaine.²⁹

La formation continue doit améliorer la capacité d'accéder au marché du travail des personnes peu qualifiées (cf. art. 3, litt. c, LFCo). Pour ce faire, il faut créer tout d'abord les conditions de la participation à la formation continue et à la formation tout au long de la vie, à savoir transmettre les compétences de base (connaissances, aptitudes) comme « *a. lecture, écriture et expression orale dans une langue nationale; b. mathématiques élémentaires; c. utilisation des technologies de l'information et de la communication* » (art. 13, al. 1, litt. c, LFCo). Conformément à cette logique, l'« acquisition et [le] maintien de compétences de base chez l'adulte » sont également devenus partie intégrante de la loi sur la formation continue (art. 13 à 16). Dans ces chapitres, la Confédération et les cantons s'engagent pour que les adultes puissent acquérir et maintenir leurs compétences (art. 14, al. 1, LFCo).

La LFCo n'a été adoptée que récemment. Il se passera encore du temps jusqu'à ce que les normes définies dans la loi produisent leurs effets. Malgré tout, Travail.Suisse se réjouit de ce qu'après de longues années de pression politique, la Suisse dispose enfin de sa loi sur la formation continue qui permette de coordonner et de cibler la politique en la matière sans en restreindre notablement le champ libre.

L'évaluation de cette loi du point de vue des « travailleuses et travailleurs âgés » appelle toutefois les remarques suivantes :

²⁹ Voir OECD, *Alterung und Beschäftigungspolitik Schweiz – Bessere Arbeit im Alter*, 2014, S. 163f.

La loi elle-même ne mentionne pas les travailleuses et travailleurs âgés comme un groupe cible spécifique. Elle ne les exclut pas non plus, par exemple par une limite d'âge. Le législateur est par ailleurs conscient du fait qu'il peut y avoir déqualification en matière de compétences de base et, partant, il n'encourage pas seulement l'acquisition mais aussi le *maintien* de ces compétences. La loi sur la formation continue peut donc contribuer à prévenir la déqualification sous cet aspect et maintenir la qualification professionnelle des travailleuses et travailleurs âgés. Mais vu les autres risques de déqualification, il paraît raisonnable de constituer explicitement un groupe cible des travailleuses et travailleurs âgés au sein de la politique fédérale de la formation continue. Dans un rapport publié en 2014 sur le thème de « La formation continue en entreprise en Suisse »³⁰, il est mentionné que « *pratiquement toutes les entreprises (99%) qui soutiennent des offres de formation professionnelle continue indiquent, indépendamment de leur taille, avoir restreint leur offre de formation continue. Dans toutes les sections, plus de 90% des entreprises ont limité leur offre de formation continue (G2.3.1). 48% des entreprises formatrices déclarent qu'au lieu d'encourager la formation continue, elles préfèrent engager des personnes possédant les qualifications requises.* »

En raison de la menace de pénurie de main d'œuvre qualifiée, cette stratégie est naturellement catastrophique. Elle signifie en fin de compte que les entreprises gèrent l'innovation par le biais de l'embauche de nouveaux collaborateurs et collaboratrices tout en négligeant leur propre personnel. A moyen et long terme, les travailleurs et travailleuses non seulement âgés mais anciens dans l'entreprise se déqualifient et deviennent inutiles car ils ne sont plus assez compétents. Ce processus montre justement que la problématique des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché du travail ne dépend pas seulement des cotisations trop élevées aux caisses de pension, des discriminations et des préjugés, mais des décisions ayant trait à la formation. Par conséquent, il faut aussi la résoudre à partir de la formation.

D'ailleurs l'UDC, qui a imposé son initiative contre l'immigration de masse entre autres avec les voix des travailleurs âgés, a rejeté à 90% la loi sur la formation continue, montant ainsi que la capacité de

Que doit proposer concrètement la politique de la formation ?

