



Berne, janvier 2016

## Favoriser la formation continue

Réflexions sur la responsabilité des employeurs, des travailleurs et des organisations de travailleurs et travailleuses en matière de formation continue

Bruno Weber-Gobet

Responsable de la politique de formation, Travail.Suisse

[weber@travailsuisse.ch](mailto:weber@travailsuisse.ch)

# Table des matières

<b>1. MANAGEMENT SUMMARY</b> .....	<b>2</b>
<b>2. INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>3. RESPONSABILITE PARTAGEE</b> .....	<b>4</b>
<b>4. LA RESPONSABILITE DE L'INDIVIDU</b> .....	<b>5</b>
4.1. TROIS DEFIS MAJEURS .....	5
4.1.1. <i>La déqualification</i> .....	5
4.1.1.1. Dévalorisation des qualifications professionnelles .....	5
4.1.1.2. Perte des qualifications professionnelles .....	5
4.1.1.3. Obstacles à l'acquisition de nouvelles qualifications .....	6
4.1.2. <i>La santé</i> .....	6
4.1.3. <i>La motivation professionnelle</i> .....	6
4.2. PERSONNALISER SON PLAN DE FORMATION CONTINUE .....	7
4.2.1. <i>Connaître ses propres qualifications</i> .....	7
4.2.2. <i>Elargir ses perspectives en matière de formation continue</i> .....	8
4.2.3. <i>Prendre au sérieux l'évolution personnelle</i> .....	8
4.2.4. <i>Se spécialiser sans oublier d'élargir ses compétences</i> .....	8
4.2.5. <i>Anticiper l'évolution de la profession</i> .....	9
4.2.6. <i>Chercher le dialogue avec l'employeur</i> .....	9
4.3. LES LIMITES DE LA RESPONSABILITE INDIVIDUELLE .....	9
<b>5. LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR</b> .....	<b>10</b>
5.1. LA FORMATION CONTINUE COMME REPONSE AUX DEFIS ECONOMIQUES .....	10
5.2. LA FORMATION CONTINUE COMME ELEMENT DE L'OBLIGATION D'ASSISTANCE DE L'EMPLOYEUR .....	11
5.2.1. <i>La passivité n'exonère pas de la responsabilité</i> .....	11
5.2.2. <i>Favoriser veut dire veiller à un environnement favorable à la formation dans l'entreprise</i> .....	11
5.2.3. <i>Veiller à l'employabilité des personnes peu qualifiées</i> .....	12
5.3. LES RESPONSABILITES DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE FORMATION CONTINUE : PROPOSITIONS ...	12
5.3.1. <i>Mot-clé « égalité des chances »</i> .....	13
5.3.2. <i>Mot-clé « solutions de branches »</i> .....	13
5.3.3. <i>Mot-clé « faibles qualifications »</i> .....	13
5.3.4. <i>Mot-clé « travailleuses et travailleurs âgés »</i> .....	13
5.3.5. <i>Mot-clé « reprise d'une activité professionnelle »</i> .....	14
5.3.6. <i>Mot-clé « cours préparatoires »</i> .....	14
<b>6. LA RESPONSABILITE DES ASSOCIATIONS DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS</b> .....	<b>15</b>
6.1. CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL .....	15
6.2. ACTION POLITIQUE .....	15
6.3. BAROMETRE CONDITIONS DE TRAVAIL .....	16
6.4. OFFRES DE FORMATION .....	17
6.5. INFORMATIONS EN MATIERE DE PLANIFICATION DE FORMATION CONTINUE .....	17
6.6. SENSIBILISATION A LA FORMATION CONTINUE .....	18

# 1. Management Summary

La toute première loi fédérale sur la formation continue entrera en vigueur en Suisse le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Elle vise à renforcer la formation continue au sein de l'espace suisse de formation (cf. art. 1, al. 1, LFCo).

Elle prescrit notamment aux employeurs, tant publics que privés, de favoriser la formation continue de leurs collaboratrices et collaborateurs (art. 5, al. 2, LFCo). Concrètement, cela signifie que leur obligation d'assistance à l'égard de leurs collaboratrices et collaborateurs s'étend aussi à la formation continue, par exemple en créant un climat favorable à la formation dans l'entreprise. Dès lors, en vertu de la loi, les employeurs sont appelés à assumer une responsabilité personnelle concernant l'exécution de l'obligation d'assistance en matière de formation continue. Quant aux collaboratrices et collaborateurs, ils peuvent attendre de l'employeur qu'il leur montre dans le règlement d'entreprise comment il entend assumer sa « responsabilité personnelle » en matière de formation continue et comment il conçoit de soutenir dans cette perspective, l'ensemble de son personnel sur les plans financier et organisationnel.

A cet égard, il importe qu'il donne la chance à tous les collaborateurs et collaboratrices de pouvoir participer à la formation continue. Car, au cours de leur vie professionnelle, tous les travailleurs et travailleuses doivent faire face à des défis nombreux et variés concernant la formation. Il leur incombe de développer une stratégie de formation continue qui prévienne la déqualification, qui apporte des réponses aux éventuels problèmes de santé, qui entretienne la motivation, qui permette de changer de profession et de faire une carrière horizontale, et ce 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. Les personnes peu qualifiées, notamment, dépendent considérablement du soutien des employeurs pour y parvenir.

Mais l'obligation d'assistance n'est pas le seul motif qui contraigne les employeurs à élaborer un règlement de formation continue. Les conditions économiques et sociales actuelles (mutations sociales et techniques, force du franc, démographie et pénurie de main-d'œuvre) exigent de leur part des mesures de formation diversifiées afin que leur personnel puisse s'adapter avec souplesse aux changements qui les attendent.

Même si la loi sur la formation continue ne le formule pas expressément, les tâches d'une organisation de travailleuses et de travailleurs impliquent pour Travail.Suisse une responsabilité en la matière. Travail.Suisse estime qu'il relève de son devoir de contribuer à améliorer les conditions cadres de la formation continue et d'aider les travailleuses et les travailleurs à concevoir et à mettre en œuvre leur stratégie de formation. En sus des instruments propres à une organisation de travailleurs, à savoir les conventions collectives de travail, l'action politique et un institut de formation, Travail.Suisse dispose du Baromètre des conditions de travail, qui lui permet d'évaluer régulièrement la manière dont les employeurs soutiennent leur personnel dans ces questions. Enfin, nous disposons d'une brochure sur la formation continue et, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 d'une nouvelle organisation du nom de Travail.Suisse Formation. Elle doit contribuer à développer la formation continue par le biais de différentes instruments (travail médiatique, projets et mise en réseau).

