

Loi sur la formation continue

Comparaison de deux projets de loi

Depuis 2007, Travail.Suisse se penche attentivement sur la loi sur la formation continue. Nous avons régulièrement mis au point nos idées à ce sujet dans des prises de position, dont nous avons présenté l'ensemble aux médias en automne 2009, dans un rapport récapitulatif intitulé « Exigences et propositions relatives à une loi sur la formation continue »¹. La Fédération suisse pour la formation continue FSEA présentait également un projet de loi deux mois plus tard². Ces deux rapports contiennent de nombreux chevauchements, mais également des différences manifestes. Le présent article indique et évalue les distinctions principales.

L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) s'est vu confier par le Conseil fédéral la tâche consistant à élaborer une loi sur la formation continue. Travail.Suisse et la FSEA ont présenté des travaux préliminaires qui seront certainement pris en compte dans la mise au point du projet du Conseil fédéral. Mais en quoi les principales différences entre ces deux rapports consistent-elles?

Formation continue pour tous

La formation continue doit être accessible à tous. Sur ce point, les deux projets de Travail.Suisse³ et de la FSEA⁴ s'accordent. Toutefois, la voie à emprunter à cet effet semble différente.

La FSEA propose que « les cantons et la Confédération encouragent les formations continues qui présentent un intérêt public particulier »⁵. De plus, « l'employeur accorde à l'employé un congé payé jusqu'à une semaine de travail par an pour une formation continue librement choisie par l'employé »⁶.

¹ http://www.travailsuisse.ch/fr/system/files/PK_231009_f_Positionspapier_Weiterbildung.doc

² Ce que pourrait contenir une loi fédérale sur la formation continue, projet élaboré par Christoph Reichenau et présenté par la Fédération suisse pour la formation continue FSEA, décembre 2009.

³ Voir Travail.Suisse p. 20 :

La loi sur la formation continue a pour objectif de permettre à tous d'apprendre tout au long de la vie

⁴ Voir le Rapport d'expertise de Ch. Reichenau p. 10:

Art. 2 Buts: La présente loi sert à :

a. mettre en œuvre les principes de l'apprentissage tout au long de la vie et à assurer à chacun l'accès à la formation continue;

⁵ Voir le Rapport d'expertise de Ch. Reichenau p. 17.

⁶ Voir le Rapport d'expertise de Ch. Reichenau p. 20.

Du point de vue de Travail.Suisse, ces réglementations de la FSEA n'apportent pas, en tout et pour tout, ce que l'on en attend. Travail.Suisse a la conviction que, dans leur grande majorité, les personnes qui n'ont actuellement aucun accès à la formation continue en resteront exclues, même avec ces réglementations. En effet, il est illusoire de penser que tout le monde aura accès à cette formation parce que l'on aura stipulé dans une loi un droit à la formation continue et que la Confédération et les cantons auront encouragé certaines mesures en la matière. Les obstacles à cette formation sont plus nombreux que tous ceux qui pourraient être franchis à l'aide du droit à la formation continue et à l'aide de soutiens ponctuels.

Par exemple, les réglementations de la FSEA ne modifieront pas la culture des entreprises qui, aujourd'hui, ne motivent pas leurs collaborateurs à suivre une formation continue, voire les en empêchent par leur comportement, en décourageant de manière ciblée ceux de leurs employés qui demandent une formation continue, en leur répondant: « Nous avons besoin de vous dans l'entreprise, et non pas dans la formation continue ».

C'est pourquoi Travail.Suisse propose une autre voie. En plus du soutien destiné à certains groupes de personnes⁷, nous demandons trois jours de formation continue obligatoire par an pour tous les travailleurs, financés par les employeurs⁸. Une telle solution

- permet à tous les travailleurs d'accéder à la formation continue. C'est la seule et unique conception qui permet véritablement à tous d'apprendre tout au long de leur vie. Certes, à un bas niveau, mais elle inclut tout le monde;
- crée des offres destinées aux personnes peu qualifiées. Actuellement, nous sommes dans un cercle vicieux. Etant donné que les employeurs n'investissent guère dans la formation continue des personnes peu qualifiées, il n'y a pas d'offres pour elles. Conséquence : les personnes peu qualifiées ne trouvent pas d'offres appropriées qui pourraient leur être utiles. De ce fait, elles ne peuvent donc pas suivre une telle formation. Conférer à cette formation un caractère obligatoire change la donne: il existera dès lors une demande, qui entraînera également des offres destinées aux personnes peu qualifiées;
- crée la base nécessaire à la mise sur pied de programmes d'incitation destinés à certains groupes cibles. L'idée que la Confédération et les cantons soutiennent les formations continues pour lesquelles il existe un intérêt public particulier pourrait être mise en œuvre précisément grâce à ce caractère obligatoire. Car l'obligation attirera l'attention sur les personnes qui ont besoin de ces programmes d'incitation;
- empêche la distorsion de la concurrence. Il existe actuellement des entreprises qui n'offrent pas de formation continue, parce qu'elles espèrent en retour en retirer un avantage, par exemple, dans les appels d'offres. Le caractère obligatoire permettra de mettre le holà à une tricherie opportuniste.

