

**RAPPORT DE MINORITE DE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :**

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

1. PRÉAMBULE

La Commission nommée pour traiter du postulat Rebecca Ruiz s'est réunie en date du 11 juillet 2013, à la salle de conférences 55 du DFJC, à Lausanne, de 14h30 à 15h30.

Sa minorité, composée de Mme Sylvie Podio, par ailleurs présidente de la commission et auteure du présent rapport, et de Mmes Roxanne Meyer Keller, Rebecca Ruiz et Annick Vuarnoz, vous recommande d'accepter la prise en considération de ce postulat.

2. RAPPEL DES POSITIONS

2.1 POSITION DE LA POSTULANTE

Pour la postulante l'objectif principal de la demande consiste à développer le domaine de la formation professionnelle continue dans le canton. Un des arguments développés dans le postulat démontre les bienfaits de la formation continue pour l'économie. La postulante mentionne que la Confédération relève trois niveaux sur lesquels sont répartis les bénéfices de la formation continue : 1) le plan macroéconomique ; 2) les secteurs privé et public ; 3) l'individu.

La postulante fait ensuite référence à une étude réalisée par l'Université de Genève (UNIGE) en 2006, sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), qui met en évidence que si la formation continue est largement plébiscitée en Suisse, elle n'est pas accessible à toutes les catégories de salariés ou à toutes les couches de la population, notamment aux femmes, aux personnes travaillant à temps partiel, aux personnes peu qualifiées, aux employés sans responsabilité hiérarchique et aux personnes qui cherchent à s'insérer ou se réinsérer professionnellement après une longue interruption. Le postulat vise donc à combler ce manque en demandant au Département d'étudier un projet de chèque annuel de formation inspiré du modèle genevois. Ce système a d'ailleurs été évalué de manière positive à plusieurs reprises.

Il est aussi précisé que les prestations financières du canton de Genève sont passablement généreuses et il est dès lors demandé au Conseil d'Etat d'examiner les conditions de financement d'une telle mesure, en ajoutant que des critères d'octroi extrêmement stricts devraient être établis. A propos du financement, la postulante a volontairement employé une formulation assez vague dans son texte, mais elle considère deux possibilités : 1) par l'impôt ; et/ou 2) à travers un fonds particulier.

A ce propos et concrètement, la postulante évoque la possibilité d'approcher la FONPRO (Fondation cantonale pour la formation professionnelle) pour savoir si ladite fondation serait intéressée à étendre les prestations qu'elle offre et si l'idée d'un chèque annuel de formation pour des personnes répondant à des critères précis pourrait être un modèle auquel elle pourrait adhérer. Actuellement, les fonds de la

FONPRO sont alimentés par les entreprises vaudoises (à hauteur de 0.1% de cotisation via les caisses d'allocations familiales) et sont attribués via les organisateurs de cours interentreprises et d'examens, via les mesures d'encadrement des apprentis ou par un soutien financier direct (pour les personnes suivant une formation professionnelle initiale et supérieure).

La députée ajoute enfin que cette proposition sur la formation professionnelle continue s'inscrit en amont du prochain examen par les chambres fédérales de la loi-cadre sur la formation continue (LFCo). Elle précise que la loi cantonale devra donc se conformer à la nouvelle loi fédérale.

3. POSITION DES COMMISSAIRES DE MINORITÉ

Par son soutien au postulat, la minorité ne remet pas en question toute l'aide que le Canton de Vaud octroie déjà à la formation continue au sens large du terme, soit par la subvention aux institutions pour abaisser les coûts des formations, soit via des écoles de l'Etat qui forment dans ces segments, soit par les contributions de la FONPRO aux cours professionnels et aux examens. Elle apprécie aussi que l'Etat de Vaud dispense des cours de formation professionnelle continue à ses employés, en particulier dans les domaines où il emploie beaucoup de personnel comme la santé ou l'enseignement. De plus, elle reconnaît que les milieux patronaux organisent également des formations continues dans de nombreuses professions.