## 2. Introduction

Le 1<sup>er</sup> janvier 2017 inaugurera une nouvelle ère dans la politique de la formation continue en Suisse. C'est à cette date que la nouvelle loi sur la formation continue LFCo entrera en vigueur<sup>1</sup>. Il s'agit de la première loi sur la formation continue de portée nationale. Le développement de la formation continue en Suisse dépend pour une part importante de la mise en œuvre de cette loi, dont il s'agit d'exploiter tout le potentiel.

La loi sur la formation continue est conçue comme une loi cadre. Elle désigne les conditions cadres pour la mise en œuvre de toutes les lois cantonales et fédérales qui traitent de formation continue. Ces lois spéciales, comme la loi sur l'assurance-chômage LACI ou la loi sur la formation professionnelle LFPr, doivent à leur tour respecter la réglementation de la LFCo, par exemple les objectifs de l'art. 4 ou les principes énumérés aux art. 5 à 9.

La loi concerne avant tout la Confédération et les cantons, et ce quant à la législation, au financement et à la détermination de leurs offres en la matière. Si les acteurs non-étatiques sont mentionnés, la question est essentiellement abordée sous l'angle de la responsabilité individuelle (cf. art. 5, al. 2, et 6, al. 1, LFCo).

La question est loin d'être simple. Il s'agit plutôt d'une obligation de régler dans une approche de responsabilité individuelle les questions et la problématique relatives à la formation continue. La présente étude vise à en préciser les contours. L'accent est mis notamment sur l'art. 5, al. 2, LFCo, qui oblige les employeurs publics et privés à favoriser la formation continue de leurs collaboratrices et collaborateurs. Que signifie cette exigence ? Quelles obligations implique-t-elle ? Comment peut-on concrètement favoriser la formation continue ? L'étude analyse non seulement la responsabilité des employeuses et des employeurs au sens de l'art. 5, al. 2, LFCo mais aussi celle de l'individu mentionnée à l'alinéa 1, sans oublier le rôle des organisations de travailleuses et de travailleurs.

### **La place économique suisse est sous pression**

Les mutations sociales et économiques, la force du franc, la démographie et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée mettent tous les acteurs de la formation continue sous pression. Les prestataires privés doivent adapter leur offre et la commercialiser. Pour aborder les tâches à venir, les employeurs doivent adapter les qualifications de leur personnel. A partir du potentiel de main-d'œuvre existant, les branches doivent gagner suffisamment de personnel qualifié pour conserver leurs activités. Les travailleuses et les travailleurs doivent se protéger de la déqualification, et concevoir et mettre en œuvre un plan de formation continue approprié. La Confédération et les cantons doivent réaliser l'objectif de l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, y compris pour les personnes peu qualifiées et défavorisées, afin d'aider celles-ci à augmenter leurs chances sur le marché du travail et améliorer leur intégration sociale. Y réussiront-ils tous ?

<sup>1</sup> Lien vers la [loi fédérale sur la formation continue](#)

### 3. Responsabilité partagée

La loi sur la formation continue part du principe que la responsabilité en la matière est partagée, ce qui ressort nettement des art. 5 et 6, al. 1, LFCo. Les acteurs expressément mentionnés comme responsables sont les individus, les employeurs publics et privés, la Confédération et les cantons ainsi que, en lien avec l'art. 6, al. 1, les prestataires privés.

#### **Art. 5** Responsabilité

1 La formation continue relève de la responsabilité individuelle.

2 Les employeurs, tant publics que privés, favorisent la formation continue de leurs collaborateurs.

3 En complément à la responsabilité individuelle et aux offres privées, la Confédération et les cantons contribuent à ce que la formation continue soit accessible à chacun en fonction de ses capacités.

4 La Confédération et les cantons réglementent la formation continue pour autant que l'accomplissement de leurs tâches l'exige.

#### **Art. 6** Assurance et développement de la qualité

1 Les prestataires de formation continue sont responsables de l'assurance et du développement de la qualité.

La présente prise de position traite tout d'abord au chapitre 4 de la responsabilité de l'individu en matière de formation continue. Puis le chapitre 5 tente de cerner les contours de la responsabilité des employeuses et employeurs au sens de la loi. Enfin, le rôle des organisations de travailleuses et de travailleurs est exposé au chapitre 6, bien que les art. 5 et 6 LFCo ne leur attribuent aucun devoir explicite.

## 4. La responsabilité de l'individu

Selon la LFCo, l'essentiel de la responsabilité en matière de formation continue incombe à l'individu (cf. art. 5, al. 1, LFCo). En tant qu'adulte, c'est lui au premier chef qui est responsable de réussir sa vie privée, sociale et économique. Il est donc appelé à prendre sa responsabilité dans le domaine de la formation continue, responsabilité qui porte tant sur le choix que sur le financement de la formation. Mais la loi ne prévoit aucune sanction si ses efforts ne sont pas suffisants. Selon la logique qui sous-tend la loi dans ce contexte, il relève de l'intérêt bien compris de l'individu de participer à des activités de formation continue afin d'éviter l'exclusion sociale et économique. Dans ce sens, on peut comprendre que la loi reste muette sur la question du comment. Chacune, chacun, est laissé à soi-même pour définir sa propre stratégie.

Du point de vue de Travail.Suisse, les travailleuses et les travailleurs sont toutefois confrontés à trois défis majeurs : Comment conserver mes qualifications professionnelles et comment me protéger de la déqualification ? Comment rester en bonne santé ? Comment garder intacte ma motivation professionnelle ?

### 4.1. Trois défis majeurs

#### 4.1.1. La déqualification

Jamais personne ne pourra prétendre échapper au risque de déqualification. Trois processus sont essentiellement à l'œuvre en la matière : la dévalorisation des qualifications professionnelles, la perte des qualifications professionnelles et les obstacles à l'acquisition de nouvelles qualifications.

##### 4.1.1.1. Dévalorisation des qualifications professionnelles

Durant leur vie professionnelle, les travailleuses et les travailleurs encourent le risque de voir se déprécier leurs qualifications professionnelles (compétences, aptitudes, savoir-faire). En voici les causes :

- la profession apprise disparaît,
- les activités qu'ils ont exercées jusqu'ici sont reprises par des automates ou des machines ou encore délocalisées à l'étranger,
- la profession change tellement que les compétences passées sont obsolètes et qu'elle en requiert de nouvelles, ou
- le concept de production ou la structure organisationnelle de l'entreprise changent tellement que certaines qualifications ne sont plus sollicitées.

Les travailleuses et les travailleurs ne peuvent donc plus exercer leur métier car les qualifications qu'ils ont acquises ne sont plus demandées ni utilisées.

##### 4.1.1.2. 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 touche les actifs

qui accomplissent une activité très restreinte ou très spécialisée. S'ils sont doués et appréciés dans leur domaine, ils risquent de perdre leur faculté d'adaptation et leur utilité sur le marché du travail.

