

Postulat Rebecca Ruiz et consorts demandant une promotion continue de la formation continue

Texte déposé

Les avantages de la formation continue

Les bénéfices de la formation professionnelle continue¹ ont largement été développés par la recherche internationale ces dernières décennies, notamment dans le domaine économique. La Confédération relève trois niveaux sur lesquels on peut répartir les bienfaits de la formation continue :

- Au plan macroéconomique, la formation continue contribue à accroître le niveau de compétences et la productivité, qui est un facteur déterminant pour la compétitivité des pays économiquement très développés et qui, de plus, influe positivement sur le système social.
- Pour les secteurs privé et public, les personnes bénéficiant d'une bonne formation représentent un facteur de succès indispensable, qu'il s'agit de renforcer par des mesures de formation continue professionnelle adéquates.
- L'individu, quant à lui, peut, en actualisant ses connaissances professionnelles ou en participant à des cours de formation continue extra-professionnelle, améliorer ses perspectives sur le marché du travail et travailler à son propre épanouissement.

Concernant les deux derniers points, une étude² réalisée par l'Université de Genève (Unige) sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) avance également que la formation continue a un impact positif sur la productivité des travailleurs mais que l'accès à celle-ci est limitée à certains travailleurs, en règle générale ceux qui sont déjà les mieux formés. Cet état de fait est principalement dû au fait que les gains de productivité sont plus élevés pour ces personnes. Les auteurs soulignent que le bénéfice tiré de la formation professionnelle pourrait bénéficier à l'ensemble de la société et pas seulement se limiter aux gains de productivité de l'entreprise en permettant une meilleure employabilité des individus en cas de perte d'emploi. Pour y parvenir, des mesures comme les chèques de formation offrant des droits à la formation continue pour les travailleurs sont envisagés comme étant un outil incitatif adéquat.

Le chèque annuel de formation (CAF) genevois

A Genève, la loi sur la formation continue des adultes (LFCA), entrée en vigueur en 2001, a prévu plusieurs mesures pour encourager la formation continue des adultes partant du principe que les individus ne sont pas tous égaux dans l'accès à la formation continue qui, en Suisse, est principalement financée par les employeurs. Pour permettre à certaines catégories de la population fréquemment tenues à l'écart de cette possibilité de formation (femmes, personnes travaillant à temps partiel, personnes peu qualifiées, employés sans responsabilité hiérarchique, personnes qui cherchent à

¹ Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), la formation continue recouvre toutes les activités de formation entreprises par des adultes dans un but explicite d'apprentissage. En dehors des formations dispensées et certifiées dans un cadre institutionnel, on distingue deux grands types de formation continue en se basant sur leur degré de formalisation : d'une part la formation non formelle, d'autre part l'apprentissage informel. La formation non formelle comprend les activités basées sur une relation élève-enseignant, mais qui ne sont pas dispensées par le système formel d'éducation (cours, conférences, séminaires ou cours privés). L'apprentissage informel regroupe quant à lui des activités entreprises dans un but explicite d'apprentissage, mais qui s'effectuent à l'extérieur d'une relation d'enseignement. Ce type de formation continue peut prendre des formes très diverses (lecture d'ouvrages spécialisés, utilisation de didacticiels).

² S. Hanhart, J.-M. Falter et C. Pasche, *Formation professionnelle générale et continue et croissance économique. Etat de la question et propositions de pistes de recherche en Suisse*, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation et Faculté des sciences économiques et sociales de l'Université de Genève, 2006.

s'insérer ou se réinsérer sur le marché de l'emploi après une période d'inactivité prolongée), le canton de Genève a notamment développé le CAF. Cette mesure (évaluée en 2006³), financée par l'impôt, consiste à subventionner les personnes (subvention de la demande). Il s'agit d'un chèque annuel de 750 francs au maximum⁴ qui permet de suivre la formation de son choix, parmi une liste d'institutions et de cours agréés. Tout adulte résidant ou travaillant à Genève depuis un an au moins (avant le début de la formation) peut utiliser le CAF (sous réserve d'une limite de revenu et de fortune).

Le rapport de 2009 sur l'application du CAF indique que « le dispositif du Chèque annuel de formation continue de jouer le rôle incitatif qui a été voulu par le législateur, tant en ce qui concerne l'offre qu'en ce qui relève de la demande de formations. La croissance stable des indicateurs d'année en année laisse penser que le CAF est un outil désormais bien établi dans le paysage de la formation continue au sein du canton de Genève ».

