



Manifeste syndical

La formation continue à Genève : peut mieux faire !

8

**mesures indispensables
pour garantir
l'accès
de toutes et tous
à une formation
reconnue**

La Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) est constituée de tous les syndicats genevois; ses prises de positions sont ratifiées par des modalités démocratiques qui permettent à la composante la plus petite de participer avec les mêmes droits que celle la plus grande.

rue des Terreaux-du-Temple 6
1201 Genève

+22 731 84 30
info@cgas.ch

<http://www.cgas.ch/>

Table des matières

pages

Formation continue : une bonne loi mais un accès difficile	4
Recommandations de quelques instances	6
Pour promouvoir la participation à la formation continue	
1. Droit à un congé formation annuel payé de 5 jours cumulable sur 3 ans	7
2. Mise en place d'un véritable système de formation par modules débouchant sur des certifications reconnues	8
3. Etablissement d'un « catalogue raisonné » de la formation continue à l'intention des usagers	9
Pour corriger les inégalités d'accès à la formation continue	
4. Mesures spécifiques et prioritaires pour la mise à niveau des personnes peu ou pas qualifiées	10
5. Prise en charge des écolages et du matériel	11
6. Chômage: compensation de la diminution des mesures fédérales	12
Pour disposer d'une vision d'ensemble du dispositif de formation continue	
7. Mise à la disposition des partenaires sociaux et des acteurs de la formation d'un panorama complet et transparent des financements de la formation continue	13
8. Renforcer le suivi et l'utilisation des MMT	14
Liste des abréviations	15

Formation continue: une bonne

A Genève, la formation continue est sur la bonne voie. Les syndicats voient cependant que beaucoup d'améliorations sont nécessaires pour que tout adulte ait réellement droit à une formation certifiée et revendiquent les moyens d'y parvenir.

La loi sur la formation continue des adultes (LFCA), qui fête en 2011 ses dix ans d'existence, a instauré une véritable politique publique en la matière. Sa mesure-phare, le chèque annuel de formation (CAF), connaît une progression régulière de sa fréquentation: de 1231 demandes acceptées en 2001 à 5332 en 2011.

L'élargissement récent de ses conditions de délivrance (cumul possible sur 3 ans et élévation du plafond de revenu pour les couples mariés) en favorisera encore l'utilisation. On saluera aussi l'introduction récente de la prise en charge, par la Fondation pour la formation professionnelle et continue (FFPC), de 50 % du salaire des employé·e·s qui suivent une formation certifiante en emploi.

Ces acquis importants ne constituent cependant qu'un premier pas dans la bonne direction. En effet, alors que la nécessité pour chacun-e « d'apprendre tout au long de la vie » est reconnue comme primordiale pour répondre aux exigences de la mobilité et de la réinsertion professionnelles, des changements technologiques, des besoins accrus de qualification pour une meilleure qualité des prestations dans tous les domaines, l'accès à la formation continue reste le « domaine réservé » d'une minorité. Toutes les statistiques le démontrent, ce sont les personnes dont les niveaux de formation, de revenu et hiérarchiques sont les plus élevés qui se forment. A l'inverse, ce sont les femmes et les hommes qui en ont le plus besoin qui rencontrent le plus d'obstacles pour accéder à une formation qualifiante, à Genève comme ailleurs en Suisse.

loi mais un accès difficile

C'est pourquoi la Communauté genevois d'action syndicale (CGAS), tout en saluant le chemin parcouru, saisit l'occasion de ce dixième anniversaire de la LCFA pour affirmer que **la priorité de ces dix prochaines années doit porter sur la mise en œuvre de mesures créant les conditions d'un accès pour toutes et tous à la formation continue, à commencer par les personnes les moins qualifiées**, quel que soit leur statut et leur revenu. Constatant que les dispositions actuelles de la LCFA ne suffisent pas à pallier les inégalités existantes, la CGAS propose huit moyens simples et concrets pour les corriger :

- instaurer un droit à un **congé formation payé**,
- systématiser la **formation par modules**,
- établir un **catalogue raisonné de l'offre de formation** pour les usagers,
- garantir la **mise à niveau** des personnes peu ou pas qualifiées (rattrapage),
- prendre en charge les **écolages** des personnes à revenu modeste,
- renforcer l'offre de formation pour les **personnes sans emploi**,
- disposer d'un panorama complet des **financements** de la formation continue et de leur utilisation,
- renforcer la connaissance et l'utilisation des **mesures du marché du travail**.

Recommandations de quelques instances

(petit rappel historique / extraits)

Initiative Pour l'emploi, contre l'exclusion», CGAS-SIT, 1994

Pour développer une formation accessible à toutes et tous, l'Etat encourage la formation continue par un système transparent et accessible de formation par unités de valeur, qui permette de capitaliser toute formation en tout lieu accrédité et de déboucher sur des certifications reconnues.