Lorsqu'elles exercent des activités très restreintes, les personnes peu qualifiées risquent même de souffrir de lacunes dans les compétences de base, par exemple des difficultés toujours plus grandes à lire et à calculer, et de ne pas pouvoir acquérir les nouvelles compétences de base (utilisation des technologies de l'information et de la communication).

Pour les personnes qualifiées dont les activités sont très spécialisées, la menace se présente autrement. Le risque provient surtout des changements qui interviennent dans l'entreprise lorsque leur spécialisation est liée à celle-ci. La spécialisation risque fort d'entraîner la disparition de pans entiers de compétences (compétences techniques, sociales, personnelles et méthodiques). Et, sans même s'en rendre compte, ces personnes arrivent dans une impasse d'où il est presque impossible de sortir.

#### 4.1.1.3. Obstacles à l'acquisition de nouvelles qualifications

La déqualification peut aussi se produire lorsque une raison quelle qu'elle soit empêche l'acquisition de nouvelles qualifications. La travailleuse ou le travailleur reste sur la touche et se fait distancer par ceux qui évoluent et progressent en acquérant de nouvelles qualifications. Ce risque affecte particulièrement les personnes peu qualifiées. Elles ont beaucoup moins de moyens en argent, en temps, en organisation et en ressources personnelles pour acquérir de nouvelles qualifications. Souvent unilatéral et monotone, leur poste de travail est moins adéquat pour acquérir celles-ci de manière informelle. Enfin, leur environnement professionnel leur offre moins de soutien et d'encouragement.

La mauvaise qualité de la formation peut également être un facteur de déqualification. La travailleuse ou le travailleur a certes participé à un processus de formation mais le résultat n'est pas à la hauteur. 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.

#### 4.1.2. La santé

En sus de la déqualification, les atteintes à la santé d'ordre physique ou psychique qui sont dues à une surcharge de travail telle que l'usure, le surmenage ou des sollicitations exagérées, peuvent lourdement affecter un parcours professionnel. Si la situation perdure, la prestation de travail risque d'en souffrir, à tel point que la personne ne peut tout simplement plus travailler. C'est pourquoi, il faut développer très tôt des programmes de prévention, ou alors mettre en place des alternatives professionnelles. Dans tous les cas, c'est un sujet qui nous concerne tous, quelle que soit la profession que nous exerçons.

#### 4.1.3. La motivation professionnelle

La vie active dure environ 45 ans. Il arrive que la motivation professionnelle s'érode au fil du temps, soit que le plaisir au travail disparaisse, soit que les circonstances interdisent toute possibilité d'avancement, soit que le climat de travail devienne pesant. Ou alors, l'accumulation des expériences a entraîné des changements en profondeur chez la personne, et sa perception de la satisfaction au travail s'en trouve modifiée. L'exercice de l'activité professionnelle habituelle peut alors engendrer beaucoup d'amertume. La motivation est en quelque sorte le fondement émotionnel de l'exercice d'une profession. Lorsqu'elle disparaît, l'énergie positive qui permet à chacune et à chacun de

s'investir personnellement dans son métier disparaît aussi. Il faut donc accorder une attention particulière à la motivation, essayer de la garder intacte ou se donner les moyens de la retrouver. Dans la perspective de ces défis (déqualification, atteintes à la santé, démotivation), les travailleuses et les travailleurs doivent concevoir des stratégies appropriées, dont fait partie le plan de carrière et de formation continue.

## 4.2. Personnaliser son plan de formation continue

On ne peut pas toujours tout planifier, pas même un parcours professionnel. Néanmoins, au lieu de se laisser mener par les circonstances, on peut tenter de prévoir en toute connaissance de cause les difficultés éventuelles de la vie professionnelle (déqualification, atteintes à la santé, démotivation). L'élaboration préventive d'un plan de carrière et de formation continue compte parmi les stratégies appropriées. Dans cette optique, il importe considérer les points suivants :

### 4.2.1. Connaître ses propres qualifications

Il est absolument essentiel que les travailleuses et les travailleurs prennent conscience de leurs propres qualifications (compétences, aptitudes, savoir-faire) : « Je dois savoir ce que je peux faire et ce que je ne peux pas faire ».

Le *bilan de compétences* est un bon instrument pour se faire une idée réaliste de son propre profil. Il révèle les compétences, les aptitudes et le savoir-faire acquis au cours de la formation, au travail, à travers une activité bénévole ou durant les loisirs. Proposés par les offices d'orientation tant publics que privés, les bilans de compétences posent le fondement indispensable à tout plan de carrière et de formation continue.

Un bilan de compétences permet de rédiger plus facilement une lettre de candidature tout en donnant une base concrète à l'entretien d'embauche. S'il met en évidence les atouts personnels, il peut tout aussi bien révéler une déqualification, des faiblesses ou une insuffisance de compétences, d'aptitudes et de savoir-faire. Il imprime une orientation au plan de formation continue.

#### 4.2.2. Elargir ses perspectives en matière de formation continue

Au sens de la LFCo, la formation continue se définit comme formation non formelle, qui doit être distinguée de la formation formelle et de la formation informelle (cf. encadré). Sur le plan de la technique législative, cette définition est raisonnable et satisfaisante, elle est même utile du point de vue des enquêtes statistiques mais elle ne fait pas toujours ses preuves au quotidien. Dans le langage de tous les jours, lorsqu'une personne adulte vise un diplôme de la formation professionnelle supérieure, qu'elle se forme au travail pour utiliser une nouvelle machine ou qu'elle lit de la littérature spécialisée durant son temps libre, on parle tout simplement de « formation continue ». Ainsi, un plan personnel de formation continue peut intégrer des possibilités de formation non formelles tout autant que la volonté de suivre des formations formelles et informelles.

#### 4.2.3. Prendre au sérieux l'évolution personnelle

Nous prenons une première décision fondamentale pour le choix d'une profession à l'adolescence, le plus souvent à l'âge de 15 ou 16 ans. Nous devons trancher entre faire un apprentissage dans une profession déterminée ou continuer les études. Les décisions que nous prenons durant nos jeunes années vont certes influencer notre vie. Mais nous ne cessons d'évoluer. Nous faisons nos expériences avec la profession choisie. Nous découvrons petit à petit de nouveaux aspects de nous-mêmes que nous ne connaissions pas. Nous voyons émerger des forces et des intérêts dont nous n'étions pas conscients. Cette évolution doit être prise au sérieux et intégrée dans le plan de carrière et de formation continue. C'est à cette condition seulement que la motivation professionnelle reste intacte. Les changements que la personne vit dans sa situation professionnelle suite à son évolution causent rarement des difficultés si elle reste dans le même domaine d'activité. Mais si elle change de secteur, elle doit veiller à la déqualification. Il vaut mieux changer d'orientation de manière consciente et par conséquent refaire un apprentissage ou une formation supérieure dans le nouveau secteur d'activité, plutôt que de se laisser mener par les circonstances. Le système éducatif actuel est perméable et offre des possibilités intéressantes comme la validation des acquis<sup>2</sup>.

