



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

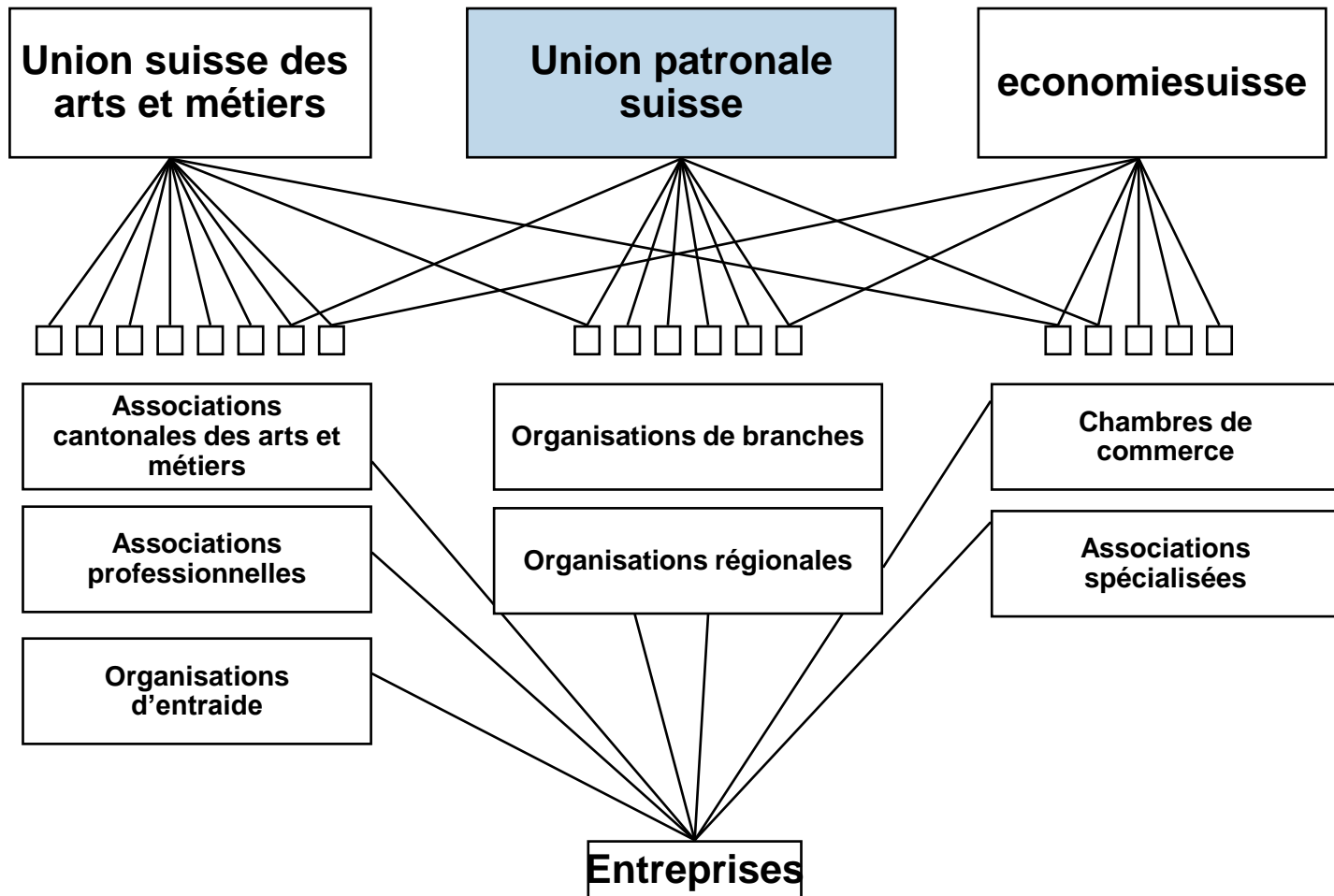
# Certification professionnelle pour adultes

Objectifs politiques, besoins effectifs et problèmes pratiques

Journée CSFP et Table Ronde, 7 septembre 2017

Par Jürg Zellweger

# Structure des associations faîtières



# Objectifs politiques

- La validation formelle des expériences de formation (validation des acquis) est bien établie dans l'ensemble du système de formation (objectifs communs de la Confédération et des cantons en matière de formation, 2011)
- Dans l'ensemble du système de formation, encourager l'accès à la formation, la reconversion et la réinsertion (Objectifs communs de la Confédération et des cantons en matière de formation, 2015; de même: Stratégie pour le secteur Formation initiale et continue, UPS, 2017)
- Intégrer les adultes non actifs sans diplôme de degré sec. Il dans la vie et les encourager, dans la mesure du possible, à améliorer leur niveau de qualification («*D'abord le travail, ensuite la formation* ») (Du personnel qualifié pour Suisse – une initiative du Département fédéral de l'économie, 2011)
- Population active: formation continue («*Offrir aux actifs, en cours d'emploi, des qualifications complémentaires axées sur les besoins du marché du travail* ») (Du personnel qualifié pour la Suisse ,DFE, 2011)