Une politique publique de formation continue pour le canton de Vaud

Il existe, dans le canton de Vaud, différentes mesures de formation adressées aux personnes au chômage ou à l'aide sociale. En revanche, la formation tout au long de la vie ne fait actuellement pas l'objet d'une politique publique coordonnée et d'encouragement alors qu'il est utile d'un point de vue économique de permettre aux salariés de disposer de compétences à jour et diversifiées, avant même de se retrouver dans une situation professionnelle ou de vie difficile.

En conséquence, le présent postulat demande au Conseil d'Etat d'étudier la mise en place d'une politique de promotion de la formation continue professionnelle en cours d'emploi en se basant par exemple sur le modèle genevois du CAF et en examinant les différentes possibilités de financement d'une telle mesure (impôt, fonds particulier).

Demande le renvoi à une commission avec au moins 20 signatures.

*(Signé) Rebecca Ruiz
et 26 cosignataires*

Développement

Mme Rebecca Ruiz (SOC) : — Les avantages de la formation professionnelle continue ont été largement développés par la recherche internationale ces dernières décennies, notamment dans le domaine économique.

La formation continue contribue d'abord à accroître le niveau de compétences et la productivité, qui sont des facteurs déterminants pour la compétitivité des entreprises. Pour les secteurs privé et public, les personnes bénéficiant d'une bonne formation représentent un facteur de succès indispensable, qu'il s'agit de renforcer par des mesures adéquates de formation continue et professionnelle. Enfin, l'individu, quant à lui, peut, en actualisant ses connaissances professionnelles ou en participant à des cours de formation continue extra-professionnelle, améliorer ses perspectives sur le marché du travail et travailler à son propre épanouissement. Une étude, datant de 2006 et réalisée par l'Université de Genève, mentionne également que la formation continue a un impact positif sur la productivité des travailleurs mais que l'accès à celle-ci est limitée à une catégorie d'employés, en règle générale ceux qui sont déjà le mieux formés. Les auteurs soulignent, par ailleurs, les avantages tirés de la formation professionnelle bénéficieraient à l'ensemble de la société et pas seulement se limiter aux gains de productivité de l'entreprise en permettant une meilleure employabilité des individus en cas de perte d'emploi.

³ Evaluation du chèque annuel de formation sur mandat du Conseil d'Etat. Commission externe d'évaluation des politiques publiques du Canton de Genève. Octobre 2006.

⁴ Depuis le 1^{er} novembre 2011, il est possible de cumuler les CAF dans une même année, soit au maximum trois CAF pour un montant de 2'250.- (750.- x 3) par période de trois ans. Cette nouvelle modalité ne concerne pas toutes les formations, mais uniquement celles éligibles à un CAF selon les critères définis par la loi sur la formation continue des adultes (LFCA) et le Règlement d'application de la loi sur la formation continue des adultes (RFCA).

Des mesures, tels que les chèques annuels de formation, sont envisagées comme un outil incitatif adéquat et permettent d'encourager les travailleurs en offrant des droits à la formation continue. A Genève, on est parti du principe que les individus ne sont pas tous égaux dans l'accès à la formation continue qui est, en Suisse, principalement financée par les employeurs. La loi genevoise sur la formation continue des adultes (LFCA) est entrée en vigueur en 2001 et a instauré plusieurs mesures utiles professionnellement. Le canton de Genève a donc développé le chèque annuel de formation afin de permettre à certaines catégories de la population, fréquemment tenues à l'écart, de bénéficier de la formation continue. Cette mesure consiste à subventionner les travailleurs par le biais d'un chèque annuel d'une valeur de 750 francs au maximum qui doit leur permettre de suivre la formation de leur choix, parmi une liste d'institutions et de cours agréés — sous réserve d'une limite de revenu et de fortune.

Dans le canton de Vaud, il existe actuellement différentes mesures de formation adressées aux personnes au chômage ou à l'aide sociale. En revanche, la formation continue ne fait actuellement pas l'objet d'une politique publique coordonnée et d'encouragement, alors qu'il est utile économiquement de permettre aux salariés de disposer de compétences actualisées et diversifiées, avant même de se retrouver dans une situation professionnelle compliquée.

En conséquence, mon postulat demande au Conseil d'Etat d'étudier la mise en place d'une politique de promotion de la formation continue professionnelle en cours d'emploi. Cette politique pourrait se baser, par exemple, sur le modèle genevois du chèque annuel de formation en examinant les différentes possibilités de financement d'une telle mesure — que ce soit grâce à l'impôt ou un fonds particulier.

Le postulat, cosigné par au moins 20 députés, est renvoyé à l'examen d'une commission.