Rapport du Conseil économique et social

« La formation continue », CES, 1995

Un congé-formation pouvant aller jusqu'à 10 % du temps travaillé sera accordé avec l'aval de l'employeur, à tous les salariés qui en font la demande (...) Une convention collective de portée générale pourrait être mise sur pied par les organisations faïtières d'employeurs et de salariés et étendue, si nécessaire avec force obligatoire par l'autorité cantonale

Evaluations du chèque annuel de formation,

Commission externe d'évaluation des politiques publiques (CEPP), 2006 et 2010

Les personnes peu qualifiées ont besoin de mesures particulières qui justifient une approche ciblée et adaptée à leurs besoins (...) pour combler la lacune entre la préformation et la formation professionnelle qualifiante.

Améliorer l'information des usagers nécessaire à un choix raisonné parmi les cours agréés pour le CAF.(...) Il faudrait étoffer la description des cours de manière à permettre aux usagers de faire un choix raisonné sans que ces derniers ne soient obligés de se renseigner directement auprès des prestataires de cours.

La mise en place d'une formation qualifiante est une réponse innovante de nature à faciliter l'accès au marché du travail pour les publics faiblement qualifiés et les publics déqualifiés.

Du personnel qualifié pour la Suisse, une initiative du Département fédéral de l'économie, DFE, 2011

Une des sept priorités retenues par le DFE consiste à intégrer les personnes sans qualifications dans le monde du travail (...) Pour cela, il est fondamental de promouvoir de façon systématique une formation de rattrapage des personnes actives. L'objectif est de rehausser les compétences de base des personnes ne disposant pas de connaissances suffisantes en lecture, écriture, calcul et dans l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. (...) Les parties les moins formées de la population rencontrent de sérieux obstacles à l'accès au système de formation. Il est important de briser ces obstacles en développant et créant des offres de formation.

Pour promouvoir la participation à la formation continue

1

Droit à un congé formation annuel payé de 5 jours cumulable sur 3 ans

Toutes les études le constatent, le principal obstacle à la participation à la formation continue est la charge de travail. Un congé formation payé sur les heures de travail constitue donc une condition indispensable pour la favoriser.

La proposition est d'ailleurs à l'agenda du canton depuis très longtemps: initiative syndicale CGAS-SIT « pour l'emploi, contre l'exclusion » de 1994, rapport du Conseil économique et social (CES) de 1995, concept « épargne temps formation » du Conseil central interprofessionnel (CCI) de 2005. Il est temps d'aboutir.

La LFCA elle-même (art.3, al 1, lettre e) « encourage les partenaires sociaux à en convenir ». Cette convention doit être interprofessionnelle pour éviter les distorsions entre entreprises et les inégalités entre salariés (la participation à la formation continue est actuellement très inégale selon la taille des entreprises et les branches professionnelles).

Dans cet esprit, la CGAS revendique la conclusion d'un accord interprofessionnel CGAS-UAPG établissant un congé formation payé de 5 jours par an, cumulable sur 3 ans, pour toute personne travaillant à Genève, **quel que soit son statut et/ou son contrat de travail.**

Ce droit correspond à la fois à la logique du chèque annuel de formation (droit à un CAF de 40 heures de formation cumulable sur 3 ans) et à la revendication de l'USS au niveau national. Pour garantir son application un dispositif de suivi de son utilisation, particulièrement par les personnes les moins qualifiées, doit être mis en place.

2

Mise en place d'un véritable système de formation par modules débouchant sur des certifications reconnues

Avec ce congé formation qui reste très limité (5 jours par an), il n'est pas possible de réaliser d'un coup une formation reconnue. Il faut donc concevoir des formations par modules dont la reconnaissance et l'articulation permettent à terme d'aboutir à une certification (CFC notamment). La LFCA le prévoit (article 6), mais sa mise en œuvre reste lente et limitée à quelques expérimentations (p.ex. projet Interreg IV).

La CGAS revendique que l'offre de **formation par modules** soit généralisée rapidement.

La mise en place de tels modules doit devenir pour les institutions de formation une condition de subventionnement et une préoccupation majeure des ORTRA.

