

**DOSSIER 58**

---

# Une **formation** | **ça se continue** Encourager la formation professionnelle

## **Droit au bilan professionnel et à l'apprentissage tout au long de la vie**



## Sommaire

1.	Résumé .....	5
2.	Les objectifs .....	6
2.1.	Formation professionnelle initiale .....	6
2.2.	Formation professionnelle supérieure .....	6
2.3.	Formation professionnelle au niveau des hautes écoles.....	6
2.4.	Validation des acquis, rattrapage de formation .....	7
2.5.	Nouvelle loi sur la formation continue .....	7
2.6.	Au niveau des branches.....	9
3.	Pourquoi une nouvelle loi sur la formation continue ? .....	10
4.	Les recommandations et leur application dans les conventions collectives de travail (CCT) .....	12
4.1.	Secteur de la construction .....	12
4.1.1.	Secteur principal .....	12
4.1.2.	Contremaîtres/Cadres/Échafaudeurs.....	13
4.2.	Secteur de l'industrie .....	13
4.2.1.	Industrie horlogère.....	13
4.2.2.	Machines, équipements électriques et métaux .....	14
4.2.3.	Chimie bâloise/Industrie pharmaceutique.....	16
4.3.	Secteur des arts et métiers .....	16
4.3.1.	Imprimerie et arts graphiques.....	16
4.3.2.	Plâtriers-peintres .....	17
4.3.3.	Second œuvre en Suisse romande .....	17
4.3.4.	Installation électrique et installation de télécommunication/Techniques du bâtiment/Isolation .....	18
4.4.	Secteur tertiaire .....	18
4.4.1.	Hôtellerie-restauration.....	18
4.4.2.	Branche du nettoyage en Suisse alémanique.....	18
4.4.3.	Commerce de détail.....	19
4.5.	Administration fédérale et entreprises de droit public.....	20
4.5.1.	Personnel de la Confédération .....	20
4.5.2.	Poste/Swisscom.....	20
4.5.3.	CFF21	
4.6.	La formation continue dans les entreprises d'autres branches .....	22

4.6.1.	Banques .....	22
4.6.2	Médias .....	23
4.7.	<b>Résumé : le congé de formation dans les CCT</b> .....	<b>24</b>
5.	<b>Développement de la formation pour des groupes spécifiques</b> .....	<b>25</b>
5.1.	Illettrisme .....	25
5.2.	Travailleurs et travailleuses âgés.....	26
5.3.	Accès et soutien à la formation des femmes.....	26
5.4.	Salarié(e)s au chômage .....	27
6.	<b>Formation et recherche</b> .....	<b>27</b>
6.1.	Syndicalistes/représentation des travailleurs et travailleuses... ..	27
6.2.	Formateurs et formatrices : certificat, brevet et diplôme .....	27
6.3.	Coordination et recherche .....	27
7.	<b>Explications</b> .....	<b>28</b>
I)	La formation professionnelle supérieure .....	28
II)	Les chèques de formation en tant que modèle de financement et système incitatif pour promouvoir la formation professionnelle supérieure et la formation continue. ....	28
III)	Article de la constitution fédérale 64a Formation continue .....	29
IV)	Proposition de modification du Titre dixième du Code des obligations .....	29
V)	Définition du concept de formation continue par la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA) .....	30
VI)	Formation formelle, non formelle et informelle : définitions .....	30

## 1. Résumé

L'USS lance un nouveau projet de formation professionnelle visant l'apprentissage tout au long de la vie, en s'appuyant sur le présent document. Le projet gravite autour de cinq axes :

1. le droit à la formation pour tous et toutes – au moins jusqu'à l'obtention d'un diplôme du degré secondaire II (formation professionnelle de base ou formation générale) ;
2. l'encouragement de la formation professionnelle supérieure (brevet fédéral, maîtrise, haute école spécialisée HES, etc.) ;
3. la loi fédérale sur l'aide aux hautes écoles et la coordination dans le domaine des hautes écoles (LAHE), qui devra obligatoirement attribuer les hautes écoles spécialisées à la formation professionnelle ;
4. l'encouragement du système de validation des acquis ;
5. le droit de tout un chacun à un bilan professionnel à faire tous les 5 ans auprès des services d'orientation professionnelle et de conseil de carrière ;
6. le droit de tout un chacun à 5 jours de congé de formation continue par an ;
7. un train de mesures destinées à encourager l'intégration des migrant(e)s ;
8. un train de mesures contre l'illettrisme.

Le bilan professionnel et le congé de formation continue doivent être réglés dans une nouvelle loi sur la formation continue. Le train de mesures relatives à l'intégration et à la lutte contre l'illettrisme doit aussi prendre place dans cette nouvelle loi, s'il n'est pas réglé par ailleurs. Les mesures relatives au marché du travail (MMT), qui ont donné de bons résultats, doivent toujours être mises en œuvre et financées par la loi sur l'assurance-chômage. Selon le principe « la prévention plutôt que la réparation », un secteur « Formation continue » doit être créé à l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), au Département fédéral de l'économie, secteur qui, avec le SECO et les cantons, sera chargé de coordonner toutes les activités et mesures relevant de la formation continue et permettra d'éviter les offres à double.

Ce nouveau projet de formation professionnelle de l'USS trouve sa justification dans la nouvelle situation économique et politique (pénurie de personnel qualifié dont l'employabilité sur le marché du travail et les compétences citoyennes doivent être améliorées et nouveaux articles sur la formation dans la constitution fédérale). Nous décrivons aussi la procédure à appliquer aux différents niveaux. Ce dossier se termine par des explications sur les concepts utilisés.

## 2. Les objectifs

### 2.1. Formation professionnelle initiale

Droit à la formation pour tous et toutes - contre le chômage des jeunes : au moins 95 % des jeunes qui quittent l'école obligatoire doivent entamer le plus rapidement possible, par la voie directe, une formation sanctionnée par un certificat de fin d'apprentissage, une maturité professionnelle ou une maturité dans un collège/gymnase.

Les fonds cantonaux pour la formation professionnelle seront créés en complément des fonds nationaux des branches. Les entreprises qui versent des contributions à des fonds paritaires ne verront pas leur charge doubler. Si les offres des entreprises sont insuffisantes, il faut prévoir de développer des écoles des métiers<sup>1</sup>.

### 2.2. Formation professionnelle supérieure

Encouragement de la formation professionnelle supérieure (brevet fédéral, diplôme/maîtrise, HES, professions non réglementées au niveau national, etc.), d'un côté au moyen d'un engagement financier contraignant des cantons (via un concordat intercantonal) et d'un financement additionnel assuré par la Confédération, de l'autre, au moyen (via les CCT) de la hausse des contributions de l'employeur aux coûts croissants de la formation professionnelle supérieure, des coûts qui sont actuellement supportés pour l'essentiel par les salarié(e)s.

Les employeurs mettront aussi à la disposition de leur personnel des périodes de formation continue payées plus longues.

L'engagement accru de la Confédération doit aussi se faire par le biais des chèques de formation continue pour tous les titulaires d'un premier diplôme professionnel. Toutes les personnes ayant suivi avec succès un apprentissage professionnel sanctionné par un certificat fédéral de capacité (CFC) ou un diplôme comparable (école de culture générale ou autre) recevront, en même temps que leur certificat, un **chèque de formation de 5000 francs** convertible pendant six ans auprès d'une institution, reconnue par la Confédération, du domaine de la formation professionnelle supérieure. Cette offre doit prendre place dans la loi sur la formation professionnelle (LFPr).

### 2.3. Formation professionnelle au niveau des hautes écoles

La LAHE devra obligatoirement attribuer les HES à la formation professionnelle. L'admission, via la maturité professionnelle - voie royale de l'accès aux HES - la recherche appliquée et, son corollaire, le caractère pratique de la formation, doivent être maintenus. La Confédération et les cantons doivent associer les partenaires sociaux au pilotage de la formation professionnelle tertiaire, comme il en va de la formation professionnelle initiale.

---

<sup>1</sup> [www.uss.ch](http://www.uss.ch) / Position politiques / Formation.

## 2.4. Validation des acquis, rattrapage de formation

La prise en compte des compétences acquises de manière informelle doit donner aux adultes accès aux diplômes fédéraux sans qu'ils aient dû suivre la formation usuelle. Les projets actuellement en cours doivent déboucher aussi rapidement que possible sur un système national compatible au plan international. Relativement à la reconnaissance internationale, l'USS et ses fédérations travaillent en collaboration avec les syndicats de branche et confédérations syndicales des pays concernés.

La validation des acquis est surtout importante pour les personnes qui, venant de professions dites « de monopole », se reconvertissent, celles qui sont sans titre officiel et les migrant(e)s. L'introduction d'un tel système doit se faire en harmonie avec le développement des possibilités de rattraper une formation. Le rattrapage de formation doit être organisé de manière modulaire et adapté aux besoins des adultes (méthodes d'apprentissage, horaires, etc.). Le rattrapage de compétences de base – dans les domaines de la deuxième langue et de la littérature, ainsi que de l'écriture, de la numérotation et des compétences méthodiques et sociales – doit être intégré au système. Les modules spécifiques aux professions sont en règle générale proposés par les écoles professionnelles ; il faut mettre en place une offre spécifique pour les personnes intéressées et les migrant(e)s difficiles à joindre et la déléguer à des institutions de formation d'adultes certifiées qui disposent de l'expérience requise en matière de formation de groupes de personnes de langue étrangère et hétérogènes. La participation des cantons aux frais induits doit être garantie.

## 2.5. Nouvelle loi sur la formation continue

Une nouvelle loi fédérale sur la formation continue sera rapidement élaborée. L'USS préconise en l'occurrence l'accès de tout le monde à ce bien public qu'est la formation et exige

- le droit à un bilan professionnel tous les 5 ans,
- le droit à 5 jours de congé payé de formation continue par an, cumulable pendant 3 ans,
- de nouvelles offres destinées aux analphabètes fonctionnels et une campagne de sensibilisation à l'illettrisme,
- une offensive en matière de langue à l'intention des migrant(e)s.

La formation continue pour tout le monde doit être placée avant le chômage – selon la formule qui veut que *la prévention prenne le pas sur la réparation*. Un droit individuel à un *bilan professionnel tous les 5 ans pour tous les travailleurs et travailleuses* doit être introduit. Il pourra être exercé pendant toute la durée de l'activité professionnelle, en particulier aussi par les personnes de plus de 50 ans. Gratuit, le bilan professionnel sera fait auprès d'un service professionnel et servira à montrer dans quelle mesure les qualifications actuelles sont tournées vers l'avenir et quelle formation continue et/ou reconversion sont indiquées.