Tous ces éléments confirment les bienfaits de la formation continue pour l'économie. Cependant, il n'en reste pas moins que ces offres ne sont pas accessibles à une large frange de la population, celle composée des personnes qui bénéficient le moins de la formation professionnelle continue mais qui sont, paradoxalement, parfois les moins bien formées ou au bénéfice d'une formation initiale réussie mais qui n'ont, par la suite, pas suivi de mise à niveau et qui se retrouvent fragilisées sur le marché de l'emploi.

En effet, il n'existe aucune obligation légale de formation continue dans les entreprises en Suisse. Ainsi il subsiste une énorme disparité entre des entreprises qui offrent beaucoup de formation continue et d'autres qui n'en n'offrent pas. Sont à relever aussi de grandes différences entre les domaines d'activités, certains proposent facilement des formations alors que dans d'autres branches ce n'est pas du tout le cas. En résumé : aucune obligation légale et de grandes disparités dans le domaine de la formation continue.

Ce postulat vise, avant tout, l'accès à des formations d'un niveau inférieur au brevet ou à la maîtrise, comme par exemple à des cours de langues, de rédaction ou d'informatique, qui permettent aux participants d'améliorer leurs compétences professionnelles et d'augmenter leur employabilité. Il s'agit d'un bon moyen d'offrir de la formation continue à des personnes qui n'y ont pas forcément accès. Ce système de chèque annuel serait extrêmement utile pour répondre aux besoins de formation continue de l'ensemble de la population, alors que les formations proposées par les ORP ou le SPAS s'adressent uniquement aux demandeurs d'emploi ou aux personnes en fin de droit. Il s'agit donc, par ce postulat, d'élargir l'accès à de nouvelles formations continues et agréées, mais qui n'exigent pas le même niveau de compétence et ainsi d'agrandir le cercle de personnes bénéficiant de formation continue.

A ce titre, sur la base du dernier rapport d'évaluation du Chèque annuel de formation genevois, le profil des bénéficiaires de ces CAF se compose ainsi : 28% disposent d'un titre HES ou universitaire ; 10% d'une formation professionnelle supérieure ; 25% d'un diplôme de scolarité post-obligatoire et 17% d'un CFC ; il reste 20% des participants qui n'ont pas dépassé le niveau de fin de scolarité obligatoire. La minorité constate donc qu'il y a des personnes avec différents profils qui bénéficient de ces formations, tant des personnes bien formées que très peu formée.

Bien que le postulat parte de la situation genevoise, la minorité précise qu'il s'agit pour elle avant tout de mettre en place des mesures qui s'adressent aux personnes moins qualifiées dont l'accès à la formation continue est limité. Ainsi donc le postulat ne demande pas au Conseil d'Etat de proposer un copié-collé du CAF genevois, mais de s'en inspirer.

Concernant le type de cours qui devrait être touché par le CAF, il s'agirait de cours de langues, d'informatique ou de comptabilité (cours métier spécifiques de courte durée), qui permettent d'acquérir des compétences supplémentaires sans forcément déboucher sur un titre professionnel. Ce qui ne signifie pas que les CAF sont utilisés exclusivement pour des mini formations, de quelques heures ou de quelques jours, mais aussi pour des formations plus longues dont le financement est alors complété par les participants. Il arrive aussi qu'à Genève, le chèque annuel de formation soit également employé pour l'obtention d'un CFC par une procédure de validation d'acquis de l'expérience. Il serait donc possible d'obtenir un certificat ou un diplôme en enchaînant des formations avec un objectif très précis. Quand aux cours de langues il peuvent déboucher sur un certificat reconnu, comme par exemple le « First » ou l' « Advanced » dont les examens sont organisés dans le monde entier par les grandes universités de Cambridge et Oxford. L'aide ainsi apportée peut aussi devenir un étrier professionnel pour des personnes motivées qui ont eu un parcours plus difficile lors des années de formations usuelles.

4. CONCLUSION

Au vu de ce qui précède, la minorité considère la mise en place d'un chèque annuel de formation comme un encouragement concret au perfectionnement professionnel et à l'acquisition de nouvelles compétences. Elle souligne l'investissement personnel et financier important des participants et conclut que cette mesure serait bénéfique tant aux personnes formées qu'au milieu économique et qu'à l'Etat.

La minorité vous recommande donc la prise en considération de ce postulat.

Morges, le 19 septembre 2013

Le rapporteur :
(Signé) Sylvie Podio