# Objectifs politiques

- Adoption de l'initiative «contre l'immigration de masse» → épuisement du potentiel autochtone (février 2014)
- Etat des lieux «Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes» (Rapport SEFRI 2014)
- Allègement des certifications professionnelles et changements de profession des adultes; accroître le taux de certification (Rencontre à haut niveau des Partenaires de la formation professionnelle, 2015)
- Loi sur la formation continue (LFCo): responsabilités, compétences de base des adultes (→ formation de rattrapage, notamment dans la LFPPr) (en vigueur depuis le 1 janvier 2017)
- Numérisation: formation continue des travailleurs peu qualifiés (Défis de la numérisation pour la formation et la recherche en Suisse, DEFR, juil. 2017/ stratégie/ Formation professionnelle 2030)



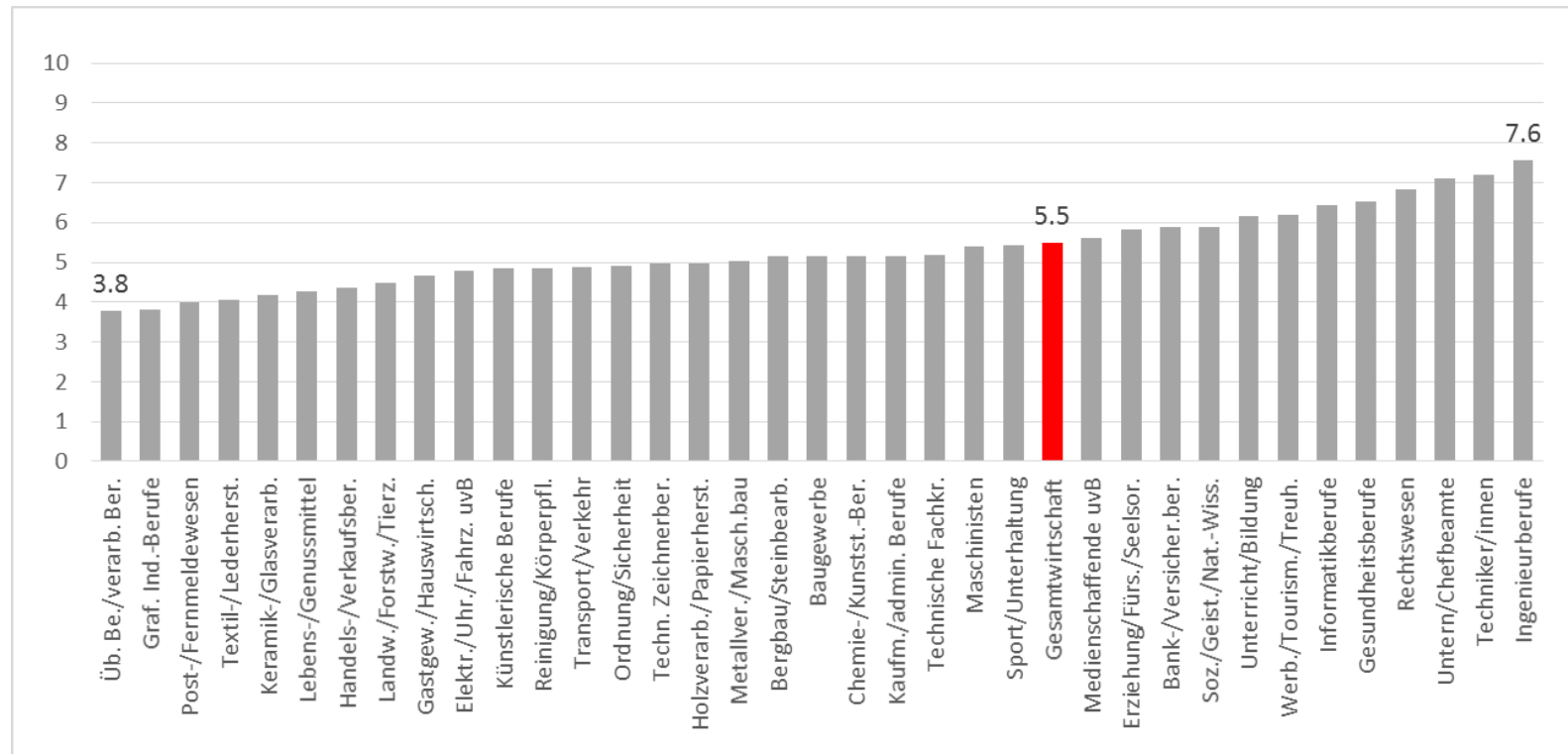
# Objectifs politiques

- Stratégie Formation professionnelle 2030: accents mis sur les voies d'apprentissage individuelles, la flexibilité, la perméabilité (en consultation jusqu'à fin septembre 2017)
- Financement de la formation continue de travailleurs peu qualifiés, notamment de travailleurs âgés (décisions du Conseil fédéral, dernière communication 5.4.2017)
- Nombreuses propositions parlementaires
- ➔ Thème inscrits à l'agenda politique (avec différents motifs, accents, etc. ...)
- ➔ Mais: cela correspond-il à un véritable besoin?



# Un réel besoin? Les indicateurs de pénurie

Indice général du SECO [1= faible signe de pénurie, 10=signe marqué]



# Un réel besoin?

- La pénurie de personnel qualifié est souvent associée à de hautes qualifications: ... oui ... mais pas seulement
- Les potentiels semblent immenses, puis se révèlent limités (et en baisse?)
- 619'000 personnes (13,7%) sans diplôme post-obligatoire
- 463'000 personnes actives → 20% aptes à suivre une formation, soit 92'000 personnes (25-64 ans)
- 332'000 actifs (25-54 ans) → 20% aptes à suivre une formation, soit 66'000 personnes
- Beaucoup d'obstacles à la mise en valeur de ces potentiels (→ coûteux et compliqué)



# Point de vue des employeurs concernant les personnes peu qualifiées

Obstacles à l'embauche ou à la formation	
Dépenses de recrutement / d'initiation au travail	Résistance
Connaissances linguistiques	Risque de conflit
Motivation	Perte d'image
Compétences clés	Exigences salariales
Qualifications	Dossier de candidature
Physiquement inapte	Affinité avec la technique

Source: HEKS (B,S,S): Hindernisse und Hilfestellungen bei der Nutzung von inländischem Fachkräftepotential, 2015