#### 4.2.4. Se spécialiser sans oublier d'élargir ses compétences

La formation continue revient souvent à se spécialiser dans la même profession. Ce genre de formation contribue d'ordinaire à faire progresser dans leur profession les participantes et les participants. Quand bien même la spécialisation est utile dans ce sens, ils ne devraient pas se limiter à son horizon. Les personnes qui effectuent un travail physiquement exigeant, notamment, devraient acquérir assez tôt des qualifications qui dépassent le cadre de leur activité. Peut-être seront-elles un jour contraintes pour des raisons physiques de quitter l'atelier, le chantier, le plein-air. Elles devront alors se résoudre à entamer une carrière horizontale et se consacrer à la planification du travail, à la

#### Art. 3 Définitions

Dans la présente loi, on entend par :

a. *formation continue (formation non formelle)* : la formation structurée en dehors de la formation formelle;

b. *formation formelle* : la formation réglementée par l'Etat qui:

1. est dispensée dans le cadre de la scolarité obligatoire,

2. débouche sur l'obtention des diplômes et grades suivants :

– diplôme du degré secondaire II, diplôme de la formation professionnelle supérieure ou grade académique,

– diplôme constituant la condition à l'exercice d'une activité professionnelle réglementée par l'Etat ;

c. *formation structurée* : formation dispensée notamment dans des cours organisés, basés sur des programmes d'enseignement et une relation enseignant-apprenant définie ;

d. *formation informelle* : compétences acquises en dehors de la formation structurée.

<sup>2</sup> Cf. Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI, [validation des acquis de l'expérience](#).

vente ou à l'administration. C'est pourquoi il vaut la peine d'acquérir par une formation continue des qualifications propres à ces secteurs. Il n'est pas nécessaire de suivre un cours, les possibilités existent de se former durant les loisirs ou les activités bénévoles. Lorsqu'un poste de travail offre peu d'occasion d'écrire, de calculer ou d'utiliser les technologies de l'information, on peut aussi « suivre une formation continue » informelle, en prenant par exemple une fonction de secrétaire d'association. Un changement interne ou externe de place de travail permet aussi de saisir ces opportunités. Et elles contribuent à prévenir la déqualification.

#### 4.2.5. Anticiper l'évolution de la profession

Les professions évoluent, de nouvelles technologies apparaissent, de nouveaux standards s'imposent. On adopte de nouvelles méthodes, de nouveaux processus. Les marchés changent. Si même les chefs ont de la peine à percevoir tous ces changements, à plus forte raison un salarié ou une salariée. Malgré tout, les travailleuses et les travailleurs ont intérêt à rester à l'affût et essayer de se représenter en termes de formation continue les changements qui s'opèrent. En cas de changements dans l'entreprise, notamment, ils devraient s'efforcer de travailler dans toutes les équipes où des nouveautés sont introduites.

#### 4.2.6. Chercher le dialogue avec l'employeur

Le dialogue avec le supérieur hiérarchique est incontournable en matière de planification de carrière et de formation continue. De nombreuses entreprises ont pour tradition de mener chaque année des entretiens d'évaluation. C'est le bon moment pour formuler concrètement une demande de formation continue. Il s'agit pour les parties de négocier un accord de formation continue qui règle la participation de l'employeur aux coûts directs et indirects de la formation et qui définit les obligations du travailleur à l'égard de l'entreprise. La personne qui se présente à l'entretien avec son bilan de compétences pourra plus facilement diriger la discussion et atteindra plus sûrement son objectif.

### 4.3. Les limites de la responsabilité individuelle

Derrière l'affirmation en apparence simple « la formation continue relève de la responsabilité individuelle » se cache en réalité une tâche complexe. La stratégie de formation continue qu'on attend de l'individu vise à prévenir la déqualification, prévoir une alternative en cas d'atteintes à la santé éventuelles, entretenir la motivation sans oublier la possibilité de changer de profession et de faire une carrière horizontale, et ce, 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 assumer sa responsabilité en toutes circonstances. Comme le reconnaît la loi, il doit parfois être soutenu. C'est pourquoi, en vertu de la loi, la Confédération et des cantons doivent « créer 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 nous aborderons dans le prochain chapitre, les employeurs publics et privés doivent « favoriser la formation continue de leurs collaborateurs » (art. 5, al. 2, LFCo).

## 5. La responsabilité de l'employeur

L'individu n'est pas le seul à assumer une responsabilité dans le domaine de la formation continue. L'employeur y est également convié. De son point de vue de chef d'exploitation, il doit veiller à ce que ses collaboratrices et collaborateurs puissent relever le défi que représentent les changements croissants dans leur profession. C'est à cette condition qu'ils restent aptes au travail. Du point de vue de la loi, il doit favoriser leur formation continue (cf. art. 5, al. 2, LFCo). Les deux responsabilités se chevauchent.

Dans un contexte économique difficile, la responsabilité d'une entreprise en matière de formation continue s'accroît. Par le biais d'une politique intelligente en la matière, il incombe aux entreprises de renforcer leur capacité concurrentielle et en même temps l'employabilité de leurs collaboratrices et collaborateurs.

### 5.1. La formation continue comme réponse aux défis économiques

En matière de formation continue, la responsabilité des employeurs s'oriente en tout premier lieu selon les défis économiques de l'entreprise. Une politique intelligente de formation continue est un facteur important de réussite de l'entreprise. Elle permet à l'employeur de venir à bout des difficultés, voire d'élaborer des avantages concurrentiels. Les lignes qui suivent abordent trois aspects de la question qui font apparaître la formation continue des collaboratrices et collaborateurs comme une clé du succès.