(Premièrement) La politique de la formation doit explicitement établir un groupe cible de la politique de la formation continue pour les travailleuses et travailleurs âgés. Pour ce faire, il faut modifier la loi Travail.Suisse propose de compléter la loi sur la formation professionnelle par une lettre c à l'alinéa 2 de l'art. 32 LFPr sous le titre « Formation continue à des fins professionnelles » (mesures de la Confédération) :

Art. 32 Mesures de la Confédération

1 La Confédération encourage la formation continue à des fins professionnelles.

2 Elle soutient notamment l'offre et les **mesures** visant :

a. à permettre aux personnes dont la profession connaît des modifications structurelles de se maintenir dans la vie active ;

b. à faciliter la réinsertion professionnelle des personnes ayant temporairement réduit leur activité professionnelle ou l'ayant interrompue ;

c. (nouveau) à maintenir et améliorer les aptitudes au travail des travailleuses et travailleurs âgés.

³⁰ OFS 2014, p. 30.

Une telle modification législative est nécessaire. Elle tient compte de l'importance croissante de ce groupe cible ces prochaines années et elle crée les conditions légales favorisant les initiatives en la matière. L'inertie de la politique de la formation à ce propos doit aussi être comprise comme une conséquence de l'omission pure et simple des travailleuses et travailleurs âgés dans les textes légaux.

(Deuxièmement) La politique de la formation doit initier et faire connaître les modèles de bonnes pratiques pour la formation continue des travailleuses et travailleurs âgés de plus de 40 ans. Il s'agit de montrer par exemple comment les travailleuses et travailleurs âgés peuvent améliorer la perception de leur propre rôle, comment leur longue expérience professionnelle n'est pas un obstacle mais une source d'innovation. De même, ces modèles doivent indiquer les conditions du succès de la formation continue des travailleuses et travailleurs à partir de 40, 50 ou 60 ans, c'est-à-dire développer une didactique et une méthodologie pour ce public cible (cf. 4.2).

(Troisièmement) La Confédération a la possibilité de mettre au concours et de financer des Leading Houses pour des thèmes déterminés de la formation professionnelle. En principe, les Leading Houses contribuent « *au développement durable de la recherche sur la formation professionnelle en Suisse. Chaque Leading House est rattachée, en tant que réseau de compétences, à une ou plusieurs chaires au sein des hautes écoles suisses. Toutes ont également défini une convention de prestations avec le SEFRI* »³¹. La discussion actuelle suggère d'établir une Leading House en relation avec la « formation professionnelle et formation continue pour les adultes », où les travailleuses et travailleurs âgés formeront un sous-groupe important.

Revendication à l'adresse de la politique fédérale

La politique fédérale de formation développe une politique de formation continue pour les travailleuses et travailleurs âgés. A cet effet, elle crée la base légale nécessaire sur le plan financier, encourage et publie les modèles de bonnes pratiques et établit une Leading House sur le thème « Formation professionnelle et formation continue pour les adultes » qui traite aussi des travailleuses et travailleurs âgés.

4.3 Encourager les travailleuses et travailleurs âgés d'acquérir un diplôme professionnel fédéral

« Les adultes sans diplôme sont toujours plus menacés de devenir un groupe à risque sur le marché du travail³². » Cette affirmation vaut pour tous les travailleurs et travailleuses, y compris les plus âgés³³. Ces dernières années, la politique suisse de la formation a initié deux projets sur le thème « diplômes professionnels ».

Le premier projet vise le groupe des jeunes jusqu'à 25 ans. La Confédération, les cantons et les organisations faïtières des associations d'employeurs et de travailleurs ont adhéré en 2006 à un commitment en se déclarant d'accord d'élever de 90 à 95 % jusqu'en 2015 le taux des diplômés du

³¹ <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01528/01529/index.html?lang=fr>

³² CDIP, Lignes directrices pour l'optimisation de la transition scolarité obligatoire – degré secondaire II, 2006. <http://edudoc.ch/record/24717/files/tra6B13.pdf?ln=frversion=1>

³³ Des 35'564 personnes 50+ sans emploi, environ un tiers (11'594) ne disposent d'aucun diplôme du secondaire II ou du degré tertiaire (chiffres janvier 2014).

degré secondaire II parmi les personnes au-dessous de l'âge de 25 ans³⁴. Pour ce faire, ils ont élaboré un projet sous l'égide de la CDIP qui a été financé avec les subventions aux projets des art. 54 et 55 de la loi sur la formation professionnelle LFP³⁵. Ce projet sera évalué en 2015 et son but sera reconduit³⁶.