Le *bilan professionnel* se fera à l'extérieur de l'entreprise, par exemple via les services d'orientation professionnelle et de conseil de carrière. La Confédération édicte les normes et fera office d'autorité de surveillance. L'article 51 de la LFP sera modifié en conséquence ou la question sera réglée dans la nouvelle *loi sur la formation continue*.

À partir de la période 2012 à 2015 au plus tard et du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRI) pour ces années-là, la *Confédération* participera à hauteur de 25 % aux coûts des formations continues dispensées dans le cadre des écoles professionnelles et des écoles supérieures (on pense ici aux programmes dispensés en dehors de la formation professionnelle supérieure), ou des écoles qui proposent des programmes financés et/ou validés par l'État, en particulier dans le domaine de l'intégration. Il faut veiller à ce que la Confédération et les cantons ne prennent en considération que les institutions de formation continue non axées sur le profit commercial, mais poursuivant uniquement des buts sociaux et de politique de la formation. De leur côté, les cantons étofferont l'offre de formation continue des écoles professionnelles et prendront aussi à leur charge 25 % du coût des cours ainsi que le coût des bilans professionnels établis dans les services d'orientation. Pour les offres proposées par des institutions privées, et si les critères de qualité sont remplis, des subventions équitables seront allouées par la Confédération.

Jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi fédérale sur la formation continue, les cantons n'auront pas le droit de continuer à réduire l'offre (art. 31 LFPr : « Les cantons veillent à ce que l'offre de formation continue à des fins professionnelles réponde aux besoins »). La Confédération devra immédiatement assumer avec sérieux son devoir de surveillance. Les fonds cantonaux pour la formation professionnelle devront soutenir tant la formation initiale que la formation continue axée sur une profession.

Dans le domaine de la formation continue, les écoles professionnelles doivent occuper à l'avenir une place prépondérante (étant donné aussi le nombre de diplômé(e)s au degré secondaire II, qui va probablement baisser, au moins temporairement, ici ou là à partir de 2010 environ) et développer leur offre actuelle. Le marché privé de la formation continue ne peut satisfaire les nouvelles demandes en la matière sur le plan qualitatif. Les compétences et infrastructures des écoles professionnelles doivent être utilisées pour s'adapter aux nouvelles tâches.

➤ *Champs d'activités spécifiques*

- Les activités de formation continue globalement positives engagées en faveur des chômeurs et chômeuses dans le cadre des « **mesures relatives au marché du travail** » (MMT) et payées par l'assurance-chômage (2005 : 680 millions ; 2006 : 596 millions) doivent continuer d'être financées par la même assurance. Mais l'intensification des initiatives de formation continue lancées par les pouvoirs publics pourrait, en conformité avec la stratégie « la prévention plutôt que la réparation », faire baisser les coûts dans ce domaine ou les transférer vers d'autres secteurs.
- Dans le domaine de l'intégration des migrant(e)s le projet « Apprentissage des langues et intégration » mis au point par Unia et la Fondation ECAP doit être mis en œuvre<sup>2</sup>.
  - Chaque migrant(e) reçoit un chèque de formation continue ; un « crédit temps » de formation de 500 heures de cours à utiliser pendant ses heures de travail ; au moins 10'000 places de cours supplémentaires seront proposées ; des cours de langue centrés sur les réalités en rapport avec la vie quotidienne au travail seront mis sur pied en collaboration avec les fonds de branche.

---

<sup>2</sup> [www.unia.ch](http://www.unia.ch) et [www.ecap.ch](http://www.ecap.ch).

- Les tâches de formation proposées dans le « **Catalogue des mesures d'intégration : mandat du Conseil fédéral** » (annexe au rapport sur les mesures d'intégration du 30 juin 2007) doivent être inscrites dans une nouvelle loi sur la formation continue, dans la mesure où elles ne le sont pas déjà dans la LFPr, la loi sur l'assurance-chômage ou dans la nouvelle loi sur les étrangers (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008).
- Concernant **l'illettrisme** (800'000 personnes vivant en Suisse sont des « analphabètes fonctionnels », même si elles sont souvent titulaires d'un diplôme professionnel et que leur passé n'est pas lié à la migration), un programme spécial sera développé en partenariat avec les associations et les HES actives dans ce domaine, programme qui devra lui aussi trouver sa traduction dans la nouvelle loi sur la formation continue. L'USS soutient le projet de « système modulaire pour le développement des compétences de base des adultes » mis au point par la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA) et la Conférence intercantonale de la formation continue (CIFC). La loi sur la formation continue devra contenir de nouvelles offres dans ce domaine et prévoir une campagne de sensibilisation contre l'illettrisme centrée sur les personnes concernées et les « intermédiaires ».
- Les **compétences et connaissances acquises de manière informelle** sont reconnues au moyen du « guide national de Validation des acquis », qui doit être compatible avec les instruments similaires mis en place sur le plan international. La nouvelle loi sur la formation continue devra aussi donner une existence légale à cet important domaine.

Pour les apprenti(e)s, la diversité de classement et de rangement des offres de formation et des modes de financement est pratiquement incompréhensible. C'est pourquoi les institutions qui proposent des programmes de formation sont vivement invitées à promouvoir la collaboration interdépartementale et la coopération entre la Confédération, les cantons et leurs propres concurrents, afin de rendre le recours aux offres existantes plus aisé pour les usagers et usagères, et en particulier de fournir aux services d'orientation professionnelle et de conseil de carrière des documents régulièrement mis à jour.

## 2.6. Au niveau des branches

- a. *Les employeurs doivent mettre le temps nécessaire à la disposition des salarié(e)s qui suivent une formation continue.* Les fonds partiels de branche encore à créer soutiendront les entreprises et les salarié(e)s suivant une formation continue ; on tiendra particulièrement compte ici des personnes touchant de bas revenus, travaillant à temps partiel ou n'ayant pas de première formation professionnelle et, pour des raisons sociales, étant peu concernées par la formation.
- b. Les fédérations membres de l'USS exploiteront les opportunités offertes par les fonds déjà existants et examineront jusqu'à quel point elles peuvent être utilisées pour la formation professionnelle initiale, supérieure et continue. Elles engageront de nouvelles offensives de formation continue dans les branches ; elles détermineront les besoins de formation spécifiques des diverses

branches et professions afin de préciser la stratégie en matière de formation continue<sup>3</sup>. Si des offres découlant de la CCT et du fonds existent, elles élaboreront une stratégie de propagande pour l'utilisation des offres de formation continue. Elles se fonderont sur les « bonnes pratiques » et étudieront la possibilité d'introduire *des comptes individuels épargne formation*, c'est-à-dire des comptes de capital temps sur lesquels les salarié(e)s accumulent des crédits de temps qu'ils peuvent utiliser pour développer leurs qualifications professionnelles<sup>4</sup>. De tels modèles conviennent particulièrement bien aux branches constituées d'entreprises de grande taille et de taille moyenne.

- c. Il faut développer, spécialement pour les migrant(e)s, une offre ciblée de cours de formation continue combinés avec l'acquisition de la langue. Pour ce groupe cible, l'apprentissage d'une langue nationale doit être un but de cette formation, c'est-à-dire que le niveau de maîtrise de la langue ne doit pas fermer l'accès à une formation professionnelle continue. Dans ce contexte, on développera des projets innovants et définira les « bonnes pratiques ». Il s'agit de promouvoir en particulier la collaboration avec les institutions de formation d'adultes qui ont de l'expérience avec des groupes de personnes de langue étrangère et hétérogènes.
- d. Pour certaines branches, on testera des offensives de formation continue particulières – par exemple 40 % des personnes travaillant aujourd'hui dans le secteur stationnaire en plein développement des soins de longue durée n'ont pas de qualifications ; seuls 18 % possèdent une formation de plusieurs années en soins infirmiers.
- e. Les fédérations de l'USS exploitent l'instrument de la formation continue pour affirmer leur présence dans les entreprises. Il leur est possible en l'occurrence de s'inspirer des actions mises en œuvre dans ce secteur par le TUC, la centrale syndicale britannique, avec les îlots de formation et d'orientation cofinancée par l'État<sup>5</sup>.
- f. Les fédérations de l'USS vouent une attention toute particulière aux questions relatives à l'égalité des sexes et, partant, à l'accès à la formation continue des personnes occupées à temps partiel ainsi que des employé(e)s âgés de 50 à 65 ans. Cette conception mettra également l'accent sur la participation des travailleurs et travailleuses dans la définition de la formation continue.

### 3. Pourquoi une nouvelle loi sur la formation continue ?

Depuis 1987, soit depuis 20 ans, l'USS demande la création d'un congé de formation payé<sup>6</sup>. En 1974 déjà, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté une convention et une recommandation sur le congé-éducation payé, convention que la Suisse n'a pas encore signée. Trente ans plus tard, en 2004, l'OIT a adopté une recommandation « concernant la mise en valeur des ressources humaines : éducation et formation tout au long de la vie », prolongeant ainsi la convention

<sup>3</sup> Beat DeCoi « Ohne Produktions-Profis hat eine Schweizer Fabrik schon verloren », in : « Werkplatz Schweiz », NZZ, 2.10.07).

<sup>4</sup> Heribert Seifert, « Lernzeit neu organisieren », Berlin 1999.

<sup>5</sup> [www.unionlearn.org.uk](http://www.unionlearn.org.uk).

<sup>6</sup> Dossier de l'USS 20, Rita Torcasso : « Für eine neue Weiterbildungsoffensive und für das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub » (avec une introduction et un résumé en français), janvier 2003.

de 1974. Depuis cette date, l'OCDE et l'Union européenne (UE) ont elles aussi, dans le cadre de la stratégie de Copenhague, mis en exergue le rôle central joué par l'apprentissage durant toute la vie et en ont fait un objectif prioritaire.

L'USS demande depuis des années que tous les travailleurs et travailleuses aient accès à une formation acquise de manière non formelle, réglé dans une CCT ou dans la loi. Aujourd'hui, cet accès est surtout garanti à 80, voire 100 % des cadres moyens ou supérieurs, principalement des hommes. Celui ou celle qui a suivi une formation formelle et est titulaire d'un diplôme d'une HES ou d'une université a cinq fois plus de chances d'obtenir de son employeur la possibilité de se perfectionner dans la formation non formelle (études postgrades) que celui ou celle qui a dû entrer directement sur le marché du travail au sortir de l'école obligatoire. Cette inégalité des chances perdure jusqu'à 55 ans, pendant toute la période de vie active. Par la suite, les personnes hautement qualifiées perdent elles aussi l'accès aux opportunités de formation continue payées par l'employeur<sup>7</sup>.