3

Etablissement d'un « catalogue raisonné » de la formation continue à l'intention des usagers

L'article 7 de la LFCA prévoit que « l'Etat assure une information systématique à la population sur les mesures d'encouragement à la formation des adultes. Il fournit la documentation, ainsi que des conseils et coordonne les actions d'information sur la formation continue ». A ce jour, cette mission n'est pas réalisée. Il existe certes des sites internet et des documents où les professionnels peuvent s'y retrouver, mais pas l'ensemble des usagers-ères: ils devraient avoir accès non seulement à une liste de cours et d'institutions, mais aussi à un commentaire sur leurs offres, sur les parcours de formation dans lesquels ils peuvent s'inscrire, sur les conditions d'accès et financières, sur l'accompagnement disponible, en résumé pouvoir se faire une vision complète du dispositif, à la fois quantitative et qualitative.

Cette revendication figurait déjà dans l'initiative CGAS-SIT et dans le projet de loi 7474 sur la formation continue de 1995. La Commission d'évaluation des politiques publiques (CEPP) recommande aussi, pour le CAF, d'améliorer l'information et d'« étoffer la description des cours de manière à permettre aux usagers de faire un choix raisonné », sans oublier de traduire ces informations pour les personnes non francophones.

La CGAS revendique que l'OFPC établisse **un catalogue raisonné de toute l'offre et de tout le dispositif de formation continue à Genève**, accessible et compréhensible pour tous les usagers potentiels.

Pour corriger les inégalités d'accès à la formation continue

4

Mesures spécifiques et prioritaires pour la mise à niveau des personnes peu ou pas qualifiées

C'est un constat récurrent depuis qu'existent des statistiques sur la formation continue: ce sont les personnes les moins qualifiées qui la suivent le moins, alors qu'elles en ont le plus besoin. La raison en est simple: elles ne possèdent pas une formation de base leur permettant d'y accéder. Qu'on l'appelle préformation, remise à niveau ou

rattrapage, l'organisation de cette formation de base, avec des contenus, des pédagogies et des conditions adaptées, doit être une priorité. Il existe certes de nombreuses offres dans le canton, mais insuffisamment connues, coordonnées et soutenues. Une véritable offensive en la matière doit être lancée et inscrite dans la loi, puis-

qu'on peut craindre que la future loi fédérale sur la formation continue risque d'exclure le « rattrapage » de son champ d'application, bien que le Département fédéral de l'économie (DFE) l'ait inscrit comme un objectif prioritaire dans son récent rapport: « Du personnel qualifié pour la Suisse ».

La CGAS revendique que l'Etat lance une véritable offensive **pour la formation des personnes peu ou pas qualifiées** (formation de base, chèque formation spécifique pour migrants non francophones, **lutte contre l'illettrisme** et l'analphabétisme).

Cette priorité doit figurer expressément dans la LFCA et/ou son règlement (par exemple par l'ajout d'un paragraphe à l'article 5, à l'instar de celui concernant le retour à l'emploi des femmes). La CGAS inclut, comme public cible bénéficiaire de ces mesures, les personnes faiblement qualifiées demandeuses d'emploi ou ayant des emplois

très précaires (temporaires, EdS, etc.). En particulier, en cohérence avec l'objectif de « rattrapage des connaissances », les possibilités de formation certifiées de base doivent faire l'objet d'une promotion très active, si nécessaire indépendamment du délai-cadre fédéral. On pense notamment aux allocations de formation (AFO), prévues

par la loi sur le chômage, qui doivent être développées et encouragées, tout comme les possibilités d'engagement d'apprenti·e·s adultes avec des salaires adaptés. Cette offensive pour la formation des plus faiblement qualifiés implique une coordination renforcée entre l'OFPC et l'OCE, ainsi qu'avec les partenaires concernés.

5

Prise en charge des écolages et du matériel

Un autre constat récurrent des études sur la fréquentation des cours de formation continue, dont la majorité est payée par les participant·e·s, est que les plus faibles revenus y ont très nettement moins accès et sont beaucoup moins soutenus par leurs entreprises (13 %) que les hauts revenus (45 %).

La CGAS revendique que **les personnes à revenu modeste, y compris celles dépendant de l'aide sociale, bénéficient de la gratuité** de leurs écolages et du matériel pédagogique nécessaire.

6

Chômage : compensation de la diminution des mesures fédérales

Les moyens pour les mesures de formation (MMT), au niveau cantonal, se réduisent fortement (diminution de 11,7 millions entre 2005 à 2011). Cette baisse de l'enveloppe budgétaire pour la réinsertion des personnes au chômage inquiète, sachant qu'elle va se poursuivre en 2012 (encore 9,3 % de moins), car le développement de mesures visant à acquérir les connaissances de base en vue de pouvoir obtenir une formation initiale (AFP, CFC) est indispensable et nécessite des moyens importants.

La CGAS revendique que le Canton étudie la possibilité d'une loi qui permette de **compenser les pertes liées à la baisse du financement de la Confédération** et qui favorise le développement de mesures adaptées aux programmes visant à cibler les personnes au chômage.