⁷ Voir Travail.Suisse, p. 31ss.

⁸ Voir Travail.Suisse, pp. 26-29.

Financements de projets

Aussi bien la FSEA que Travail.Suisse prévoient que la loi envisagée permette de financer certains projets. Toutefois, les possibilités de projets sont très limitées selon la FSEA. Il ne s'agit pour elle que de projets concernant la formation continue « en soi »: « son accessibilité ou sa facilité d'accès pour tous, son organisation pédagogique et didactique intérieure, la mise à jour permanente des contenus et aussi les outils permettant de soutenir la demande. Par analogie, ils peuvent être comparés à des « expériences scolaires » dans le domaine de la FC. »⁹

Travail.Suisse n'exclut pas ce type de projets. Les projets peuvent tout à fait promouvoir la formation continue dans l'esprit de la FSEA. Mais ils doivent aussi permettre d'encourager des développements économiques et sociaux par le biais de la formation continue, par exemple, dans le domaine de la formation des parents ou de la formation politique, etc. Il doit être possible de promouvoir, par le biais de la formation continue, des solutions économiques et sociales à l'aide de fonds destinés à financer des projets.¹⁰

Formation professionnelle supérieure

La proposition de la FSEA inclut la formation professionnelle supérieure dans la formation continue¹¹. Aux yeux de Travail.Suisse, c'est là une mauvaise décision stratégique¹². La formation professionnelle supérieure appartient au système de la formation formelle, pas à celui de la formation continue. Personne n'a l'idée de qualifier de formation continue une filière d'études suivie dans une haute école spécialisée, bien que cette dernière, tout comme la formation professionnelle supérieure, se rattache en règle générale à un apprentissage. La formation professionnelle supérieure doit être considérée comme degré tertiaire B, en parallèle au degré tertiaire A. C'est lui donner ainsi sa vraie place dans le système de formation. Quiconque la range dans le système de la formation continue la dévalorise. Nous devons valoriser la formation professionnelle supérieure en l'intégrant d'une manière précise dans le degré tertiaire.

Diplômes fédéraux

La FSEA introduit dans son projet de loi un nouveau diplôme fédéral. Les formations continues doivent mener à un diplôme reconnu par la Confédération¹³. La FSEA tente ainsi de faire en sorte que la formation continue appartienne au système de la formation formelle¹⁴. L'idée est certainement intéressante. Mais est-elle pertinente?

⁹ Voir Rapport d'expertise de Ch. Reichenau, p. 15.

¹⁰ Voir Travail.Suisse, p. 12 (point 3.4) et p. 26 (point 8.6)

¹¹ Voir Rapport d'expertise de Ch. Reichenau, p. 11, art. 4.3e.

¹² Voir Travail.Suisse, p.18ss. (point 6.3).

¹³ Voir Rapport d'expertise de Ch. Reichenau, p. 14, art. 10.

¹⁴ « Plusieurs certificats de compétences peuvent mener à un diplôme de FC. Un diplôme de FC est comparable à un certificat de capacité délivré dans le cadre de la formation professionnelle. Il certifie la qualification du titulaire pour l'accomplissement de certaines tâches. Pour permettre aux diplômes de trouver toute leur utilité dans le monde du travail, il faut promouvoir, dans des conditions à définir,

Ne conviendrait-il pas tout d'abord de faire en sorte que les prestations de formation continue soient reconnues dans la formation professionnelle de base, dans la formation professionnelle supérieure et dans la formation des hautes écoles? C'est la voie que défend Travail.Suisse. La Confédération doit définir les règles de cette reconnaissance¹⁵, la manière dont les prestations de formation continue seront reconnues dans le système formel (formation de base, formation professionnelle supérieure et formation des hautes écoles), et non pas la manière dont ces prestations peuvent mener à un diplôme fédéral de formation continue.

Du point de vue de Travail.Suisse, le domaine de la formation continue peut établir, indépendamment de la Confédération, ses propres cadres de référence qui ont une valeur sur le marché du travail. Il en existe déjà par exemple dans le domaine des langues ou de l'informatique. Selon Travail.Suisse, la Confédération doit avoir le droit de soutenir le développement d'autres cadres de référence également dans d'autres domaines de formation continue et d'augmenter ainsi la comparabilité des preuves de compétences¹⁶. Toutefois, de tels diplômes ne sont pas des diplômes fédéraux, mais des certificats de formation continue, dont les auteurs des cadres de référence assument la responsabilité.

Bruno Weber-Gobet, responsable de la politique de la formation, Travail.Suisse

Travail.Suisse, Hopfenweg 21, 3001 Berne, tél. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch,
www.travailsuisse.ch

leur reconnaissance au niveau fédéral. » Voir Rapport d'expertise de Ch. Reichenau, p. 14.

¹⁵ Voir Travail.Suisse, p. 24 (point 8.3)

¹⁶ Voir Travail.Suisse, p. 23 (point 8.2.2).