Les comparaisons internationales révèlent que les *salarié(e)s suisses doivent fréquemment prendre à leur charge les frais de cours*. Ce constat s'applique notamment au personnel des petites entreprises. *Presque la moitié de ces personnes financent en effet elles-mêmes leur formation continue*. Les enquêtes internationales montrent qu'en Suisse, le temps mis à disposition par l'employeur pour la formation continue est nettement inférieur à la moyenne des autres pays, bien que la perte de gain occasionnée en cas de formation continue engendre les coûts les plus élevés<sup>8</sup>.

Les chances d'aboutir à des réformes dans ce domaine sont aujourd'hui meilleures :

- Dans quelques branches économiques, la reprise conjoncturelle qui dure depuis trois ans engendre à nouveau une pénurie de personnel qualifié.
- Des enquêtes réalisées parmi de jeunes travailleurs et travailleuses au bénéfice d'une expérience professionnelle de huit ans arrivent à la conclusion qu'une formation continue payée est ce qu'ils attendent en priorité de leur employeur. Ce besoin avéré s'est encore sensiblement renforcé ces dix dernières années.
- Sur le plan international, une certaine pression s'exerce sur la Suisse pour l'amener à se montrer plus active dans le domaine de l'« apprentissage à vie » (UE, OCDE, processus de Copenhague). Mais les promoteurs anglo-saxons de cette stratégie travaillent sur fond de néolibéralisme et placent au centre de leur réflexion l'« entrepreneur de sa vie », c'est-à-dire la responsabilité personnelle. Nous entendons assortir ce concept d'une dimension sociale.
- En refusant en 1999 de doter la Suisse d'une loi sur la formation continue dans le sillage de la nouvelle LFPr et de laisser la formation continue aux seuls cantons, en rejetant aussi le 9 avril 2003 la motion Rechsteiner prévoyant l'introduction d'un congé de formation continue payé, les responsables politiques ont créé un vide juridique et politique. Pour ne pas compromettre les acquis de la LFPr obtenus grâce à l'initiative *lipa* sur les places d'apprentissage, nous proposons aujourd'hui d'élaborer une loi propre sur la formation continue et non de modifier partiellement

<sup>7</sup> Enquête suisse sur la population active (ESPA) ; Office fédéral de la statistique (OFS) ; 2007 ; Dossier de l'USS 20, janvier 2003.

<sup>8</sup> Centrale suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE), « L'éducation en Suisse, Rapport 2006 ».

la LFPr. Mais il faut garantir la perméabilité des degrés de formation en pratique peu ouverts que sont la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle continue.

- L'introduction dans la constitution fédérale de nouveaux articles concernant notamment la formation continue le 21 mai 2006 (voir annexe) a jeté les bases d'une loi sur la formation continue sur le plan fédéral. Cet article a été approuvé à une majorité exceptionnellement élevée (86 %). La pression de la société civile doit être suffisamment forte pour que la possibilité offerte par la constitution devienne réalité.

Si les syndicats et d'autres acteurs n'exercent pas de nouvelles pressions, cette phase propice à des améliorations notables dans un domaine important s'achèvera sans que des mesures contraignantes ne soient prises. La Confédération a déjà interrompu précédemment une offensive de formation continue officielle après un ralentissement conjoncturel.

#### **4. Les recommandations et leur application dans les conventions collectives de travail (CCT)**

Nous avons examiné de manière approfondie neuf groupes de CCT. Outre leurs dispositions, nous nous sommes aussi préoccupés de leur application. Au coeur de cette recherche, nous avons placé les mesures en matière de formation continue concernant tous les collaborateurs et collaboratrices ainsi que le droit à la formation continue sous forme de jours de formation payés.

##### **4.1. Secteur de la construction**

###### **4.1.1. Secteur principal**

110'000 personnes sont soumises à la convention nationale (CN). Le 14 avril 2008, une nouvelle CN a été signée. Elle dispose que :

- Les entreprises doivent favoriser et encourager la formation continue.
- Afin de suivre une formation dans le cadre du perfectionnement professionnel, un droit à 5 jours de travail par année au plus existe.
- La fréquentation du cours doit être attestée. Après entente préalable, mais sur une base volontaire, l'employeur peut prendre en charge les frais de cours.

##### **Application des dispositions de la CN**

Il existe de nombreuses offres de perfectionnement professionnel, mais leur mise à profit dépend fortement du consentement de l'employeur. Fondamentalement, il existe un droit à 5 jours de travail pour le perfectionnement professionnel, sans toutefois de garantie quant à leur paiement, mais uniquement quant à la libération du travail (en principe sans versement du salaire et sans prise en charge des frais de cours, CN, art. 6, al. 2). Pour les frais, les employeurs et les salarié(e)s ont ouvert ensemble, jusqu'en automne 2007, le Parifonds, financé par une cotisation de 0,25 % du salaire pour chaque partie. Le Parifonds a pris en charge, jusqu'à un certain niveau, les indemnités salariales, ainsi que les coûts des cours et les défraiements. En 2006, le fonds disposait de plus de

19,6 millions de francs en Suisse alémanique. Les partenaires sociaux ont établi une liste de cours pris en charge par le Parifonds (outre le perfectionnement professionnel, on y trouve, par exemple, des cours sur la sécurité au travail, la protection de la santé, des cours de langue). La prise en charge financière du cours dépend aussi d'une durée minimale de cotisation du ou de la salarié(e), de 6 à 18 mois, selon le cours. Il n'y a pas de contrôle du nombre de fréquentations des cours, la formation continue étant l'affaire de chaque entreprise. On peut estimer que 60 % des travailleurs et travailleuses font usage de ce dispositif.

Après la dénonciation de l'ancienne CN, les employeurs ont suspendu le Parifonds et créé un nouveau fonds patronal de formation continue, financé par eux seuls depuis octobre 2007. Les syndicats n'obtiennent plus d'argent de ce fonds pour leur propre cours de formation continue. Ce nouveau fonds existera jusqu'en 2010, puis il sera à nouveau géré paritairement, ce qui implique un nouveau mode de financement, dont dépend la prolongation, jusqu'en 2011, de l'actuelle CN. Sans accord sur ce point, la CN arrivera à échéance fin 2010.

#### **4.1.2. Contremaîtres/Cadres/Échafaudeurs**

Les contremaîtres et les cadres disposent de leur CCT respective, en vigueur jusqu'en 2008. Pour les formations qu'il reconnaît, le Parifonds prend en charge, pour tous les contremaîtres et les cadres qui travaillent dans des entreprises membres de la Société suisse des entrepreneurs (SSE), 80 % du salaire (au maximum 250 francs par jour de cours) et le billet de train jusqu'au lieu de cours (demi-tarif, deuxième classe, aller et retour), les frais de cours et de voyage, ainsi qu'un forfait pour l'hébergement de 25 francs par jour. Une réglementation similaire s'applique dans le secteur des échafaudages (CCT en vigueur du 1.4.2005 au 31.12.2008). Unia revendique auprès de la SSE que les 5 jours de congé pour la formation soient garantis pour l'ensemble des cours reconnus par le Parifonds et qu'il y ait la possibilité de cumuler les jours de congé de formation.

### **4.2. Secteur de l'industrie**

#### **4.2.1. Industrie horlogère**

Dans l'industrie horlogère, l'actuelle CCT est en vigueur depuis le 1.1.2007 (jusqu'au 31.12.2011). Environ 480 entreprises regroupant autour de 34'000 salarié(e)s sont soumises à la CCT. Les dispositions concernant la formation continue sont les suivantes :

Les entreprises sont encouragées à :

- développer la formation initiale des travailleurs et travailleuses qui ne sont pas titulaires d'un titre reconnu ;
- permettre aux apprenti(e)s de suivre une école professionnelle supérieure en vue d'obtenir une maturité professionnelle ;
- favoriser la polyvalence de leurs collaborateurs et collaboratrices, leur permettant d'œuvrer à plusieurs postes de travail dans l'entreprise.

Les formations suivies sont attestées par les entreprises et figurent dans une annexe au certificat de travail.

Depuis 2002, tous les collaborateurs et collaboratrices comptant 3 ans de présence ininterrompue au sein de l'entreprise ont droit à un congé payé annuel de 3 jours de formation continue. Ce congé payé est octroyé à condition que la formation suivie concerne le domaine professionnel ou des langues utiles à l'exercice de la profession. La fréquentation des cours doit être attestée. Au lieu d'un congé, les travailleurs et travailleuses peuvent demander la prise en charge de tout ou partie des frais de formation. Les cours de formation suivis sont attestés dans une annexe du certificat de formation. Non utilisé, le droit au congé payé s'éteint après un an.

#### **Application des dispositions de la CCT**

Les collaborateurs et collaboratrices versent environ 800'000 francs au fonds paritaire de formation PREVHOR, les entreprises soumises à la CCT en reçoivent 600'000 francs pour des mesures de formation et 200'000 francs sont attribués au syndicat Unia. En 2007, il a fait usage de 150'000 francs. Comme le droit à un congé payé de formation de 3 jours n'est pas suffisamment utilisé, Unia a renoncé, lors des dernières négociations, à revendiquer un allongement à 5 jours de cette faculté.

#### **4.2.2. Machines, équipements électriques et métaux**

Les congés de formation sont réglés au niveau des entreprises. Ils sont négociés chaque année entre la direction de l'entreprise et la représentation du personnel. Les recommandations de la CCT préconisent 3 jours de congé de formation payés ou un montant financier équivalent. Le travailleur ou la travailleuse doit toutefois être prêt à apporter une contribution en espèces, en temps, ou en vacances à la formation en question.

Les travailleuses et les travailleurs ont droit à un congé de formation payé si :

- la formation continue concerne le domaine professionnel, les langues utiles à la profession, la technique professionnelle de travail ou l'amélioration de l'initiative personnelle et sociale ;
- elle sert à les préparer à de nouvelles activités dans l'entreprise ;
- travailleurs et travailleuses sont prêts à investir du temps libre et des moyens dans la formation et si cette dernière est utile à l'entreprise.