- En principe, toute entreprise doit être capable de maîtriser les mutations technologiques et sociales. Ce principe n'est pas nouveau et fait même partie du bagage de base de la conduite d'entreprise. A l'heure actuelle, les avancées de la numérisation et les médias sociaux revêtent une importance capitale. Toutes les branches et toutes les entreprises sont mises au défi de trouver d'urgence des réponses à ces questions dans des domaines comme la production, la communication et l'administration. L'entreprise dont le personnel n'y parvient pas perd constamment des parts de marché, qui peuvent être considérables. Mots clés : industrie 4.0, commerce en ligne, marketing et réseaux sociaux, numérisation du trafic des paiements.
- Actuellement, la force du franc représente un défi particulier pour l'économie suisse. Comment réagir en tant qu'entreprise, en tant que branche économique ? On propose de nouvelles rationalisations de processus, ou l'internationalisation avec des délocalisations partielles dans d'autres pays. Du point de vue du personnel de l'entreprise principale, les deux options exigent des changements, des améliorations ou des renforcements de qualifications<sup>3</sup>. Seules une planification et une pratique avisées en matière de formation continue permettent de remplir ces conditions.
- Les calculs démographiques suivent de près le débat monétaire. Dans un proche avenir, les travailleuses et travailleurs seront chaque année plus nombreux à prendre leur retraite qu'à entrer sur le marché du travail. Il en résultera une pénurie de main-d'œuvre qu'il faudra bien résorber. Les uns proposent d'occuper plus longtemps les travailleuses et les travailleurs, ce qui n'est possible que si on prévient à temps la déqualification, la démotivation et les atteintes à la santé.

---

<sup>3</sup> Voir à ce sujet l'émission de la SRF [«Geht die Schweizer Industrie in die Knie?»](#).

Les autres veulent améliorer l'exploitation du potentiel de main-d'œuvre disponible que représentent par exemple les femmes, les travailleurs âgés, les personnes qui n'ont pas de formation professionnelle de base, qui reviennent sur le marché du travail, ou qui sont atteintes d'un handicap, les réfugiés. Mais pour donner des formations à ces groupes cibles, il faut mettre sur pied des offres extrêmement diversifiées. Et comme la formation prend du temps, il faut la planifier à l'avance et sur le long terme.

## 5.2. La formation continue comme élément de l'obligation d'assistance de l'employeur

Dans le message du Conseil fédéral relatif à la loi sur la formation continue, l'art. 5, al. 2, LFCo est relié à l'obligation d'assistance de l'art. 328 du code des obligations CO<sup>4</sup>, 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 »<sup>5</sup>, il manque dans le code des obligations 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. 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. Néanmoins, il faut noter ce qui suit:

### 5.2.1. La passivité n'exonère pas de la responsabilité

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. Mais l'étendue du droit du salarié n'est pas claire. Dans le droit des obligations, le devoir d'assistance de l'employeur en matière de formation continue n'avait aucune force obligatoire. Comme l'écrit le spécialiste du droit du travail Thomas Geiser : « En outre, le caractère général de l'obligation d'assistance ne permet pas d'en déduire l'étendue. Il est certes incontestable que l'employeur doit accorder un congé au travailleur afin que celui-ci puisse suivre une formation continue essentielle pour son avenir économique ; mais la seule obligation d'assistance ne pourra fonder que dans des cas exceptionnels l'obligation de l'employeur d'assumer les coûts de cette formation et le salaire y afférent. Au regard de ces difficultés, le droit du travailleur reste lettre morte<sup>6</sup>. »

Or la loi sur la formation continue modifie quelque peu la situation. Le devoir d'assistance en la matière reçoit une description concrète. Alors que le CO ne proposait aucune formulation précise, la LFCo ordonne aux employeurs de favoriser la formation continue de leurs collaboratrices et collaborateurs (art. 5, al. 2, LFCo). Cette formulation positive induit-elle des changements ?

### 5.2.2. Favoriser veut dire veiller à un environnement favorable à la formation dans l'entreprise

Lorsqu'on en recherche le sens<sup>7</sup>, l'expression « favoriser » la formation continue des collaboratrices et collaborateurs peut vouloir dire adopter une attitude positive à cet égard, en donner une image

<sup>4</sup> 13.038 [message relatif à la loi sur la formation continue](#), p. 3309.

<sup>5</sup> Prof.Dr.iur. Thomas Geiser, [Weiterbildung und Arbeitsrecht, 2011](#), p. 12.

<sup>6</sup> ibid.

<sup>7</sup> cf. Duden, entrée « [begünstigen](#) » (favoriser)

positive et encourager à suivre une telle formation. Ou, selon le chapitre 4 ci-dessus : aider les collaboratrices et collaborateurs à planifier et à mettre en œuvre leur stratégie de formation continue. Le message du Conseil fédéral l'exprime ainsi : « ... le législateur fédéral en appelle au devoir d'assistance des employeurs, tant publics que privés. Ceux-ci sont tenus de favoriser la formation continue de leurs collaborateurs, c'est-à-dire de créer un environnement favorable à la formation dans leur entreprise<sup>8</sup>. » Les collaboratrices et collaborateurs peuvent donc attendre de l'employeur qu'il aborde régulièrement le sujet dans son entreprise, et ce de manière positive et motivante, par exemple durant les entretiens d'évaluation. Mais la loi ne dit rien non plus sur l'étendue du soutien concernant le temps et le financement. Le message ne concrétise donc qu'un seul aspect de la question.

### 5.2.3. Veiller à l'employabilité des personnes peu qualifiées

Le message du Conseil fédéral concernant la loi sur la formation continue rappelle aux employeurs que « pour ce qui est de l'amélioration de l'employabilité des personnes peu qualifiées », il leur incombe « un rôle important dans le cadre de leur devoir d'assistance<sup>9</sup> ». Les personnes peu qualifiées sont celles qui ont le plus de difficultés à suivre une formation continue. Mais en même temps ce sont celles que l'employeur aide le moins. « Plus le niveau de formation des employés est élevé, plus la probabilité d'être soutenus est forte et cela, quel que soit le type de formation continue auquel les employés participent. 68% des employés ayant achevé une formation du degré tertiaire ont ainsi été soutenus pour leur participation à des activités non formelles et 11% pour leur participation à des activités formelles. Chez les personnes n'ayant pas achevé de formation post-obligatoire, ces taux sont respectivement de 35% et 2%. L'effet du niveau de formation demeure, même lorsque l'on contrôle l'influence des autres variables<sup>10</sup>. » Lors de l'évaluation de la loi sur la formation continue, la question de l'accès des personnes peu qualifiées à la formation continue montrera on ne peut plus clairement si cette loi est véritablement efficace.

