

Une offre innovante et souple plutôt qu'une réglementation étatique

Personne ne met en doute l'importance de la formation continue. Mais l'État ne devrait pas, à la faveur de la nouvelle loi en projet, intervenir davantage qu'il ne le fait déjà sur ce marché largement privé. Tout au plus ses interventions s'imposent-elles pour promouvoir divers groupes-cibles et coordonner les activités publiques. Les employeurs sont opposés à des restrictions supplémentaires dans ce domaine. Ils appellent de leurs vœux des offres novatrices, axées sur les professions et qui leur laissent la plus grande liberté possible pour leurs propres engagements. *Jürg Zellweger*

D'ici fin 2011, une commission d'experts devrait avoir élaboré une loi fédérale sur la formation continue. Ce mandat découle de l'art. 64 de la Constitution fédérale, qui fait obligation à la Confédération de «fixer les principes applicables à la formation continue». Dès lors que l'État central recense dans quelque 50 lois spéciales des dispositions sur la formation continue et qu'il dépense chaque année environ 600 millions de francs à ce titre (dont 300 millions par le truchement de l'assurance-chômage), la Constitution le contraint aussi à définir les domaines justifiant de subventions et à fixer des critères d'encouragement.

Qu'est-ce que la formation continue et que doit-elle viser?

A l'instar du paysage de la formation continue, la notion de formation continue est elle-même peu précise. Le nouveau projet de loi vise le domaine dit non formel de la formation continue. Lequel comprend notamment les cours de formation continue, les séminaires, l'étude à distance ou l'enseignement privé. Souvent ces diverses formules n'ont pas de reconnaissance officielle et se déploient hors du système formel de la formation. Il convient de les distinguer des formations continues réglementées par la législation sur la formation professionnelle et la loi sur les hautes écoles en tant que formations formelles conduisant à des diplômes ou des certificats reconnus par l'État.

La situation actuelle apparaît donc passablement déroutante: souhaite-t-on créer une loi qui réglemente les ac-

tivités de formation continue non reconnues par la loi et les convertir ipso facto en offres de formation formelles? Il ne saurait en être question! Pour l'essentiel, au contraire, il s'agit de mettre en évidence le contenu de matières apprises. C'est-à-dire de permettre à l'employeur d'avoir quelque influence sur les certificats de cours ou la qualité de l'offre de formation. Cela devrait aussi permettre aux participants aux cours d'obtenir plus facilement une reconnaissance de leurs formations, par exemple pour rattraper un diplôme de formation professionnelle.

Interventions

Le Département fédéral de l'économie (DFE) a dressé un état des lieux identifiant cinq champs d'action en matière de formation continue. Le premier aspect envisagé est le mandat constitutionnel d'élaborer un projet de loi. En deuxième lieu, il convient de prendre acte de ce que de nombreux éléments constitutifs de la formation continue sont déjà réglementés aujourd'hui dans les lois spéciales les plus diverses édictées à des fins différentes et avec un degré de détail extrêmement varié.

Ces dispositions concernent des formations continues qui entrent dans les catégories tant formelles que non formelles. A défaut de législation-cadre, la Confédération n'a manifestement pas la vue d'ensemble des flux financiers et de l'engagement effectif de ressources. Il est aussi difficile de réaliser l'égalité de traitement des fournisseurs de formation continue que de parvenir à obtenir une vue d'ensemble

de la politique de la formation. Troisième démarche, il y a lieu, afin de rendre la formation continue plus transparente et d'atteindre les cibles définies en matière de qualité, de réfléchir aux jalons à fixer aux fournisseurs de cours privés. Cette mesure, qui part d'une bonne intention, aurait pour but de protéger les consommateurs. Toutefois, des dispositions de ce genre sont susceptibles d'entraîner une poussée réglementaire peu souhaitable et de compromettre le bon fonctionnement du système de formation continue, souple et axé sur le marché.

Quatrième champ d'action: l'ouverture de possibilités de prise en compte d'une formation non formelle sur la formation formelle des domaines de la formation professionnelle ou des hautes écoles, susceptibles d'offrir d'intéressantes options de politique de la formation. Il n'est toutefois pas nécessaire de disposer de réglementations par trop importantes pour les fournisseurs privés, car l'impulsion et les règles correspondantes doivent émaner du système de formation formelle.