Les entreprises soumises à la CCT versent 24 francs par an et par travailleur ou travailleuse à un fonds de formation. Cette participation est financée pour moitié par l'employeur et pour moitié par le ou la salarié(e). Les parties contractantes décident de l'utilisation de ces fonds. Les mesures de financement suivantes sont prévues :

- institutions et actions communes de formation des parties contractantes ;
- institutions paritaires d'examens ;
- information commune et publication de brochures sur la formation continue ;
- contributions à la formation continue des parties contractantes ;

- les parties contractantes forment une commission paritaire permanente pour la formation et le perfectionnement professionnels.

La direction de l'entreprise doit informer régulièrement la représentation des travailleurs sur les activités de formation continue et de perfectionnement. Les membres des parties contractantes et de la représentation du personnel ont droit à 5 jours de congé de formation payés par an.

#### **Application des dispositions de la CCT**

Les parties contractantes gèrent avec d'autres organismes la fondation « Centre de formation esg ». Celle-ci développe une offre de cours à partir d'une analyse de marché et des besoins spécifiques des groupes professionnels. Ce sont prioritairement des cours CNC (conduite numérique des machines) et d'autres cours en informatique qui sont organisés, ainsi que des cours d'anglais. Les coûts de la formation sont pris en charge par les entreprises ou par le ou la salarié(e). Les 600 firmes soumises à la CCT, regroupant 120'000 salarié(e)s, n'envoient de loin pas tous les travailleurs et travailleuses suivre les cours. En 2006, 3'245 personnes ont participé aux formations longues du Centre de formation esg ; entre 10 et 20 % étaient envoyés par des entreprises de l'ASM (Swissmem). S'y ajoutent les formations internes aux entreprises (environ 150 jours pour la Suisse romande et 46 jours pour la Suisse alémanique). La même année, le fonds de formation disposait de 2'880'000 francs. Un tiers de ces ressources allait au Centre de formation esg, 150'000 francs étaient consacrés à l'organisation des examens professionnels et des examens professionnels supérieurs, le reste étant attribué aux organisations contractantes Unia et SEC. Les directions et la représentation du personnel se chargent de l'approbation des demandes de formation continue. Il n'y a pas de contrôle centralisé.

Durée de la CCT : du 1.1.2006 au 31.12.2010. Lors des négociations pour ce dernier renouvellement, les organisations de salarié(e)s ont demandé un congé de formation payé de 5 jours pour tous les salarié(e)s ; le libre choix dans l'offre de formation et des jours de congé en fonction des besoins des collaborateurs et collaboratrices dans le domaine de la formation et du perfectionnement professionnels, ainsi que du développement personnel ; la possibilité d'accumuler les jours de congé de formation payés pendant trois ans. La seule modification concrète introduite par rapport à la CCT précédente a été la recommandation faite aux entreprises d'accorder au moins 3 jours de congé de formation payés par année.

#### **ABB Suisse**

ABB comptabilise des absences pour formation continue équivalentes à 1,06 % du temps de travail à accomplir. Cela correspond environ à 3 jours par an et par salarié(e). Les cours professionnels et d'encadrement sont payés, comme les cours de développement des compétences sociales et personnelles, ainsi que les cours à bas seuil d'accès pour élargir son horizon professionnel ; les cours de langue ne sont que partiellement pris en charge. Les cours jusqu'à 5 jours sont généralement payés par l'entreprise, les cours plus longs étant financés proportionnellement. C'est le ou la supérieur(e) hiérarchique qui autorise la participation, l'initiative du collaborateur ou de la collaboratrice étant aussi décisive. C'est lors des entretiens personnels, durant lesquels la question de la formation continue est obligatoirement abordée, que les besoins du collaborateur ou de la collaboratrice sont

examinés. Une enquête a fait apparaître que 75 % du personnel estimaient avoir des possibilités de développement professionnel attractives.

Exemple de formation interne : allemand et anglais dans l'entreprise (formation de base), les cours sont organisés durant le temps de travail, les participant(e)s paient les frais de cours.

#### **4.2.3. Chimie bâloise/Industrie pharmaceutique**

##### **Chimie bâloise**

Dans la CCT de l'industrie chimique, incluant la chimie bâloise, il n'y a pas de mention d'un droit à un congé de formation et il n'existe pas davantage de possibilités sous une autre forme (fonds de formation, bons de formation, etc.) La chimie bâloise garantit en moyenne – mais sans ouvrir pour autant un droit – 5 jours de congé de formation par an pour la formation continue. La plupart des formations sont directement liées au métier exercé ou à la place de travail.

##### **Application de la formation continue**

Fondamentalement, il existe deux possibilités pour la formation continue professionnelle : contrainte ou sur demande, celle-ci pouvant être refusée. La formation continue professionnelle a généralement lieu durant le temps de travail ; elle est payée. Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice rentre dans le groupe cible de la formation souhaitée, sa demande est généralement acceptée. 80 % des entreprises soumises à la CCT procèdent à des analyses de besoins de formation continue, avec un plan de développement dans leur domaine. Un contrôle de la fréquentation est effectué dans ces domaines. Pour le personnel, le principe est : qui veut une formation l'obtient.

Les grandes entreprises offrent un vaste programme de formation continue, que les entreprises plus petites peuvent aussi utiliser. La CCT de la chimie bâloise, qui concerne environ 6000 personnes arrive à échéance en mars 2008 ; mais elle a été prorogée. Unia revendique pour la prochaine CCT un droit à 5 jours de congé de formation payés, une revendication avancée pour la cinquième fois dans la négociation conventionnelle, mais toujours repoussée à ce jour, car jugée inutile.

##### **Industrie pharmaceutique**

Dans la CCT de l'industrie chimico-pharmaceutique (Cilag AG), seul un « encouragement dans un cadre approprié » est mentionné. Les membres du syndicat peuvent demander un congé de formation non payé pour la formation syndicale.

Durée de la CCT : du 1.1.2007 au 31.12.2009.

#### **4.3. Secteur des arts et métiers**

##### **4.3.1. Imprimerie et arts graphiques**

Congé de formation : dans les entreprises comptant jusqu'à 15 salarié(e)s, ceux-ci ont droit annuellement à un congé de formation payé de 2 semaines maximum ou de 80 heures. En fonction du nombre de salarié(e)s, le droit au congé augmente (16-30 personnes : 4 semaines ; 31-45 person-

nes : 6 semaines ; 46-60 personnes : 8 semaines, etc.). Cette possibilité peut bénéficier à un(e) seul salarié(e) ou au contraire être répartie sur l'ensemble des ayants droit. Les associations formant l'Office paritaire de formation professionnelle (OPF) tranchent. Le droit annuel ne peut être cumulé. Pour la formation continue générale à des fins non professionnelles, un congé de formation non payé peut être agréé. Le fonds de formation paritaire est financé par une cotisation mensuelle de 4,50 francs pour l'employé(e) et l'employeur. Les membres du syndicat paient 5 francs supplémentaires. La formation continue se déroule durant le temps de travail. Les parties contractantes décident ensemble des formations pour lesquelles le droit au congé de formation peut être utilisé.

#### **Application des dispositions du contrat collectif**

Dans les petites entreprises, l'attribution du congé de formation est négociée directement avec le patron ; dans les grandes entreprises, les commissions d'entreprise établissent des listes. L'entreprise prend en charge les indemnités salariales, les frais de cours sont payés par les participant(e)s, ou par comedia pour les membres du syndicat. Les salarié(e)s des entreprises soumises au CCT paient une partie des frais de cours et les autres, la totalité de ces frais. Les parties contractantes décident pour quels cours le congé payé de formation peut intervenir, les cours de l'OPF ayant la priorité. En principe, les cours sont accessibles à tous ceux et toutes celles qui remplissent les conditions d'accès spécifiques. L'OPF ne propose que des cours à des fins professionnelles. En 2006, 504 personnes ont participé à des cours de formation continue durant le temps de travail, dont environ 400 membres du syndicat. Les formations de culture générale passent par l'Institut de formation Movendo et sont gratuites pour les membres.

Durée du CCT : du 1.1.2005 au 31.12.2008, environ 12'000 personnes y sont soumises.

#### **4.3.2. Plâtriers-peintres**

La CCT (Suisse alémanique sans les deux Bâle) prévoit 5 à 12 jours de congé payés par année. Le fonds pour la formation (Gimafonds) paie au minimum 5 jours, au maximum 12 jours par demande ; les indemnités salariales et de cours sont linéairement réduites en fonction du degré de formation. 97 % des cours sont proposés par l'association patronale et ses institutions de formation, 3 % par les syndicats. Une négociation paritaire permet de décider quels sont les cours pris en charge financièrement et à quel niveau.

#### **Applications des dispositions de la CCT**

En 2006, 1872 salarié(e)s ont suivi des cours. Cela correspond à 14 %, environ, du personnel soumis à la CCT. En moyenne, ces participant(e)s ont eu recours à 7 jours de formation.

Durée de la CCT : du 1.5.2007 au 31.9.2009. La CCT s'applique à 11'300 personnes environ.

#### **4.3.3. Second œuvre en Suisse romande**

Un maximum de 5 jours de congé de formation est prévu. L'indemnisation se fait en fonction d'un règlement paritaire.

Durée de la CCT : du 1.1.2007 au 31.12.2010; 16'500 personnes y sont soumises.

#### **4.3.4. Installation électrique et installation de télécommunication/Techniques du bâtiment/Isolation**

Un maximum de 3 jours de congé de formation payés est prévu. Les CCT des trois branches concernent en tout environ 27'000 personnes.

#### **4.4. Secteur tertiaire**

##### **4.4.1. Hôtellerie-restauration**

La convention collective nationale de travail (CCNT) s'applique à environ 30'000 entreprises regroupant plus de 206'000 personnes. À partir de 6 mois d'engagement, il existe en principe un droit à 3 jours de congé de formation payés pour une formation relative à la profession. Ce droit peut aussi être utilisé rétroactivement pour les 3 dernières années. Pour la préparation et la présentation à un examen professionnel ou professionnel supérieur, il peut être fait usage de 6 jours supplémentaires payés (après 3 ans de présence dans l'entreprise). Les offres de formation initiale et continue des parties contractantes sont reconnues pour l'attribution du congé de formation.

##### **Application des dispositions de la CCNT**

Il n'y pas de données concernant l'utilisation des 3 jours de congé de formation. Un contrôle n'existe qu'en matière de présentation aux examens professionnels et professionnels supérieurs. L'organisation professionnelle Hotel & Gastro Union présente les cours dans ses réunions et dans son journal fédératif.