## 5.3. Les responsabilités de l'employeur en matière de formation continue : propositions

Aux termes de la LFCo, les employeurs publics et privés sont tenus de favoriser la formation continue de leurs collaboratrices et collaborateurs et de soutenir ces derniers de manière à ce qu'ils restent employables. Ils répondent ainsi à leur obligation d'assistance qui découle de l'art. 328 CO dont en vertu de l'art. 5, al. 2, LFCo le champ d'application s'étend désormais expressément à la formation continue et dont le travailleur peut éventuellement réclamer l'exécution devant les tribunaux. En outre, les mutations technologiques et sociales, les défis lancés par la force du franc et les questions de démographie et de migration contraignent les entreprises à repenser leur politique de formation continue. Elles sont complètement libres quant à la manière de la mettre œuvre. Le Parlement a refusé de prescrire quoi que ce soit à ce propos, rejetant l'inscription dans la loi d'un congé de formation continue ou d'une obligation de suivre une telle formation. Mais cela ne veut pas dire que les employeurs peuvent rester passifs. Bien au contraire, on peut attendre de leur part qu'ils amènent la preuve de leurs efforts, en bref qu'ils veillent à créer un climat favorable à la formation continue dans l'entreprise. Pour Travail.Suisse, une politique d'entreprise en matière de formation continue

<sup>8</sup> 13.038 [message relatif à la loi fédérale sur la formation continue](#), p. 3309.

<sup>9</sup> *ibid.*, p. 3294

<sup>10</sup> Office fédéral de la statistique OFS, Formation continue soutenue par l'employeur, Entreprises formatrices et employés soutenus, Actualités OFS, Neuchâtel, 2014, p. 4.

pourrait contenir un choix des éléments exposés ci-dessous. Chaque élément s'inscrit selon son importance dans une charte d'entreprise, dans le règlement du personnel ou dans le contrat de travail.

### 5.3.1. Mot-clé « égalité des chances »

Dans sa politique de formation continue, l'entreprise devrait accorder la première place à l'égalité des chances. Les collaboratrices et les collaborateurs de l'entreprise devraient pouvoir tous accéder équitablement à la formation et aux possibilités d'avancement. L'égalité des chances, à quoi correspond concrètement le devoir d'assistance tel que l'expriment les art. 328 CO et 5, al. 2, LFCo, peut se réaliser via l'entretien d'évaluation. Cet entretien permet aux deux parties de convenir réciproquement des objectifs de formation et d'avancement et d'en fixer le moment, le financement et l'organisation. On peut utiliser à cet effet les « systèmes de management de compétences »<sup>11</sup>. Ces procédures aident les entreprises à élaborer des stratégies en matière de ressources humaines, afin d'améliorer l'utilisation du potentiel de leurs collaboratrices et collaborateurs et accroître leur motivation, par exemple.

### 5.3.2. Mot-clé « solutions de branches »

Une politique de formation continue implique que l'employeur s'engage en faveur des solutions de branches et qu'il utilise celles-ci pour son propre personnel. Il peut atteindre son but via les conventions collectives de travail ou par le biais du fonds pour la formation professionnelle au sens de l'art. 60 de la loi sur la formation professionnelle LFPr. Les solutions de branches permettent de renforcer la formation continue dans une branche en contribuant à établir des instituts de formation spécifiques, à offrir et à financer solidairement des formations continues. Une tâche importante des entreprises consiste à indiquer à leurs collaboratrices et collaborateurs, par exemple lors de l'entretien d'évaluation, les offres pertinentes pour la personne ou l'entreprise et à les encourager, les inviter, voire à leur demander de suivre les cours.

### 5.3.3. Mot-clé « faibles qualifications »

En collaboration avec les organisations du monde du travail, la Confédération et les cantons sont en train de lancer des projets dans le domaine des compétences de base et de la formation de rattrapage des personnes sans formation professionnelle de base<sup>12</sup>. Dans l'idée de favoriser la formation continue du personnel, un employeur pourrait rendre attentifs à ces projets ses collaboratrices et collaborateurs qui ont des lacunes dans le domaine des compétences de base ou qui n'ont pas de diplôme de formation professionnelle initiale, les encourager à y participer et les soutenir, dans le cadre de ses possibilités, en leur accordant le temps, le financement et l'organisation nécessaires<sup>13</sup>.

### 5.3.4. Mot-clé « travailleuses et travailleurs âgés »

Les travailleuses et travailleurs âgés prennent de plus en plus d'importance. En raison de l'évolution démographique, leur participation au produit national brut ne cesse de croître. C'est pourquoi, le potentiel qu'ils représentent devrait être mieux exploité, ce qui s'avère possible si l'on aborde assez tôt cette problématique. Il paraît judicieux de donner la possibilité aux collaboratrices et collaborateurs qui ont atteint la quarantaine de faire un bilan de compétences. Cet instrument leur permet de repérer les compétences à disposition mais aussi de déceler les lacunes inhérentes à la déqualification. En outre, il les aide à prendre conscience des intérêts et des forces qu'ils ont développés au cours de leur vie

---

<sup>11</sup> Voir par exemple à ce sujet le label «[Investors in People](#)».

<sup>12</sup> Voir à ce sujet les informations du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI relatives au projet «[Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes](#)».

<sup>13</sup> Cf. Tringa Cerkini, SRF, [Nachholbildung statt Entlassung](#), 30 novembre 2015.

professionnelle. Le bilan de compétences leur donne les moyens de planifier leur formation continue en toute connaissance de cause, que ce soit pour pallier à une déqualification ou pour entamer une carrière horizontale ou verticale compte tenu des intérêts et des forces qu'ils ont développés. 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.

### 5.3.5. Mot-clé « retour sur le marché du travail »

Chaque année, on voit revenir sur le marché du travail quelque 120'000 à 150'000 personnes qui avaient interrompu leur activité professionnelle pour se consacrer à leur famille. Si leurs activités familiales leur ont permis d'acquérir de nombreuses qualifications en termes de compétences, aptitudes et savoir-faire, leur absence du monde du travail leur a néanmoins fait perdre certaines qualifications professionnelles. Conscientes du fait qu'en raison de l'évolution démographique elles devraient mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre que représentent par exemple les femmes, des entreprises et des branches lancent des programmes de formation continue pour aider les personnes qui reprennent leur activité professionnelle à réussir leur retour sur le marché du travail.

### 5.3.6. Mot-clé « cours préparatoires »

La majorité des personnes qui veulent se présenter à un examen professionnel ou professionnel supérieur suivent un cours dit préparatoire. Suite à l'adoption du message FRI 2017-2020, le Parlement initiera très probablement une modification de la loi pour mettre en vigueur un nouveau financement de ces cours. Toutes les personnes qui suivent de tels cours auront droit au remboursement d'au maximum 50% des frais de cours à condition qu'elles se soient présentées à l'examen. Les principes de la libre circulation et de l'égalité de traitement s'appliquent aussi aux personnes qui suivent des études dans les domaines de formation pertinents. Mais pour plus d'un intéressé, le préfinancement des cours préparatoires peut représenter un obstacle, d'où la proposition suivante : dans leur politique de formation continue, les entreprises incluent la participation au préfinancement des cours préparatoires. Les candidats leur remboursent l'avance après s'être présentés à l'examen.