Une seconde initiative a été lancée en 2012 à la Conférence sur les places d'apprentissage. Elle traite du thème « Entrée sur le marché du travail et changement de profession des adultes ». Ici, le public cible vise les adultes à partir de 25 ans. Actuellement, un rapport³⁷ du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR décrit les offres existantes et formule des recommandations pour le développement futur en la matière. Mais il ne contient aucune obligation³⁸.

Le rapport fait observer avec raison que les bases légales pour la qualification complémentaire des adultes existent en soi, mais que le potentiel à disposition est trop peu utilisé. En principe, quatre voies sont ouvertes aux adultes pour une qualification professionnelle complémentaire au degré secondaire II: la formation professionnelle initiale régulière, la formation professionnelle initiale raccourcie, l'admission directe à la procédure de qualification et la validation des acquis. En outre, il existe dans l'industrie horlogère une formation modulaire sans examen de diplôme permettant d'obtenir le CFC par la réussite des examens modulaires successifs³⁹. La raison pour laquelle ces voies sont globalement sous-utilisées est imputable notamment au défaut d'information du groupe cible. Restent encore les problèmes de financement. De nombreux cantons établissent des limites d'âge à l'octroi de subventions à la formation. Ceux qui la fixent par exemple à 35 ans excluent de fait des subsides de formation les adultes de plus de 35 ans qui visent une qualification complémentaire. La notion de formation tout au long de la vie n'est pas entrée dans toutes les têtes.

Travail.Suisse a approuvé et a collaboré aux deux projets. En ce qui concerne le second projet, l'évaluation qu'en a fait Travail.Suisse a été directement reprise dans le rapport. Notre critique principale s'adresse au fait que l'initiative « Entrée sur le marché du travail et changement de profession des adultes » ne prévoit pas (en ce moment) d'encourager concrètement les adultes à obtenir un diplôme professionnel. Du point de vue de Travail.Suisse, il serait toutefois raisonnable d'adopter, comme le premier projet, un commitment entre partenaires fédéraux et cantonaux qui établirait les « buts communs, les mesures à mettre en œuvre, le financement, l'organisation, les responsabilités et la surveillance ».

Dans la perspective des travailleuses et travailleurs âgés, il faudrait compléter le thème « Encourager l'obtention d'un diplôme » comme suit.

Si l'on veut vraiment retenir les travailleuses et travailleurs âgés sur le marché du travail comme le prévoit l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, les adultes doivent être encouragés à obtenir un diplôme professionnel. Et pas seulement les adultes de 25 à 40 ans mais aussi et surtout le groupe d'âge des 40 ans, ceux justement que la discussion politique sur la formation

³⁴ CDIP, Lignes directrices pour l'optimisation de la transition scolarité obligatoire – degré secondaire II, 2006.
<http://edudoc.ch/record/24717/files/tra6B13.pdf?ln=fr&version=1>

³⁵ Rapport final.

³⁶ http://www.edudoc.ch/static/web/aktuell/medienmitt/erklaerung_30052011_f.pdf

³⁷ Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR, Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes - Offres existantes et recommandations pour les développements futurs, juin 2014, www.sbf.admin.ch/berufsabschluss_f

³⁸ *ibid.*, p. 39.