Le syndicat se concentre sur une offre de formation à bas niveau d'accès : cours professionnels pratiques, cours de langue en lien avec la profession, en gros une douzaine de cours modulaires. Après une phase pilote, ces cours sont offerts dans toutes les régions (organisateur : ECAP). Lorsque tous les cours peuvent se tenir, le nombre des participant(e)s s'élève environ à 150. Ces cours sont financés à la fois par le fonds paritaire de formation de la CCNT et par le syndicat.

Durée de la CCT : illimitée depuis le 1.7.2005, mais la CCT peut être dénoncée de 6 mois en 6 mois.

##### **Restauration ferroviaire Elvetino**

Participation de l'entreprise aux frais de formation continue à des fins professionnelles jusqu'à un maximum de 300 francs par an.

##### **4.4.2. Branche du nettoyage en Suisse alémanique**

La CCT pour les entreprises de nettoyage en Suisse alémanique a choisi une approche novatrice. Les salarié(e)s reçoivent des bons de formation qui sont payés par un fonds pour les coûts d'application de la CCT. Ce fonds est géré par la commission paritaire composée de l'association patronale Allpura et des trois syndicats Unia, Syna et ssp. Le financement du fonds se fait par un prélèvement de 0,6 % du salaire ; 0,4 % sont à la charge du salarié(e) et 0,2 % à celle de

l'employeur. Les membres des syndicats se voient rembourser cette cotisation. Un tiers des rentrées faites au titre des coûts d'application sont utilisés pour la formation. Des cours en matière de connaissances professionnelles, de protection de la santé et sécurité du travail, de connaissances juridiques et de culture générale (surtout les cours d'allemand) sont proposés. Les entreprises de nettoyage remplissent les formulaires d'inscription pour leurs employé(e)s. Les commissions paritaires régionales décident de qui participera à la formation. La direction du cours décerne aux participant(e)s une attestation. Leur employeur leur transmet un bon pour les indemnités salariales : 80 francs pour un cours d'une journée, 50 francs pour une demi-journée. L'employeur peut déduire les bons du décompte annuel des frais d'application de la CCT.

#### **Application des dispositions de la CCT**

Environ 80 % des entreprises de nettoyage c'est-à-dire à peu près 38'900 personnes sont soumises à la CCT suisse alémanique. Les bons de formation ouvrent la porte de la formation continue à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. En 2006, 1,15 % des employé(e)s soumis ont suivi une formation continue. Généralement, les cours se déroulent le samedi. Les syndicats remboursent à leurs membres le 0,4 % de retenue du salaire.

Durée de la CCT : du 1.4.2007 au 31.12.2010.

#### **4.4.3. Commerce de détail**

Aucune des cinq CCT concernant les grands détaillants du pays – Migros, Coop, Denner, Volg, Carrefour, Aldi – ne comporte le droit à un certain nombre de jours de congé de formation payés, qu'aucun règlement spécial n'évoque non plus.

##### **Coop**

Coop conçoit la formation continue comme un renforcement des compétences professionnelles, sociales et de direction. Depuis janvier 2007, la « Stratégie de formation 2010+ » est appliquée. Elle vise à créer les conditions propices au succès des formations initiales et continues ; les coûts sont pris en charge dans un cadre défini pour la formation continue interne à l'entreprise ; le temps nécessaire est alloué ; les formations externes sont soutenues financièrement, jusqu'à 4000 francs, sans contrepartie des participant(e)s. La CCT est valable jusqu'au 1.1.2008 ; elle peut être reconduite ensuite annuellement.

#### **Application des dispositions de la CCT**

Approximativement 35'000 collaborateurs et collaboratrices sont soumis à la CCT. Seuls les délégué(e)s des organisations de travailleuses et travailleurs contractantes se voient reconnaître un droit au congé de formation payé d'une semaine au plus. En 2007, Unia a fait réaliser une analyse comparative des conditions de travail dans le commerce de détail<sup>9</sup>. Pour 2006, les résultats sont les sui-

<sup>9</sup> « Benchmarking der Arbeitsbedingungen im Detailhandel », 26. Juni 2007, Inrate Zürich, sur mandat du syndicat Unia. Les conditions de travail de Coop, Migros, Denner, Volg, Carrefour und Aldi, ont été examinées, entre autres sous l'angle de la formation initiale et continue (mention dans la CCT, droit à une formation garantie). Sur une échelle d'un maximum de 5 points, Coop en obtint 3,3, Volg 3,5 [principalement à cause de la formation des apprenti(e)s], Migros 2,5, Denner 2, Carrefour 1,5 et Aldi 1.

vants : 60'000 journées de formation continue internes ou externes ont été proposées, réalisées ou payées. L'objectif est que tous les collaborateurs et collaboratrices, y compris tous les employé(e)s du commerce de détail obtiennent 2 jours de formation par année. Le syndicat demande un droit à 5 jours de congé de formation payés.

#### **4.5. Administration fédérale et entreprises de droit public**

##### **4.5.1. Personnel de la Confédération**

Les différents départements prennent des mesures afin « d'élargir et d'approfondir les compétences de tous les employés ; de préserver leurs chances sur le marché de l'emploi et leur mobilité professionnelle de leur donner les moyens de participer et d'adhérer aux changements requis. » L'employeur prend à sa charge les frais des formations suivies par les employé(e)s pour répondre aux besoins du service et libère le temps nécessaire. Il peut prendre à sa charge tout ou partie des frais des formations qu'ils suivent pour leurs besoins propres et libérer le temps nécessaire à ces formations.

##### **Application de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération**

Il n'y a pas de droit au congé de formation. Les mesures de formation continue sont négociées, respectivement décidées, directement entre l'encadrement et les collaborateurs et collaboratrices. L'Association du personnel de la Confédération (APC) exige une semaine de congé de formation.

##### **Chiffres de la formation continue**

Les dépenses de formation initiale et continue de la Confédération s'élèvent à 25 millions de francs, soit 0,7 % environ de la masse salariale brute. En 2001, cette proportion était encore de 1 %. Les crédits sont toutefois supérieurs de 25 % aux dépenses effectives.

Aux 36'000 salarié(e)s environ correspondent 140'349 journées de formation. Les dépenses moyennes de formation initiale et continue représentent annuellement 700 francs par employé(e). Il n'y a pas de contrôle sur la répartition des coûts entre l'employeur et les salarié(e)s. La décision en matière de formation et de formation continue est du ressort du responsable hiérarchique.

##### **4.5.2. Poste/Swisscom**

Chez Swisscom, les cours de formation continue et les congés y relatifs sont discutés au niveau individuel. La Poste connaît en principe la possibilité d'un congé de formation payé. Sur demande, il est payé tout ou partie, ainsi que les coûts de formation. Le refus d'une demande doit être justifié. S'il s'agit d'une formation longue, il y a obligation de remboursement en cas d'arrêt de la formation ou de départ de l'entreprise dans un délai de 3 ans après la fin de la formation. Les remboursements dus sont calculés au pro rata temporis : jusqu'à 40'000 francs pour un délai de 2 ans après la fin de la formation, plus de 40'000 francs après un délai de plus de 3 ans après la formation.

### Application des dispositions de la CCT chez Swisscom

Il n'est pas été possible de faire admettre, jusqu'à ce jour, la requête d'un certain nombre de jours de congé pour la formation continue. Actuellement, la revendication porte sur 2 à 3 jours par salarié(e)s. Il n'y a aucun chiffre sur le nombre des collaborateurs et collaboratrices ayant bénéficié d'un congé de formation durant le temps de travail et/ou d'une formation continue payée.

### Pratique de la Poste

Les formations liées à la fonction sont assurées, les cours durant le temps de travail sont organisés selon la nécessité et les besoins. L'offre de cours (techniques de travail, langues, informatique, etc.), qui peuvent aussi être suivis en dehors des horaires de travail, est vaste. Les responsables hiérarchiques décident de la proportion des coûts prise en charge par l'entreprise. Congé de formation : la possibilité existe de bénéficier d'un congé non payé, tout en conservant son emploi.

Chez Swisscom et à la Poste, dans le cadre du projet national de validation des acquis, se développent actuellement des actions spécifiques visant à permettre aux collaborateurs et collaboratrices d'obtenir un certificat fédéral de capacité. Les formations de monopole comme celle d'employé(e) postal ou d'assistant(e) d'exploitation et d'autres prestations de formation non formelle et informelle seront intégrées dans la validation. La Poste part du principe que jusqu'à fin 2008, environ 3000 participant(e)s profiteront de cette offre. Environ deux tiers l'utilisent pour obtenir la reconnaissance d'une formation interne et un tiers pour une formation initiale, par exemple en tant que gestionnaire en logistique<sup>10</sup>.

### 4.5.3. CFF

Les principes s'appliquant à tout le personnel sont :

- encouragement du développement du personnel par le biais d'entretiens réguliers avec les collaborateurs et collaboratrices ;
- le développement professionnel du personnel peut se faire par une aide financière et/ou sous forme de temps ;
- un investissement en temps et/ou en moyens financiers du collaborateur ou de la collaboratrice est aussi attendu ;
- des entretiens sont menés régulièrement avec les collaborateurs et collaboratrices. Des mesures de développement peuvent être engagées à l'initiative des supérieur(e)s comme des collaborateurs et collaboratrices ;
- dans le cadre des changements intervenant dans l'entreprise et dans les secteurs d'activité, les collaborateurs et les collaboratrices peuvent être obligés de suivre une formation ;
- les représentants syndicaux obtiennent 7 jours de congé en l'espace de 3 années civiles pour une formation proposée par le SEV.

---

<sup>10</sup> Voir aussi le dossier publié par *Panorama* n° 4/2006.

### Pratique des CFF

Il n'y a pas de statistiques sur la part des coûts du personnel qui seraient consacrés à la formation continue. Selon les méthodes de calcul utilisées pour définir le volume de formation continue, ce pourcentage pourrait s'élever jusqu'à 10 %. Le nombre de jours de formation par année n'est pas établi. Normalement, la formation continue est discutée et choisie dans le cadre des entretiens d'évaluation et autorisée par le ou la supérieur(e) hiérarchique, qui décide aussi de la participation aux frais. Les formations continues suivies à la demande de l'entreprise font généralement partie du temps de travail. Outre les formations initiale et continue dans le domaine professionnel, les CFF soutiennent aussi des formations en matière de développement personnel, comme l'expression orale ou les cours de Wen-do pour les femmes. Pour le personnel des trains et des locomotives, les cours de langue sont chose habituelle. Tous les collaborateurs et collaboratrices reçoivent en outre annuellement 200 francs sous forme de chèques de formation, qui peuvent être utilisés pour des cours de leur choix auprès des Écoles-clubs Migros et des centres de fitness certifiés.