## Entre les programmes...

- Programmes des cantons
- Programme des associations concernées, des partenaires sociaux
- Activités des différentes entreprises
- Manifestement, les certifications professionnelles pour adultes (peu qualifiés):
  - ne « vont pas de soi » (le marché de la demande pas)
  - sont l'exception dans le domaine de la formation professionnelle
  - n'ont aucun «prestige»
  - sont perçus comme relevant de la «politique sociale » plutôt que de la «stratégie économique et/ou du personnel qualifié»



## ... et les conditions-cadre

- Au niveau des entreprises
  - Y a-t-il suffisamment d'incitations du marché pour les entreprises? (comme sur le marché des places d'apprentissage?) Ou est-ce plutôt la responsabilité sociétale des entreprises (RSE)?
  - Entretiens avec les collaborateurs / bilans (besoin de formation?)
  
- Au niveau des associations
  - Incitation et disponibilité à travailler ce sujet?
  - Politique de la formation professionnelle
  - Politique patronale: accords, modèles salariaux, promotion du personnel, CCT
  
- Société
  - Loin de l'optique sous optimale de «formation de rattrapage»
  - Regard sur les chances, les nécessités de changement, les compétences de carrière



## ... et les conditions-cadre

- Aux niveaux du système et du politique
  - Politique plus affirmée de l'orientation tout au long de la vie (parcours professionnel et orientation scolaire; conseils pour adultes)
  - Réexaminer/repenser les aides à la formation (bourses et prêts)
  - Réexaminer – et développer encore? - la coordination entre les mesures du domaine de la formation et les mesures du marché du travail destinées aux groupes-cibles?
  - Mettre en valeur les expériences tirées des projets!



# Position de l'UPS

- Evolution prudente mais constante en matière de certifications professionnelles pour adultes
- Collecter et analyser les expériences des entreprises/ associations/cantons
- Préparer des conditions-cadre pour les entreprises et associations qui se montrent actives dans ce domaine
- Champ de tensions marqués: effectivité, efficience, équité



# Position de l'UPS

- Le principe fondamental de la politique de formation préconisée par l'UPS définit aussi un cadre contraignant:
- Le système formateur doit se conformer aux besoins et possibilités des **personnes en formation** aussi bien que de **l'économie**, offrir aux individus les meilleures possibilités de développement de **leur potentiel** tout en fournissant aux entreprises les **collaborateurs qualifiés dont elles ont besoin**.