Résumé : en vertu de la LFCo, les employeurs sont appelés à prendre leur responsabilité en créant un environnement favorable à la formation dans leur entreprise. C'est pourquoi, on peut attendre de leur part qu'ils montrent à leurs collaboratrices et collaborateurs dans une charte d'entreprise relative à la formation continue la manière dont ils entendent assumer cette responsabilité. Les propositions ci-dessus peuvent constituer les fondements d'une telle charte.

## 6. La responsabilité des organisations de travailleuses et travailleurs

Consacré à la « responsabilité », l'art. 5 de la loi sur la formation continue LFCo omet de mentionner comme « responsables » les organisations de travailleuses et de travailleurs. En effet, la loi ne les considère que comme des partenaires de dialogue de la Confédération et des cantons, et ce :

- lors de l'élaboration de stratégies et de projets en rapport avec l'acquisition et le maintien des compétences de base des adultes (art. 14 LFCo) ainsi que
- lors de l'exécution du suivi (art. 19 LFCo).

Mais d'après la conception de Travail.Suisse, les tâches d'une organisation de travailleuses et de travailleurs impliquent une responsabilité en matière de formation continue. Travail.Suisse estime qu'il relève de son devoir de contribuer à améliorer les conditions cadres en la matière et aider les travailleuses et les travailleurs à concevoir et mettre en œuvre leur propre stratégie. A cet effet, Travail.Suisse dispose des instruments et des mesures exposés ci-dessous.

### 6.1. Conventions collectives de travail

Comme instruments les plus performants à disposition des associations de travailleuses et de travailleurs, les conventions collectives de travail CCT permettent d'améliorer sensiblement les conditions cadres de la formation continue au sein d'une branche. Les partenaires sociaux peuvent y inscrire des congés de formation, établir le financement de formations continues et améliorer l'offre de formation par le biais d'instituts de formation. La convention collective de l'hôtellerie-restauration suisse est conçue en fait comme une CCT de formation: « La formation et le perfectionnement sont l'une des priorités des partenaires sociaux de la Convention collective de travail pour l'hôtellerie-restauration suisse (CCNT). En prenant en charge la plupart des coûts de la formation et en compensant les pertes de salaire, les partenaires sociaux veillent ensemble à ce que la formation dans la branche de l'hôtellerie et de la restauration suisse en vaille la peine, pour les collaboratrices et collaborateurs comme pour les entreprises, à l'avantage de la clientèle<sup>14</sup>.» Mais la CCT du travail temporaire<sup>15</sup> et de nombreuses autres CCT contiennent aussi des réglementations en la matière. Vu les défis lancés tout à la fois aux travailleuses, aux travailleurs et à l'économie, il importe d'inscrire encore plus durablement la formation continue dans les CCT existantes et d'amener d'autres branches à conclure des CCT. Mais pour cela les employeurs doivent montrer des dispositions aux négociations.

### 6.2. Action politique

Les travailleuses et travailleurs ne peuvent pas tous profiter des solutions de formation continue apportées par les conventions collectives. Et la CCT ne peut pas résoudre toutes les questions complexes qui se posent en la matière comme la qualité, la transparence ou la validation. Il faut donc

---

<sup>14</sup> Hotel & Gastro Formation, convention collective de travail pour l'hôtellerie-restauration suisse, [brochure d'information formation et perfectionnement](#), dernière page

<sup>15</sup> [Gesamtarbeitsvertrag im Personalverleih in Kürze](#) [Convention collective de travail location de services en bref](#)

mener une action politique. L'investissement de Travail.Suisse a été considérable dans ce domaine ces dernières années. En publiant en 2009 son rapport « Exigences et propositions relatives à une loi sur la formation continue »<sup>16</sup>, Travail.Suisse a été la première organisation à lancer un débat politique approfondi à propos d'une loi sur la formation continue. Bon nombre de ses idées ont été reprises et l'idée d'une obligation de formation continue a fait l'objet de très vives discussions. Parallèlement, Travail.Suisse a lancé trois sujets de politique de la formation. Premièrement, deux études<sup>17, 18</sup> sur la formation de rattrapage ont incité le monde politique à se saisir de la problématique et la Confédération à initier le projet « Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes »<sup>19</sup>. Deuxièmement, après avoir été discutée en politique, l'étude de Travail.Suisse sur le retour à la vie active<sup>20</sup> a été à l'origine de l'acceptation d'un postulat<sup>21</sup>. Troisièmement, depuis l'été 2012<sup>22</sup>, Travail.Suisse s'intéresse tout particulièrement aux questions de politique de la formation que soulève le groupe des travailleuses et des travailleurs âgés<sup>23</sup> et ne manque pas d'attirer régulièrement l'attention sur leurs difficultés et le potentiel qu'ils représentent. Travail.Suisse continuera de soutenir tout particulièrement une revendication : le bilan de compétences au milieu de la vie, à l'âge de 40 ans environ, doit devenir un nouveau standard dont tous les travailleurs et travailleuses puissent profiter.

### 6.3. Baromètre Conditions de travail

En 2015, en première suisse, Travail.Suisse a édité un Baromètre des conditions de travail<sup>24</sup>. Cet instrument donne une idée des conditions de travail en Suisse. Un groupe de questions traite également des possibilités de formation continue et d'avancement dans l'entreprise. Le résultat n'est pas très encourageant : « Le critère des possibilités de progression est très nettement insuffisant et présente même la valeur la plus basse à l'exception de la dimension partielle de la charge. C'est l'expression de l'inexistence des possibilités d'avancement dans l'entreprise et du manque d'encouragement à la formation et à la formation continue de la part de l'employeur. Ainsi, 72% des travailleurs et travailleuses ne voient aucune chance d'avancement dans leur entreprise, ou si peu, et 46% des travailleurs et travailleuses - soit près de la moitié - ne sont pas ou ne sont guère encouragés par leur employeur à suivre une formation continue. A noter également les différences de traitement que l'employeur fait entre ses collaborateurs selon leur degré de formation<sup>25</sup> » (cf. graphique ci-dessous<sup>26</sup>).

---

<sup>16</sup> Bruno Weber-Gobet, [Exigences et propositions relatives à une loi sur la formation continue](#), 2009

<sup>17</sup> Tobias Fritschi et Thomas Oesch (Bureau BASS), Ben Jann (EPF Zurich), [Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz](#), rapport final, sur mandat de Travail.Suisse, Berne, mai 2009, uniquement disponible en allemand, [résumé](#) en français

<sup>18</sup> Haute école spécialisée bernoise, Travail Social, [Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche](#), Tobias Fritschi, Livia Bannwart, Oliver Hümbelin, Sanna Frischknecht, rapport final sur mandat de Travail.Suisse, Berne, 20 mars 2012, uniquement disponible en allemand, [résumé](#) en français.

