Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
Conférence Suisse des Délégué·e·s à l'Egalité entre Femmes et Hommes
Conferenza Svizzera delle Delegate alle Parità fra Donne e Uomini

Office fédéral de la formation
professionnelle et de la technologie
Centre de prestations Formation
professionnelle
Ressort Questions de fond et
politique
3003 Berne

Neuchâtel, le 10 avril 2012

Loi fédérale sur la formation continue (loi sur la formation continue, LFCo)

Consultation

Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions de votre invitation à participer à la consultation et vous communiquons notre prise de position, sous l'angle de l'égalité entre femmes et hommes, sur l'avant-projet.

1. Observations sur le fond

1.1. Situation initiale

Plus le niveau de formation d'une personne est élevé, plus cette dernière est intégrée dans le monde du travail et plus elle a tendance à se perfectionner (cf. Rapport du DFE sur une future politique de la Confédération dans le domaine de la formation continue, 2009). Les femmes, dans la population suisse globale, étant comparativement aux hommes moins qualifiées et moins intégrées dans le monde du travail, elles participent moins aux activités de formation continue à des fins professionnelles. Leur pourcentage est par exemple nettement supérieur dans le groupe de population qui ne possède pas de compétences de base et de titres post-obligatoires et a de ce fait très difficilement accès aux offres de formation continue. En 2010, 11.1% des hommes et 17.4% des femmes de 25 à 65 ans n'étaient pas au bénéfice d'un titre du secondaire 2 (OFS ESPA 2010). De plus, les femmes ayant des enfants de moins de 7 ans, n'exerçant pas d'activité rémunérée pour des raisons familiales et accédant dès lors moins facilement à la formation professionnelle continue représentent encore et toujours un quart de la population féminine. Celles qui interrompent plus ou moins longtemps leur activité rémunérée risquent fortement de se voir disqualifiées et d'avoir du mal à se réinsérer dans le monde du travail. Il importe grandement qu'elles puissent se former de façon continue. En outre, pour des raisons familiales, la majorité des femmes salariées travaillent à temps partiel – à moins de 50% dans presque la moitié des cas -; par conséquent, elles ne participent pas autant que les hommes à la formation professionnelle continue et, dans ce domaine, les entreprises se montrent moins généreuses à leur égard en termes de temps accordé et de participation aux coûts. 73% des hommes, mais seulement 63% des femmes (cf. OFS 2009) bénéficient d'une couverture intégrale ou partielle de ces coûts par leur employeuse ou employeur.

Tandis que leur charge de travail, principalement, empêche les hommes de se former de façon continue autant qu'ils le voudraient, ce sont avant tout les horaires de cours inappropriés, le coût des formations et les obligations familiales qui constituent des obstacles pour les femmes. Elles ont beaucoup de mal à concilier famille, activité professionnelle et formation continue.

En revanche, les hommes participent moins que les femmes à des activités de formation continue à des fins non professionnelles, par ex. celles destinées aux parents, ce qu'il faut également considérer comme un déficit sur le plan de l'égalité.

Dans l'ensemble, la participation inégale des femmes et des hommes à la formation continue est le reflet de la division du travail selon le critère du genre et elle favorise cette division. L'égalité des chances entre les sexes, en matière d'accès à ce type de formation, n'est pas encore réalisée. Nous attendons de la loi sur la formation continue qu'elle mette en place des solutions et des conditions cadres qui permettront de résoudre ce décalage.

1.2. Evaluation du projet de loi sur le fond

L'institution d'une loi fédérale sur la formation continue est en soi positive. Cette dernière figurera dès lors en bonne et due place dans le système suisse de formation. Non seulement la formation formelle, mais aussi la formation non formelle permanente (l'apprentissage tout au long de la vie) ont aujourd'hui un impact considérable sur l'aptitude à s'intégrer au marché du travail.
Conçue comme un cadre de référence, la loi sur la formation continue doit contribuer à assurer la cohérence et la coordination de l'encouragement à la formation continue, qui est pour l'heure réglementée principalement dans des lois spéciales. Nous saluons cet objectif. Il s'agit désormais de faire en sorte que ces lois spéciales concordent entre elles. La Confédération enjoint tous les cantons d'œuvrer dans ce sens, mais la question reste ouverte quant à la manière dont la coordination sera assurée à l'échelon fédéral.

Nous approuvons le fait d'ancrer le principe de l'égalité des chances dans la loi, mais regrettons l'absence d'instruments concrets et contraignants. Ni les prestataires de formation ni les employeuses et employeurs ne sont mis dans l'obligation de respecter ce principe. Il y a lieu de se demander dans quelle mesure la loi contribuera réellement, de façon concrète, à favoriser la participation accrue à la formation non formelle des groupes qui actuellement y ont difficilement accès.

Compte tenu de l'exigence de transparence et de perméabilité à laquelle doit satisfaire le système de formation, nous regrettons l'absence, dans le projet de loi, de dispositions concernant la reconnaissance des titres de formation continue obtenus en Suisse et à l'étranger.