Ainsi, la validation ou la prise en compte de prestations de formation acquises en dehors du système de formation formelle est déjà possible aujourd'hui dans la formation professionnelle. Le cinquième thème répertorié est l'encouragement ciblé à participer à la formation continue, notamment dans le cas des personnes peu qualifiées.

Le besoin d'intervention ressort du rapport sur la formation (voir à ce sujet l'article à partir de la page 50).

Appétits grandissants

Les perspectives de subventions étatiques et les possibilités de réaliser d'anciennes revendications syndicales font éclore toutes sortes de convoitises, ce qui n'a rien d'étonnant. Les organisations les plus diverses formulent des exigences de soutien de leurs activités de formation ou espèrent parvenir à aménager le plus possible à leur convenance les critères d'appréciation des éléments constitutifs de subventions. Si l'on suivait les organisations de travailleurs, la loi devrait obliger les employeurs, par l'instrument des congés de formation continue, à offrir une formation continue à tous les travailleurs. Les exigences portent sur le droit de faire régulièrement le point de la situation en matière de conseils professionnels et de carrière. Certains fournisseurs de formation continue espèrent voir les pouvoirs publics se montrer directs dans les offres de formation, la qualité et la valeur des diplômes. Les institutions de formation continue axées sur le marché se soucient, au contraire, des restrictions susceptibles de porter atteinte à leur liberté économique et redoutent la bureaucratie des certifications et des évaluations.

Dans la perspective des demandeurs, il y a lieu de manifester le plus grand scepticisme, tant du côté des salariés que des employeurs, lorsque les fournisseurs de formation continue se battent pour obtenir une réglementation légale de leurs produits. En effet, les prescriptions freinent les innovations et l'évolution dynamique, elles accroissent les coûts (ce qui peut rendre l'accès aux formations plus difficiles) et entravent l'exercice de la responsabilité individuelle, tant des clients que des prestataires de services dans le domaine de la formation.

Ce qu'attendent les employeurs

Le Conseil fédéral a bien fait de restreindre le mandat confié au groupe d'experts en visant une loi-cadre sans mesures d'encouragement. Ainsi, les intérêts ne sont pas touchés aussi directement et les exigences supplémentaires doivent être légitimées par des lois spéciales. En outre, la nouvelle loi doit renforcer la responsabilité person-



Les entreprises veulent pouvoir recourir à la formation continue en toute liberté.

nelle de l'apprentissage tout au long de la vie, améliorer l'égalité des chances en matière d'accès à la formation continue et assurer la cohérence de la législation fédérale. Les seuls points à examiner portent sur l'amélioration de la transparence, de la qualité et de la mobilité dans la formation continue.

En tant que clients, les employeurs attendent tout d'abord du marché de la formation continue une offre de cours innovante, susceptible d'accompagner les personnes tout au long de leur carrière et de contribuer à développer leurs compétences de manière ciblée. Les fournisseurs de formation continue doivent pouvoir réagir activement et en souplesse aux souhaits des clients et ne pas être entravés par des conditions ou des critères d'encouragement imposés par l'État. Il faut éviter les blocages et la montée des prix et, là où ce phénomène se manifeste déjà, l'enrayer par la nouvelle loi.

Les entreprises conscientes de leurs responsabilités veulent pouvoir recourir à l'avenir à la formation continue de manière ciblée, en toute liberté, comme à un important instrument de développement des personnes et des entrepri-

ses. En leur imposant des obligations légales en matière de formation continue ou des conditions analogues, on les priverait en partie de cet instrument, ce qui saperait la responsabilité propre, tant des employeurs que des travailleurs.

Parmi les facteurs qui contribuent à créer un bon climat de formation continue dans le monde du travail, il en est que la loi n'aborde pas: c'est le cas notamment de la pratique d'allégement fiscal (possibilité de déductions) accordée aux travailleurs qui fournissent des efforts au niveau de la formation continue. On peut relever aussi la mise en place d'un modèle d'encouragement judicieux dans le domaine de la formation professionnelle supérieure, qui fait partie du système formel dans lequel de nombreuses entreprises s'engagent tant financièrement que personnellement (dans un travail de milice) et contribue de manière déterminante à l'apprentissage tout au long de la vie. ■

Jürg Zellweger est membre de la direction de l'Union patronale suisse.