<sup>19</sup> Secrétariat d'Etat pour la formation, la recherche et l'innovation, [Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes](#), 2014

<sup>20</sup> Angela Zihler, Valérie Borioli Sandoz, [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 du travail, 2013.

<sup>21</sup> 14.3451 – Postulat du conseiller aux Etats Konrad Graber, [Définir une stratégie pour promouvoir la réintégration professionnelle](#).

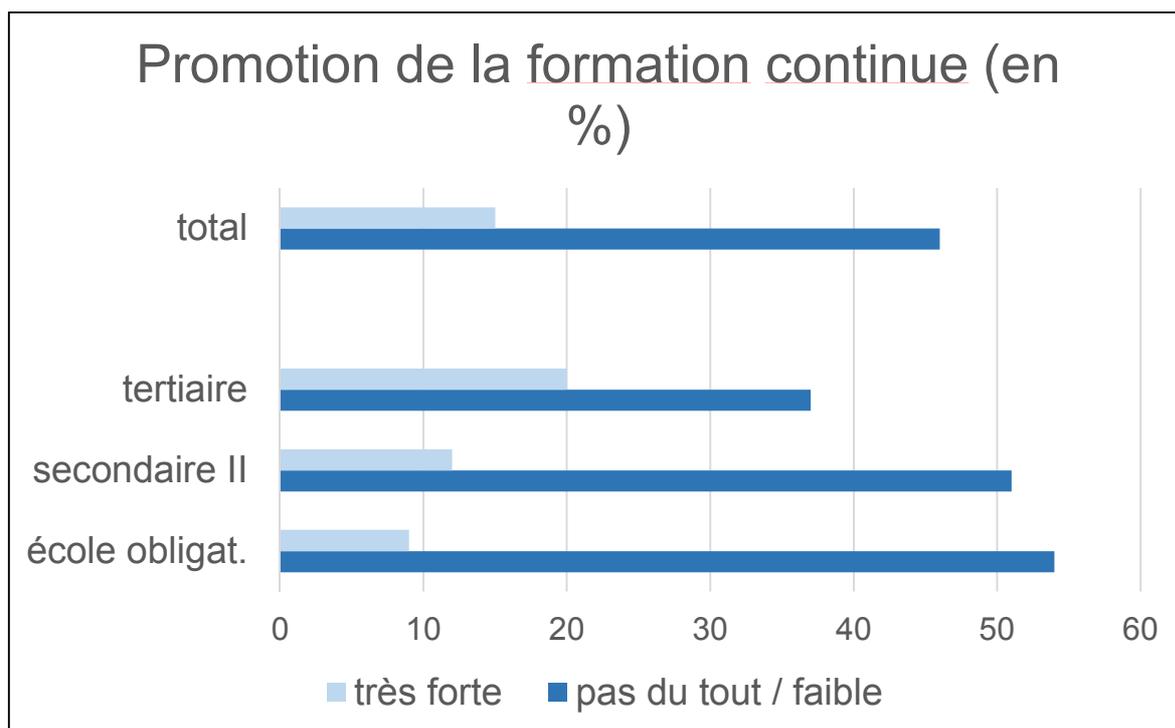
<sup>22</sup> Bruno Weber-Gobet, [De nouveaux objectifs pour la politique de la formation professionnelle](#), 2012.

<sup>23</sup> Bruno Weber-Gobet, [Une politique de la formation pour les travailleuses et travailleurs âgés](#), 2014.

<sup>24</sup> Gabriel Fischer, «[Barometer Gute Arbeit](#)», Bewertung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden, 2015, uniquement disponible en allemand, [résumé](#) en français.

<sup>25</sup> *ibid.*, p. 21

<sup>26</sup> *ibid.*, p. 22



D'après l'analyse de Travail.Suisse, les travailleuses et travailleurs peu qualifiés sont fortement défavorisés. Travail.Suisse poursuivra l'expérience du Baromètre Conditions de travail afin d'observer si la loi sur la formation continue, qui prescrit aux employeurs publics et privés de favoriser la formation continue de ses collaboratrices et collaborateurs, tient ou non ses promesses.

#### 6.4. Offres de formation

Travail.Suisse et ses fédérations professionnelles dirigent leur propre institut de formation pour travailleuses et travailleurs<sup>27</sup>. Cet institut offre des formations faciles d'accès avec un fort accent sur la pratique, le marché du travail et le monde du travail. Les offres sont ouvertes à tous les travailleurs et travailleuses intéressés. Les cours, qui ont lieu en allemand, en français et pour certains en italien, sont le plus souvent gratuits pour les membres des fédérations affiliées.

#### 6.5. Informations en matière de planification de formation continue

Travail.Suisse tient également à informer les travailleuses et les travailleurs sur la formation continue. En sus de l'offre de cours de son institut de formation<sup>28</sup>, Travail.Suisse a également édité une brochure sous le titre « Formation continue : voici comment m'y prendre ! ». Cette brochure<sup>29</sup> « devrait vous aider à clarifier toutes les questions importantes relatives à votre formation continue: «Quelles capacités vais-je acquérir et pourquoi?», «A quel point est-il important pour moi d'atteindre mes objectifs?», «Quand mon employeur devra-t-il me soutenir?», «Qu'inscrire dans un accord de formation continue?», «Comment trouver le bon prestataire?». Si vous vous attachez systématiquement

<sup>27</sup> Lien vers [l'Institut de formation ARC](#)

<sup>28</sup> Institut de formation ARC, cours «[Beruflich nochmals durchstarten – Laufbahnplanung ab der Lebensmitte](#)», uniquement en allemand.

<sup>29</sup> Brochure «[Formation continue: voici comment s'y prendre!](#)», 2008.

à votre projet d'étude et si vous le planifiez en tenant compte de toutes les éventualités, vous avez de bonnes chances de voir vos efforts porter des fruits: en ayant un objectif précis, non seulement vous apprendrez plus facilement, mais il vous sera également plus facile de convaincre vos supérieurs de l'utilité de votre projet ».

## 6.6. Sensibilisation à la formation continue

Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, afin d'améliorer la formation continue, ARC Institut de formation pour les travailleuses et les travailleurs a fondé en collaboration avec Enaip<sup>30</sup> et CFP<sup>31</sup> une organisation nommée *Travail.Suisse Formation*. Elle se construira petit à petit dans le courant de l'année et servira à encourager la formation continue à l'aide de divers instruments (relations publiques, projets, réseaux).

---

<sup>30</sup> [www.enaip.ch](http://www.enaip.ch)

<sup>31</sup> Centro di formazione professionale CFP, [www.cfp-ocst.ch](http://www.cfp-ocst.ch)