Les CFF emploient en tout environ 26'500 personnes, dont 98 % sont soumises à la CCT.

## 4.6. La formation continue dans les entreprises d'autres branches

### 4.6.1. Banques

L'Organisation patronale des banques en Suisse d'une part, et l'Association suisse des employés de banque (ASEB) et la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) d'autre part, ont signé une « Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire ». Elle ne contient que des clauses générales sur la formation continue, affichant un soutien et un encouragement aux efforts de perfectionnement professionnel des employé(e)s : « En cas d'accord entre la banque et les employés, ceux-ci sont tenus de suivre des cours de perfectionnement professionnel et des cours visant à conserver leur employabilité. La banque détermine la compensation avec le temps de travail et la participation aux frais. » Une évaluation — appelée qualification — régulière des employé(e)s est aussi mise en place. La représentation du personnel a un droit d'intervention sur les questions liées à la formation continue. Les deux associations d'employé(e)s exigent au minimum 5 jours de congé de formation par an.

120 entreprises, regroupant 80'000 employé(e)s sont soumises à cette « Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire ».

En 2005, une enquête a été menée auprès de 22 banques et 23 assurances<sup>11</sup> sur le recours à des programmes d'encouragement et des cours de formation continue pour les cadres, ainsi que sur leurs effets.

#### Banques

Utilisation des programmes d'encouragement : 70 % des hommes, 62 % des femmes ; cours de formation continue : 72 % des hommes, 69 % des femmes.

---

<sup>11</sup> « La situation de la femme dans les milieux de la banque et de la finance », SEC Suisse, 2006.

#### Assurances

Utilisation des programmes d'encouragement : 58 % des hommes, 53 % des femmes ; cours de formation continue : 71 % des hommes, 68 % de femmes.

Effets positifs des programmes d'encouragement sur le salaire et/ou la carrière :

Banques : pour 61 % des hommes et 46 % des femmes

Assurances : pour 44 % des hommes et 42 % des femmes.

#### Pratique du Credit Suisse

En 2006 sur un total de 45'000 employé(e)s, 30'960 ont pris part à une formation dite présentielle, menée par un responsable de cours (*Instructor-Led-Training*). Cela représente 69 % de tout le personnel. 3040 collaborateurs et collaboratrices ont suivi une formation externe. En tout, 108'050 journées/participant(e)s ont été consacrées à la formation continue, ce qui représente 3,5 jours par employé(e)s. Lorsqu'il s'agit de formations certifiantes (certificat fédéral de capacité, examens professionnels, examens professionnels supérieurs, Diplôme fédéral ES, HES/Uni : bachelor/master), Credit Suisse paye 80 % des coûts de formation et les collaborateurs et collaboratrices prennent en charge le reste. Pour les études et les cours postgrades dans les hautes écoles et les universités, cette garantie de paiement est plutôt exceptionnelle.

#### Pratique de la Banque alternative (BAS)

La BAS emploie 71 personnes et accorde après 5 années d'ancienneté un congé payé d'un mois, à prendre en une année. Le dernier décompte a été établi en 2004. 264 journées de formation continue, avaient eu lieu, concernant 25 femmes pour 140 journées et 16 hommes pour 124.

### 4.6.2. Médias

#### Pratique de la SSR

« SRG SSR propose les mesures de formation ou de recyclage adéquates à la suite d'un entretien d'évaluation, dans la perspective d'un changement de poste ou d'une activité polyvalente. Des congés peuvent être accordés pour la formation individuelle dépassant le cadre des activités professionnelles. L'employeur en fixe la durée et les conditions au cas par cas. Tout refus de l'employeur doit être motivé par écrit. »

#### Application de la CCT

Il n'existe certes pas de droit à la formation continue formellement attesté, mais les collaborateurs et collaboratrices peuvent sans autre suivre quelques jours de formation continue par année, auxquels s'ajoutent la formation continue et le perfectionnement interne, qui représentent aussi quelques jours chaque année.

Réglementation du congé :

Fonds de créativité : les collaborateurs et collaboratrices qui participent à la création d'une oeuvre, au sens du droit d'auteur, peuvent y faire appel, en déposant une demande de congé. Ils recevront au maximum 10'000 francs. Les demandes sont limitées annuellement à 100. Elles peuvent provenir de tous les niveaux de la hiérarchie, à condition de travailler depuis 5 ans à la SSR. Il n'y a toutefois

pas de droit à la réouverture de cette possibilité tous les 5 ans. Le congé doit être au moins de 4 semaines.

Fonds d'encouragement : ce fonds concerne tous les collaborateurs et collaboratrices de la SSR, même ceux et celles qui ne sont qu'indirectement impliqués dans la création d'oeuvres. 8000 francs au maximum sont accordés par demande, présentable elle aussi après 5 ans d'engagement. La libération du travail peut être prise comme un congé non payé, une compensation en temps ou une conversion du 13<sup>e</sup> salaire.

Les demandes sont accordées par une commission paritaire. Le financement se fait par le biais de la SSR, les collaborateurs et collaboratrices cédant leur droit d'auteur. Les deux fonds mettent à disposition au moins 1'150'000 francs par année. La contribution annuelle de la SSR au Fonds de créativité s'élève à 1'000'000 de francs, celle au Fonds d'encouragement à 100'000 francs.

La seule CCT non dénoncée du secteur des médias est en vigueur jusqu'en 2008 ; 4900 personnes y sont soumises.

#### **4.7. Résumé : le congé de formation dans les CCT**

Nous sommes très loin d'une situation dans laquelle toutes les CCT contiendraient un droit concret à la formation continue.

Là où ce droit existe (industrie horlogère, restauration, nettoyage, etc.), il est rarement respecté. Les raisons en sont que l'employeur est peu intéressé à rendre son personnel attentif à ce droit. Le congé de formation continue est étroitement lié à des fins professionnelles pertinentes et son octroi (avec ses implications en temps et en argent) dépend fortement du ou de la supérieur(e) hiérarchique direct.

Du côté des syndicats, des campagnes de sensibilisation sont en phase de préparation. Une information est nécessaire et urgente, car les prises de position des représentant(e)s syndicaux montrent qu'ils sont très peu au fait du nombre moyen de jours de congés payés de formation continue par employé(e). Car pour passer de la reconnaissance générale d'un droit à la formation continue pour tous les collaborateurs et collaboratrices, majoritairement déclarative, à un droit effectif, il faut impérativement recourir aux contrôles de l'application.

Dans ce cadre, certaines CCT, disposent que le refus d'une demande de formation continue doit être justifié par le ou la responsable et que la suite à donner doit être obligatoirement abordée lors des entretiens personnels avec les collaborateurs et collaboratrices. Pour permettre une argumentation plus efficace, l'élaboration la plus concrète possible des règlements est déterminante. Y compris sur le point de savoir quelles formations continues sont prises en charge en temps et/ou en argent par l'entreprise.

## 5. Développement de la formation pour des groupes spécifiques

### 5.1. Illettrisme

Environ 800'000 personnes (16 %) ont des compétences insuffisantes en lecture et une personne sur dix ne possède pas les connaissances arithmétiques nécessaires dans la vie quotidienne. En Suisse alémanique, quelques organisations actives dans le domaine de l'enseignement de rattrapage (mise à niveau) et de l'illettrisme tentent de mettre en œuvre un « système modulaire pour la promotion des compétences de base des adultes ». Il comporte plusieurs modules : profil de compétences, descriptifs des niveaux, reconnaissance et validation des compétences, formation des formateurs/formatrices, qui peuvent être appliqués dans la pratique en fonction des besoins. Le point central réside dans le fait que les formations modulaires sont construites en respectant les procédures de mise sous qualité. Parallèlement, les premiers formateurs/formatrices ont été professionnellement formés.

L'objectif est de ne pas considérer l'illettrisme de manière isolée comme une déficience en lecture ou un manque de connaissances en calcul, mais de transmettre une série de compétences de base.

L'OCDE estime que chaque année de formation augmente les prestations des personnes actives de 3 à 6 %. En outre, pour chaque unité de formation continue professionnelle, elle table sur une augmentation de salaire de 2 %, uniquement dans le cas de formation en entreprise payée, mais pas dans celui où l'adulte en formation règle lui-même celle dernière<sup>12</sup>.

Actuellement, dans le domaine de l'illettrisme et de la formation de mise à niveau, les mesures suivantes ont été prises :

- L'association faîtière « Lire et écrire » prépare une campagne nationale de sensibilisation.
- Toutes les offres dans le domaine de la formation de rattrapage (ou de mise à niveau) et de l'illettrisme doivent être coordonnées, en y incluant la « formation à l'intégration » pour les migrant(e)s.
- Le rattrapage d'un niveau de formation correspondant à la fin de la scolarité obligatoire doit être encouragé. Des standards d'évaluation des acquis en matière de compétences de base seront élaborés.

La fondation syndicale ECAP offre une palette de formations complète pour les personnes à bas niveau de qualification : cela va des cours d'alphabétisation et de consolidation de l'alphabétisation jusqu'au cours d'intégration culturelle en passant par l'allemand pour les migrant(e)s<sup>13</sup>. Une offre intéressante existe à Tramelan, où le Centre interrégional de perfectionnement (CIP) propose un vaste catalogue de formations : bilan de compétences, cours de base de français ou de mathémati-

<sup>12</sup> Illettrisme, « Mesures en développement, Rapport sur le colloque 2007 », LesenLireLeggere, janvier 2008.

<sup>13</sup> [www.ecap.ch](http://www.ecap.ch)

ques, formation dans le domaine de la mécanique et de l'horlogerie ; une entreprise d'entraînement permet d'appliquer ces connaissances<sup>14</sup>.

## 5.2. Travailleurs et travailleuses âgés

Un soutien particulier devrait être accordé à la formation des salarié(e)s âgés de 50 à 65 ans. Car la participation à la formation continue régresse fortement à partir de 55 ans, bien que les déficits de formation soient souvent plus lourds chez les salarié(e)s âgés que chez les plus jeunes. Ces déficits doivent être comblés par un investissement accru dans la formation continue de cette catégorie de personnes.