Plus généralement, les montants alloués au canton de Genève par la Confédération pour la prise en charge des personnes au chômage diminuent, étant devenus inversement proportionnels au taux de chômage (plus il y a un taux de chômage élevé, plus le montant alloué par individu est faible). Vu les spécificités cantonales en termes de populations peu qualifiées (migrants, taux d'illettrisme et d'analphabétisme élevé, etc.), il est nécessaire d'avoir des moyens pour une politique de rattrapage des connaissances cohérente, dont l'objectif est d'offrir à tout adulte la possibilité d'accéder à une formation initiale.

La CGAS revendique que le Canton pratique un lobbying spécifique et visible auprès des autorités et services fédéraux pour obtenir des moyens et des budgets complémentaires **vu ces particularités cantonales**.

Pour disposer d'une vision d'ensemble
du dispositif de formation continue

7

Mise à la disposition des partenaires sociaux et des acteurs de la formation d'un panorama complet et transparent des financements de la formation continue

La complexité du dispositif de formation continue à Genève et les multiples sources de son financement font qu'il n'existe ni « bilan consolidé » des sommes investies ni suivi complet de leur utilisation. La seule vision d'ensemble disponible à ce jour date de 2000 (*Le paysage de la formation continue à Genève*) et demeure une estimation lacunaire. Cette information est indispensable pour pouvoir piloter intelligemment la politique cantonale de formation continue et mieux l'évaluer (recommandation No 10 du rapport 2010 de la CEPP sur le chèque annuel de formation).

Par souci de transparence et de saine gestion de ces fonds, la CGAS revendique que l'Etat produise **un panorama complet des financements** de la formation continue à Genève et de leur utilisation.

8

Renforcer le suivi et l'utilisation des MMT

La source de financement de la formation continue probablement la plus importante à Genève (47,6 millions en 2011) est celle que la Confédération attribue au canton pour les mesures du marché du travail (MMT) à l'intention des personnes au chômage. Or, selon une étude récente de l'Office fédéral de la statistique (OFS 2010), il n'existe pas d'information précise et détaillée sur ces sommes et leur utilisation. Il en est de même à Genève. Il est pourtant important de disposer de ces informations pour pouvoir apprécier et orienter la pertinence et la qualité des prestations offertes aux personnes à la recherche d'un emploi.

La CGAS revendique que l'OCE fournisse **des informations précises et détaillées sur le budget et l'utilisation des MMT** à Genève. Elle demande de plus qu'une **instance tripartite examine** cet état des lieux et soit associée aux décisions les concernant.

La Commission de réinsertion professionnelle (CRP) pourrait devenir cette instance opérationnelle tripartite, moyennant un renforcement de son rôle dans la détermination des besoins en formation des personnes au chômage. Elle devrait être accrue d'un pouvoir décisionnel sur les choix effectués.

En parallèle, les échanges et la coordination entre les services et partenaires concernés doivent se développer, pour mieux identifier les besoins et possibilités d'extensions des mesures. Peut être qu'un observatoire des mesures et des besoins en matière de formation continue pourrait proposer des actions spécifiques et serait apte à appuyer les conseils et décisions de la CRP quant aux orientations et actions prioritaires à mener.

Liste des abréviations

AFO	Allocation de formation
AFP	Attestation fédérale professionnelle pour adultes
CAF	Chèque annuel de formation
CCI	Conseil central interprofessionnel
CEPP	Commission externe d'évaluation des politiques publiques
CES	Conseil économique et social
CFC	Certificat fédéral de capacité
CGAS	Communauté genevoise d'action syndicale
CRP	Commission de réinsertion professionnelle
CIF	Conseil interprofessionnel pour la formation
FFPC	Fondation pour la formation professionnelle et continue
LFCA	Loi sur la formation continue des adultes
MMT	Mesures du marché du travail
OCE	Office cantonal de l'emploi
OFPC	Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue
OFS	Office fédéral de la statistique
ORTRA	Organisations du travail
SIT	Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs
USS	Union syndicale suisse

Nos revendications en résumé

1. Droit à un congé formation annuel payé de 5 jours cumulable sur 3 ans
2. Mise en place d'un véritable système de formation par modules débouchant sur des certifications reconnues
3. Etablissement d'un « catalogue raisonné » de la formation continue à l'intention des usagers
4. Mesures spécifiques et prioritaires pour la mise à niveau des personnes peu ou pas qualifiées
5. Prise en charge des écolages et du matériel
6. Chômage: compensation de la diminution des mesures fédérales
7. Mise à la disposition des partenaires sociaux et des acteurs de la formation d'un panorama complet et transparent des financements de la formation continue
8. Renforcer le suivi et l'utilisation des MMT