³⁹ Rapport, p. 55.

ignore. Il s'agira de rapidement changer d'optique. En effet, ce groupe d'âge jouera dans un futur proche un rôle déterminant puisqu'il en émanera les travailleuses et travailleurs âgés. Ceux-ci devront donc présenter les compétences nécessaires et documenter ces dernières sur le marché du travail avec un diplôme professionnel reconnu. Les raisons d'un rattrapage visant à obtenir un diplôme professionnel sont diverses. Les personnes sans diplôme professionnel de base s'aménagent pour la seconde moitié de leur vie active une meilleure position sur le marché du travail. Celles qui ont changé de secteur d'activité complètent et documentent leurs nouvelles compétences avec un nouveau diplôme. Les personnes qui ont abouti professionnellement dans une impasse pour des raisons économiques ou personnelles prennent une nouvelle orientation et se reconvertissent.

Revendication à l'adresse de la politique fédérale de formation

Les partenaires fédéraux et cantonaux de la formation professionnelle élaborent sous la direction de la Confédération un commitment sur la formation professionnelle des adultes avec un accent sur les personnes âgées de 40 ans et plus (40+). Le commitment établit les buts communs, les mesures à mettre en œuvre, leur financement (y compris les bourses) ainsi que l'organisation, les responsabilités et la surveillance. La Confédération met à disposition 80 millions de francs par an pour encourager les adultes à obtenir un diplôme professionnel fédéral (cf. document de position de Travail.Suisse sur l'acquisition des diplômes professionnels fédéraux par les adultes).

4.4 Optimiser la réinsertion professionnelle par un concept global

Les personnes qui quittent la vie professionnelle pour un certain temps, par exemple pour des raisons familiales, tombent facilement dans l'ornière de la déqualification (cf. 3.1.2). Les compétences, aptitudes et savoir-faire professionnels sont vite perdus lorsqu'on ne les utilise pas régulièrement. Lorsqu'elles se réinsèrent, ces personnes ne peuvent pas simplement reprendre le cours de leur vie professionnelle là où elles l'ont laissée. Ou alors elles doivent concevoir leur réinsertion de manière à rattraper ce qui a été perdu. Travail.Suisse travaille depuis des années sur la réinsertion. Bien que la loi sur la formation professionnelle exprime clairement que la Confédération soutient les offres visant « à faciliter la réinsertion professionnelle des personnes ayant temporairement réduit leur activité professionnelle ou l'ayant interrompue » (art. 32, al. 2, litt. b, LFPr), cette dernière a toujours refusé son soutien. Le moment est venu de changer d'attitude, et ce non seulement dans le but d'utiliser le potentiel des femmes sur le marché du travail en général mais aussi pour permettre aux personnes qui parviennent à se réinsérer à un niveau plus élevé de disposer d'une meilleure employabilité l'âge venant. Le conseiller aux Etats PDC Konrad Graber⁴⁰ souligne avec raison que la Confédération doit établir un concept global en matière de réinsertion en intégrant dans une vision globale les intervenants et les dispositions légales⁴¹. Le postulat a été adopté par le Conseil des Etats le 23 septembre 2014.

Travail.Suisse a déjà rassemblé dans une étude⁴² des éléments importants pour élaborer une telle vision et décrit les mesures applicables au secteur de la formation. Il s'agit d'adapter les cours de

⁴⁰ 14.3451 – Postulat. Définir une stratégie pour promouvoir la réintégration professionnelle.

⁴¹ <http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Das-ungenuetzte-Potenzial-der-Muetter/story/16492484>

⁴² Travail.Suisse, Réussir son retour à la vie active. Champs d'action et mesures possibles dans le domaine de la formation et de l'intégration des personnes souhaitant réintégrer le marché de travail, Berne, février 2013.

formation⁴³ et la législation sur les bourses⁴⁴, de créer des places de stage⁴⁵ et de contribuer au financement via des bons de formation⁴⁶.

Revendication à l'adresse de la politique fédérale de formation

La Confédération crée un concept global sur le thème « réinsertion » qui décrit les mesures professionnelles nécessaires ainsi que leur mise en œuvre avec les partenaires fédéraux et cantonaux de la formation professionnelle, les acteurs de la formation continue et la politique sociale.

⁴³ *ibid.*, p. 15.

⁴⁴ *ibid.*, p. 21.

⁴⁵ *ibid.*, p. 22.

⁴⁶ *ibid.*, p. 24.