Comme la part des salarié(e)s âgés par rapport à celle des jeunes s'accroît très rapidement, leur formation continue jusqu'à la fin de leurs activités professionnelles gagne en importance. Sans des mesures spécifiques, le flux des connaissances dans le monde du travail diminuera. La discrimination des travailleuses et travailleurs âgés dans la formation continue est directement liée à celle des femmes. Comme environ 60 % des femmes de plus de 50 ans ne travaillent qu'à temps partiel, elles accèdent moins facilement aux offres de formation continue soutenues par l'entreprise.

Les syndicats demandent que la formation continue des plus de 50 ans soit régulièrement discutée avec eux, à travers des bilans, et qu'elle soit encouragée. Ces bilans peuvent être réalisés soit de manière interne à l'entreprise, soit en recourant à des services d'orientation et de formation professionnelle externes. Des modules de formation continue spécifiques doivent accorder plus de place aux savoirs développés par l'expérience et améliorer le transfert des connaissances entre générations de salarié(e)s. De nouveaux modèles du temps de travail doivent permettre une sortie progressive de la vie professionnelle.

## 5.3. Accès et soutien à la formation des femmes

Les femmes ont comblé leur retard dans la formation de base. Mais après la formation professionnelle initiale, on trouve toujours deux fois plus d'hommes que de femmes qui suivent une formation continue ou une formation professionnelle supérieure. Dans les entreprises, il est prouvé que les femmes disposent de moins de possibilités de formation continue durant le temps de travail.

Il y a plusieurs raisons à cela : manque de possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale, repli sur un temps partiel pour des raisons familiales, discrimination via des stéréotypes sexospécifiques (les femmes veulent des enfants, elles ne veulent pas faire carrière, etc.) structures et contenus de l'offre de formation continue définis en fonction d'une majorité d'hommes, etc.

Les systèmes de pilotage du développement personnel offrent une première possibilité d'amélioration de l'égalité des chances. Un contrôle des mesures de développement du personnel selon le sexe rend visibles les discriminations en la matière. Ce faisant, il devient plus facile pour les collaborateurs et collaboratrices de revendiquer leur droit et, pour les employeurs, de planifier des

---

<sup>14</sup> EP, *Éducation permanente, Schweiz, Zeitschrift für Weiterbildung*, 2005-3.

améliorations spécifiques. Les commissions du personnel ou d'entreprise sont autorisées à demander un contrôle selon le sexe<sup>15</sup>.

#### **5.4. Salarié(e)s au chômage**

La loi fédérale sur l'assurance-chômage, telle que modifiée en 1997 puis en 2002, reconnaît clairement la nécessité et la pertinence des mesures du marché du travail. La majorité des chômeurs et chômeuses, bénéficient de l'une de ces mesures, qui dure entre quelques jours et plusieurs mois. Elles devront continuer à être mises en oeuvre par l'assurance-chômage. En même temps, les fonds publics devront cependant prendre en charge les coûts des mesures préventives du chômage (voir le paragraphe sur l'illettrisme et les formations de rattrapage).

### **6. Formation et recherche**

#### **6.1. Syndicalistes/représentation des travailleurs et travailleuses...**

De nombreuses CCT prévoient que les partenaires contractuels, les délégué(e)s syndicaux et les représentations des travailleurs et travailleuses disposent de journées de formation pour se préparer à leur fonction et à son exercice. Selon les CCT, ils peuvent prendre jusqu'à 5 jours de congé payés par an pour suivre des cours dans le domaine du droit, de la sécurité, de la culture, etc. Le 11 octobre 2000, l'Institut de formation des syndicats Movendo a été fondé<sup>16</sup>. À côté de certains cours spécifiques pour les délégué(e)s syndicaux dans les entreprises, Movendo propose aussi des formations non formelles.

#### **6.2. Formateurs et formatrices : certificat, brevet et diplôme**

La Fédération suisse pour la formation continue (FSEA) a développé une certification modulaire reconnue à trois niveaux. Depuis l'année 2000, il existe le brevet fédéral de formateur/formatrice. En Suisse romande, on trouve un quatrième niveau avec la licence en sciences de l'éducation, mention formateur/formatrice d'adultes de l'Université de Genève (filière universitaire). Autre particularité romande : les formateurs et formatrices d'adultes de troisième niveau disposent du Diplôme intercantonal de la Conférence des directeurs de l'instruction publique (CDIP). En 2007, 15'000 personnes possédaient le certificat de la FSEA et 4000 autres le brevet fédéral. Le troisième niveau est celui du diplôme de responsable de formation, que 20 personnes ont obtenu. En outre, 1000 formateurs et formatrices d'adultes et 400 formateurs et formatrices en entreprises ont été brevetés.

#### **6.3. Coordination et recherche**

Le Forum suisse de la formation continue rassemble depuis 2000, entre autres, les offices fédéraux OFFT et OFC (Office fédéral de la culture), avec la CDIP, les partenaires sociaux, la FSEA et d'autres

<sup>15</sup> « Gleichstellungs-Controlling im Erwerbsleben. Eine Einführung für Gewerkschaftsmitglieder », ssp et SSM, 2007

<sup>16</sup> [www.movendo.ch](http://www.movendo.ch)

institutions de formation. Il s'engage politiquement pour une « formation tout au long de la vie », sous toutes ses formes. En Suisse alémanique, la seule université à disposer d'une chaire pour la formation professionnelle est celle de Zurich, avec son Institut supérieur pour la pédagogie gymnasiale et professionnelle (Hochschulinstitut für Gymnasial- und Berufspädagogik), qui traite aussi de questions de formation continue. Il existe une chaire de formation d'adultes à l'Université de Genève.

## **7. Explications**

### **I) La formation professionnelle supérieure**

La formation professionnelle supérieure (examen professionnel fédéral, examen professionnel supérieur fédéral, HES réglés dans la LFP à l'article 26 ss), délivre environ 27'000 diplômes par année. Les objectifs consistent à transmettre et à faire acquérir les qualifications indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle complexe ou impliquant des responsabilités élevées. La formation professionnelle supérieure transmet, d'une part, des qualifications s'ajoutant à une profession apprise et englobe, d'autre part, des formations nécessaires à une profession autonome, surtout dans le secteur de la santé, du social et des services. Les coûts de la formation professionnelle supérieure sont pris en charge, en très grande partie, par les étudiant(e)s eux-mêmes. Quelques entreprises allouent cependant des aides, car ces études sont souvent suivies parallèlement à l'exercice de la profession. En comparaison des hautes écoles universitaires, les pouvoirs publics ne subventionnent traditionnellement la formation professionnelle supérieure que dans une mesure très faible. Sur ce point, il convient de chercher à mettre tout le monde sur un pied d'égalité.

### **II) Les chèques de formation en tant que modèle de financement et système incitatif pour promouvoir la formation professionnelle supérieure et la formation continue.**

Les chèques de formation proposés (dénommés aussi voucher) font l'objet d'une discussion depuis un certain temps et sont testés ici ou là. Il s'agit là d'un instrument de financement axé sur la demande. Comme le système suisse de formation continue est dominé par des institutions privées, les modèles d'encouragement destinés aux personnes n'ayant pas les moyens de se payer une formation continue peuvent produire des résultats. Tous les acteurs n'approuvent pas ce mode de financement, parce qu'ils doutent de ses effets. C'est la raison pour laquelle le Forum Formation Continue a proposé de faire réaliser une vaste étude, financée par la Confédération, afin de mettre en évidence l'incidence des chèques de formation sur le marché de la formation continue. Les résultats doivent être présentés en 2008. En 2001, Genève a créé le « chèque annuel de formation » dans la loi sur la formation continue, dans le but d'améliorer le taux de participation des personnes socialement défavorisées aux cours de formation continue. Le chèque de formation de 700 francs, encaissable auprès de tous les prestataires certifiés par eduQua, n'est remis qu'aux personnes dont le revenu annuel ne dépasse pas 65'000 francs. L'évaluation globale réalisée en 2006 aboutit aux conclusions suivantes : l'utilisation du chèque de formation a tendance à augmenter. En

2006, il a été utilisé par 5850 personnes. L'utilisateur/utilisatrice type est une femme, de 45 ans au plus, célibataire et titulaire d'une bonne formation. Le chèque de formation est particulièrement utile aux personnes qui ne bénéficient pas du soutien de leur employeur, travaillent à temps partiel ou n'ont pas d'occupation professionnelle. 26 % des personnes qui utilisent le chèque de formation ne possèdent aucune formation post-obligatoire. Elles sont du même coup légèrement surreprésentées parmi les usagers et usagères du chèque de formation, puisque leur proportion est de 20 % dans la population. Malgré des campagnes d'information à grande échelle, seuls 25 % de la population genevoise connaissent le chèque de formation. L'existence de celui-ci est surtout ignorée dans les couches défavorisées de la population. Autres points négatifs cités dans l'enquête : l'effet de dissémination est trop grand et les charges administratives sont trop élevées. Ces objections peuvent toutefois être réfutées si le droit à l'utilisation (personnes au terme d'une formation), la validité et les possibilités d'encaissement (prestataires de formation soumis à vérification) des chèques sont définis avec précision.

### III) Article de la constitution fédérale 64a Formation continue

<sup>1</sup> *La Confédération fixe les principes applicables à la formation continue.*

<sup>2</sup> *Elle peut encourager la formation continue.*

<sup>3</sup> *La loi fixe les domaines et les critères.*

### IV) Proposition de modification du Titre dixième du Code des obligations

Le congé de formation continue payé ne peut pas être réglé du point de vue de la technique législative dans la seule nouvelle loi sur la formation continue. Il faut donc le régler dans le Code des obligations :

Art. 329f (nouveau) 4. Congé de formation continue

<sup>1</sup> L'employeur(e) accorde au travailleur/à la travailleuse un congé payé pour sa formation continue au libre choix de celui-ci ou celle-ci et dont la durée ne dépasse pas une semaine ouvrable au total par année.

<sup>2</sup> La date et la durée du congé de formation sont choisies d'un commun accord entre l'employeur(e) et le travailleur ou la travailleuse ; ceux-ci/celles-ci tiennent compte en l'occurrence des intérêts de l'autre partie. S'ils ne parviennent pas à s'entendre, le congé de formation continue est accordé si le travailleur ou la travailleuse a fait valoir son droit à l'employeur(e) deux mois à l'avance.

