

Loi sur la formation continue

Les œillères des employeurs

Lors de sa conférence de presse du 29 mars 2010, l'Union patronale suisse a présenté sa prise de position sur la politique de la formation continue de la Confédération. Travail.Suisse est satisfaite de voir que l'Union patronale, malgré une réserve, ne refuse pas en principe l'élaboration d'une loi sur la formation continue et entrouvre même la porte à une législation minimale dans le domaine de la validation des acquis de la formation continue et des formations de rattrapage ciblées sur des groupes spécifiques. Le problème, c'est que l'Union patronale occulte complètement trois questions importantes liées à la formation continue. Dans notre article, nous allons nous attacher à ces trois points escamotés.

Le système actuel de formation continue repose largement sur la responsabilité individuelle des personnes, des entreprises et des branches, et sur celle des institutions sociales, culturelles et religieuses. Grâce à cette responsabilité, un paysage de formation continue varié a été dessiné, avec des offres multiples de cours de formation adaptés aux besoins, dont la fréquentation est en partie financée par les employeurs.

Les limites de la responsabilité individuelle

Si importante que soit la responsabilité individuelle dans le domaine de la formation continue, on ne peut pas lui abandonner entièrement cette dernière. Il y a des personnes incapables de franchir seules les obstacles (temps, argent, organisation, motivation) de la course à la formation continue. Il leur manque pour cela les ressources nécessaires. Celui qui voudrait qu'un nombre plus important de personnes continue de se former ne doit pas se borner à faire appel à la responsabilité propre de ces personnes. Il doit indiquer les moyens et les voies qui permettront à ces personnes démunies de ressources individuelles d'accéder à la formation continue. Cette question est malheureusement occultée dans la prise de position de l'Union patronale.

Répartition inégale du soutien à la formation continue

Les employeurs occultent aussi le fait que le soutien à la formation continue est inégalement réparti. À savoir : les employeurs soutiennent plus volontiers dans leur effort les personnes susceptibles de prendre la responsabilité de suivre une formation continue que celles qui sont démunies de moyens. La prise de position des employeurs fait tout simplement l'impasse sur ce point. Sous l'angle de l'économie d'entreprise, cette inégalité dans la répartition du soutien peut se comprendre. Sous l'angle de l'économie publique,

par contre, ce déséquilibre est problématique. En effet, on court le risque de voir des personnes se retrouver dépendantes de l'économie ou de la société, et, à moyen ou long termes, être à la charge des assurances sociales et de l'assistance sociale. Du point de vue de Travail.Suisse, il est nécessaire de traiter, dans une prise de position, la question de l'accès de tous les salariés à la formation continue.

Rattrapages de formation destinés à des groupes spécifiques : comment atteint-on les groupes-cibles ?

La prise de position de l'Union patronale soutient l'idée de formations de rattrapage destinées à des groupes-cibles. C'est réjouissant, en principe. En pratique se pose toutefois la question lancinante de savoir comment atteindre ces groupes-cibles. La prise de position des employeurs ne traite pas ce point. Cette occultation de la question est l'une des raisons qui fait que les employeurs ne peuvent souscrire à l'idée d'une formation continue obligatoire telle que la propose Travail.Suisse. En effet, c'est seulement quand on commence à aborder les questions mentionnées ci-dessous qu'on se rend compte que l'instrument obligatoire que nous proposons est difficile à évacuer :

- Comment peut-on atteindre les groupes-cibles ?
- Comment peut-on prévenir l'inégalité de répartition du soutien à la formation continue ?
- Comment rendre possible pour tous l'accès à la formation continue ?

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