2. Commentaire de certaines dispositions

Article 1 But et objet

Nous souhaitons que l'article 1 précise que la loi vise à encourager l'acquisition, le maintien et l'élargissement de compétences des adultes, afin d'améliorer leurs chances sur le plan professionnel et de leur permettre en outre de participer à la vie sociale et d'assumer leurs tâches familiales.

<u>Demande</u>:
Nous vous prions de compléter l'article 1 dans ce sens.

Article 4 Objectifs

Selon la lettre b, la Confédération s'applique, en collaboration avec les cantons, à créer les conditions permettant à chacun d'apprendre tout au long de la vie. Nous approuvons ce principe, mais regrettons que la manière dont il sera concrétisé ne soit pas précisée. Un moyen important d'atteindre les groupes de population qui participent moins à la formation continue consiste par ex. à mettre en place, à leur intention en particulier, des activités d'information portant sur les offres existantes et des activités de conseil individuel.

Demande:
Nous vous prions de compléter comme suit la lettre b dans la loi:

„(...)permettant à chacun de participer à l'apprentissage tout au long de la vie, *notamment en mettant sur pied des activités d'information et de conseil;*

Article 5 Responsabilité

Alinéa 1
Selon l'alinéa 1, la formation continue relève de la responsabilité individuelle. Nous ne remettons pas cette disposition en question sous l'angle matériel. Elle correspond au principe de la responsabilité individuelle inscrit à l'art. 6 de la Constitution fédérale. L'intervention de l'Etat est toujours régie par le principe de subsidiarité. Il nous paraît donc superflu de rappeler explicitement ce principe dans la loi sur la formation continue.

Demande
Nous vous prions de supprimer l'alinéa 1.

Alinéa 2
Nous sommes d'avis qu'en matière de formation continue, tant les travailleuses et travailleurs que les employeuses et employeurs portent une certaine responsabilité et qu'il faut en l'occurrence inciter plus rigoureusement ces derniers à l'assumer. Employeuses et employeurs des secteurs privé et public doivent non seulement «favoriser» mais encore «soutenir» la formation continue. Selon la définition donnée dans le rapport explicatif, on entend par «favoriser» le seul fait de contribuer d'une manière générale à créer un environnement propice à la formation continue. Le terme «soutenir», en revanche, implique un engagement sur le plan horaire et/ou financier. Actuellement déjà, de nombreuses entreprises, considérant que cela sert aussi leurs intérêts, s'engagent activement dans la formation continue de leur personnel.

Il est juste que les règlements en matière de formation continue soient négociés entre les partenaires sociaux dans les CCT. Toutefois, une grande partie des contrats de travail ne sont pas soumis à une CCT. D'autres réglementations s'avèrent nécessaires dans ces cas-là. Le rapport explicatif ne donne aucune indication à ce sujet.

Demande:
Nous vous prions de remplacer le terme «favoriser» par le terme «soutenir» et d'expliquer brièvement dans le rapport explicatif de quelle manière, dans les domaines où une convention collective de travail fait défaut, il est possible de promouvoir la responsabilité partagée, en matière de formation continue, des travailleuses et travailleurs ainsi que des employeuses et employeurs.

Article 8 Amélioration de l'égalité des chances

Lettre a
La Confédération et les cantons, en réglementant ou en soutenant la formation continue, s'efforcent de réaliser l'égalité de fait entre les sexes dans ce domaine. Il serait utile dans le rapport explicatif, au sujet de l'article 8, de montrer au moyen d'exemples convaincants comment, concrètement, promouvoir cette égalité.

Les offres de formation continue doivent par exemple impérativement tenir compte de la situation de vie des deux genres. Il faut notamment veiller à ce que leur structure et leur calendrier les rendent accessibles aux personnes qui concilient travail en emploi et travail en famille, par exemple en proposant des modules ou des horaires de cours favorables aux personnes ayant des engagements familiaux. On peut aussi faciliter l'accès des migrantes aux cours de langue, comme le permettent déjà aujourd'hui diverses offres innovantes (p. ex. cours d'allemand mère-enfant).

Mais il s'agit aussi d'affirmer clairement dans le rapport explicatif que la promotion de l'égalité des sexes doit être comprise comme une tâche transversale. Tant la Confédération que les cantons sont tenus de respecter ce principe dans le cadre de la promotion, sous tous ses aspects, de la formation continue. Concernant l'assurance et le développement de la qualité (cf. art. 6) par exemple, il faut s'assurer que les responsables des cours possèdent également des compétences genre. Quant à la statistique et au monitorage (cf. section 7), il convient de relever et d'analyser les données de façon non discriminatoire à l'égard des sexes. De plus, les subventions pour la formation continue (cf. sections 3 et 4) ne doivent être octroyées qu'à la condition que les projets concernés contribueront manifestement à la réalisation de l'égalité.