<sup>3</sup> Les jours de congé non pris durant l'année civile sont reportés sur un compte individuel épargne formation. L'employeur(e) et le travailleur ou la travailleuse décident d'un commun accord du congé de formation continue pris par jours consécutifs.

<sup>4</sup> Le travailleur ou la travailleuse fournit à l'employeur(e) la preuve de la formation continue suivie.

## V) Définition du concept de formation continue par la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA)

« La formation continue est la poursuite ou la reprise d'un processus de formation structuré à l'issue d'une première phase de formation à l'école, à l'université ou dans le cadre de l'activité professionnelle. Des connaissances et des compétences acquises doivent être renouvelées, approfondies ou élargies ; ou aussi, il est nécessaire d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences. La formation continue va de l'autoformation à l'aide de littérature scientifique jusqu'à des formes d'apprentissage institutionnalisées comme des cours de formation continue.

La formation continue peut donc se réaliser au sein d'une institution ou hors des institutions de formation, par exemple dans le cadre d'un apprentissage informel sur le lieu de travail, des loisirs ou d'activités sociales ou culturelles. Dans ce sens, le concept de formation continue gomme la distinction qui est faite habituellement entre formation continue et éducation des adultes. » (janvier 2007)

L'USS se rallie à cette définition, parce qu'il est important pour les travailleurs et travailleuses que la formation n'inculque pas seulement la capacité de s'adapter au marché du travail et l'employabilité sur ce marché, mais aussi des compétences citoyennes.

## VI) Formation formelle, non formelle et informelle : définitions

### a) Formation formelle

La *formation formelle* est transmise dans le cadre de programmes réglés par la loi et structurés sur le plan cantonal et fédéral, de l'école maternelle à la HES ou au gymnase et à l'université, en passant par l'école obligatoire, la formation professionnelle, la formation professionnelle supérieure. Ces institutions de formation destinées à la « *formation initiale* » aboutissent, après la formation professionnelle ou générale, à des diplômes auxquels correspondent généralement des emplois sur le marché. Elles trouvent leur fondement dans la constitution et sont réglées par le droit cantonal ou fédéral. Les programmes proposés relèvent en grande majorité du service public. À partir du degré secondaire II (formation professionnelle initiale, gymnase), ces institutions sont également soumises aux dispositions cantonales et intercantionales sur l'octroi de bourses. Les lois fiscales des cantons règlent la question des déductions admises par le fisc.

En matière de formation professionnelle, une communauté a été créée entre ces partenaires que sont la Confédération, les cantons et les associations patronales et syndicales dans le domaine dual de la formation professionnelle initiale et de la formation professionnelle supérieure. Une partie minoritaire des entreprises offre des places d'apprentissage pour s'assurer une relève qualifiée et perpétuer une tradition. Beaucoup d'entreprises ne le font

qu'aussi longtemps que le travail productif des apprenti(e)s dépasse le coût qu'ils représentent pour elles. C'est encore le cas aujourd'hui pour la plupart des formations professionnelles. Les apprenti(e)s paient eux-mêmes de leur prestation de travail la partie de leur formation pratique en entreprise<sup>17</sup>.

Comme le degré secondaire II, la formation professionnelle supérieure (tertiaire B) connaît aussi bien des programmes standardisés dispensés entièrement à l'école (écoles supérieures) que des offres duales ou dispensées à côté de l'exercice du métier : examens professionnels fédéraux et examens professionnels fédéraux supérieurs. Le CFC ou un diplôme d'une école de culture générale donnent accès à ces formations professionnelles supérieures.

À notre sens, celles-ci ne font pas partie de la formation continue mais d'une « formation » professionnelle graduelle. Elles sont réglées dans la *LFP* du 13 décembre 2002. La question du financement de ces filières doit être réglée indépendamment d'une nouvelle loi sur la formation continue (nouveau masterplan formation professionnelle supérieure dès 2007).

Quiconque complète son CFC par un volet élargi de culture générale passe la maturité professionnelle, qui permet d'accéder aux HES (tertiaire A) et donc d'acquérir une formation professionnelle au niveau universitaire.

Une des revendications principales de l'USS dans le domaine de la formation professionnelle et continue est de *renforcer les « formations »* et de faire accepter le *droit de tout le monde à un diplôme du degré secondaire*. Cela suppose également la *formation de rattrapage pour un premier diplôme et le droit à la reconversion*, qui ne se déroule pas sous forme de mesures se succédant directement. Toutes les extensions dans le domaine de la *formation continue* et de la *reconnaissance de compétences acquises de manière informelle* ne doivent pourtant pas affaiblir les « formations » professionnelles. Ces filières déterminent habituellement plus fortement la biographie que toutes les formations continues ultérieures. Le concept anglo-saxon de formation continue entièrement modularisée doit être rejeté ; le concept de profession doit par contre être dynamisé au profit d'une augmentation des parties de la formation relevant de plusieurs matières et de la culture générale, et au détriment de connaissances techniques spécifiques dans la formation initiale.

Il ressort d'études sur la mobilité professionnelle croissante que celle-ci augmente moins horizontalement que verticalement, autrement dit que les voies de formation se situent en grande partie vers le haut, dans le même champ professionnel, et que ce ne sont pas des activités entièrement nouvelles au même degré de responsabilité qui sont apprises. L'identification à la première profession apprise occupe une place de choix aux yeux de la population active, y compris chez les jeunes d'aujourd'hui, même si toujours plus doivent se réorienter professionnellement après leur première formation (PNR 43, 2003).

Cette conception a été ancrée dans la LFP grâce aux syndicats et ne saurait être vidée de son sens à la faveur d'une nouvelle loi sur la formation continue.

---

<sup>17</sup> Wolter S. C. et al. « Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe », Coire, Rügger, 2003.

### **b) Formation non formelle**

Les progrès techniques engendrés par l'augmentation de la productivité du travail exigent d'un nombre croissant de collaborateurs et collaboratrices des qualifications de plus en plus étendues et pointues. Ces qualifications sont acquises par des formations professionnelles au degré tertiaire A + B toujours plus demandées ; elles le sont souvent par des *activités de formation non formelles* : les cours de perfectionnement, les conférences et les séminaires dominent ce secteur. Ce sont des lieux d'apprentissage où le rapport entre l'enseignant(e) et les élèves fonctionne en dehors du système de formation cantonal et fédéral. Les institutions privées y occupent une part de marché de 80 % environ. Mais c'est là un marché de la formation continue fortement segmenté, peu innovant et peu enclin à prendre des risques, qui a par exemple beaucoup de mal à démarcher des clients défavorisés et sans formation<sup>18</sup>.

Bon nombre de ces institutions ne débarquent dans ce secteur du système de formation qu'en passant par la case chômage (MMT selon la loi sur l'assurance-chômage du 25 juin 1982). Elles aident beaucoup de personnes à retrouver le chemin du marché du travail. Ces MMT seront encore nécessaires dans le cadre de la stratégie « la prévention plutôt que la réparation », même si, après une période d'introduction de nouvelles offres de formation continue via la loi sur la formation continue, elles perdront en importance.

### **c) Formation informelle**

La forme d'apprentissage la plus répandue dans le domaine de la formation continue professionnelle ou liée à la profession est, selon les enquêtes<sup>19</sup>, l'*apprentissage informel*. Cette activité consiste à acquérir sur le lieu de travail des connaissances et compétences d'autres personnes, à pratiquer la lecture d'ouvrages spécialisés, à utiliser internet, etc. à l'écart de toute condition-cadre structurée. Cette forme d'apprentissage est malaisée à recenser et cerner, parce qu'elle est une forme diffuse qui devrait avoir une grande effectivité (rapport indiquant dans quelle mesure le but est atteint) en raison de la forte motivation qui anime les apprenti(e)s. La validation de l'extrait de cet apprentissage est difficile, mais elle est tentée actuellement à l'aide de systèmes de « prise en compte des compétences acquises de manière informelle » dans le cadre de projets-pilotes menés à l'échelon du pays sous l'égide de l'OFFT.

### **d) Reconnaissance des acquis**

Pour la *formation formelle*, les acquis sont le plus clairement rétribués dans le contrat de travail. Une formation formelle supérieure conduit habituellement à une classification plus élevée dans la hiérarchie de l'entreprise et, partant, à un salaire plus élevé.



La reconnaissance des *acquis non formels* n'est déjà plus possible de manière générale. Habituellement, elle débouche aussi sur une meilleure situation sur le lieu de travail, un salaire

<sup>18</sup> Centrale suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE), « L'éducation en Suisse, Rapport 2006 », p. 183.

<sup>19</sup> ESPA, Recensement de la population.

plus élevé et une meilleure sécurité de l'emploi (cf. la recherche sur le rendement de la formation de la « théorie du capital humain », de même que les statistiques du chômage).

Les *acquis obtenus de manière informelle* sont les moins bien rétribués ; ils sont le plus souvent obtenus aux propres frais de la personne concernée et pendant son temps de loisirs. Néanmoins, des lois cantonales sur les impôts permettent de déduire certains montants pour l'achat de littérature spécialisée, ce qui constitue une petite mesure incitative.

 <p>L'institut de formation des syndicats</p>	
<p>Les six plus grandes organisations membres de l'USS promeuvent la formation continue de leurs membres. Elles dirigent elles-mêmes l'institut Movendo. Ce dernier offre des cours de formation professionnelle continue ainsi que des cours de politique syndicale de haute qualité, mais néanmoins gratuits pour les membres des syndicats. Être membre pour cette raison d'un syndicat affilié à l'USS comme comedia, garaNto, le Syndicat de la Communication, le SEV, Unia ou le ssp en vaut donc la peine.</p> <p>Le programme annuel de Movendo est disponible sur <a href="http://www.movendo.ch">www.movendo.ch</a>.</p> <p>Toutes les adresses pour s'affilier à un syndicat de l'USS se trouvent sur <a href="http://www.sgb.ch">www.sgb.ch</a>.</p>	<p>Ce réseau des deux faitières syndicales, USS et Travail.Suisse, alliées à la SEC Suisse, fournit des informations et prestations dans le cadre de la mise en vigueur de la loi sur la formation professionnelle (LFPr) aux fédérations affiliées ou à des fédérations de salarié(e)s, qui le souhaitent.</p> <p>Le financement de ce projet d'une durée limitée est assuré par l'article sur l'innovation de la LFPr. La publication de ce Dossier et du Dossier N° 57 de l'USS (« Veränderungen im Bildungssystem der Schweiz » avec résumé en français) a été par exemple possible grâce à ce projet.</p>