Demande:
Nous vous prions de montrer clairement au moyen d'exemples dans le rapport explicatif comment, en réglementant ou en soutenant la formation continue, la Confédération et les cantons seront dès lors en mesure de réaliser l'égalité de fait dans ce domaine.

En outre, nous souhaitons vivement qu'à l'article 8 l'on mentionne explicitement que les efforts déployés portent aussi sur la réinsertion professionnelle. Dotée d'une bonne formation ou peu qualifiée, toute personne qui pour des raisons familiales cesse son activité professionnelle ou réduit sensiblement son taux d'occupation risque, vu l'évolution rapide des technologies, de se voir disqualifiée et de ne plus retrouver d'emploi correspondant à son profil de compétence initial. Sous l'angle de la politique sociale et de la politique économique, ce n'est pas judicieux. Il importe par conséquent que la Confédération et les cantons s'efforcent, en encourageant la formation continue, de faciliter le maintien du savoir-faire et la réinsertion dans la vie active des personnes qui observent une pause professionnelle pour des raisons familiales.

Demande:
Nous vous prions donc de compléter l'article 8 comme suit:

e. favoriser la réinsertion dans la vie active des personnes ayant provisoirement restreint ou cessé leur activité professionnelle.

Article 9 Non-distorsion de la concurrence

Cette disposition comporte le risque que l'Etat ne puisse pas soutenir des offres de base d'intérêt public, par exemple en matière de formation des parents ou de réinsertion professionnelle, lorsque des prestataires privés non subventionnés proposent des offres analogues. Nous sommes d'avis que la Confédération et les cantons devraient pouvoir continuer à financer des offres de base d'intérêt public.

Demande:
Nous vous prions de reformuler l'article 9 de sorte que l'Etat puisse s'engager à soutenir une offre de base définie.

Article 10 Mesures d'encouragement

Alinéa 2
Selon cette disposition, la Confédération verse des aides financières en fonction de la demande. Il ressort du rapport explicatif qu'il peut s'agir par exemple de bons de formation. Afin qu'il soit possible d'élargir l'éventail des offres de formation continue, de prendre des mesures novatrices et de combler les lacunes, il est nécessaire que le financement s'effectue aussi en fonction de l'offre.

Demande:
Nous vous prions de modifier l'article 10, alinéa 2, comme suit:
La Confédération verse des aides financières en fonction de l'offre et de la demande.

Article 11 Subventions en faveur de projets

Selon l'alinéa 2 de cette disposition, le Conseil fédéral fixe les critères régissant l'octroi des subventions. Nous nous permettons de signaler à ce propos qu'au moment de fixer les critères, il importe de s'assurer que la requérante ou le requérant explique en termes clairs et précis dans son projet comment elle ou il a l'intention de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

Article 12 Subventions en faveur d'organisations nationales actives dans le domaine de la formation continue

Nous rejetons la lettre b à l'alinéa 2. Il peut s'avérer tout à fait judicieux, dans des cas spécifiques, que la Confédération de même que les cantons participent au financement de la formation continue. Dès lors, une bonne coordination entre Confédération et cantons s'impose.
S'agissant de l'alinéa 3, nous vous renvoyons à notre remarque concernant l'article 11, alinéa 2.

Demande
Nous vous prions de supprimer la lettre b à l'alinéa 2.

Articles 18 et 19 Statistique et monitorage

Nous saluons expressément le fait d'ancrer dans la loi la mise à disposition, au moyen de la statistique et du monitorage, d'informations nécessaires au pilotage de la formation continue.
Cela permettra également de mettre en lumière de façon nuancée les rapports existants entre les conditions de vie, l'origine et le sexe des personnes concernées.

Article 21 Conférence sur la formation continue

Nous approuvons l'institution d'une Conférence sur la formation continue. Toutefois, le fait qu'elle soit composée exclusivement de représentantes et représentants de la Confédération et des cantons ne nous paraît pas judicieux suivant la tâche à remplir (par ex. observer si la loi est appliquée). Afin de créer en Suisse un climat propice à la formation continue et que cette dernière figure en bonne et due place dans la politique de formation, il est nécessaire que tous les partenaires importants aient leur mot à dire. A notre avis, les partenaires sociaux notamment

en font partie, car ils jouent un rôle considérable en matière de promotion et de soutien de la formation continue et ont une bonne connaissance des besoins existants au niveau pratique. La manière dont la Confédération envisage la collaboration entre les différents offices fédéraux qui édictent les lois spéciales sur la formation continue n'est pas non plus précisée dans la disposition. Tous les offices concernés siégeront-ils au sein de la Conférence sur la formation continue ou la Confédération organisera-t-elle différemment la coordination à l'interne?

Demande
Nous vous prions de compléter l'alinéa 1 comme suit:
Le Conseil fédéral met en place une Conférence sur la formation continue. Elle est composée de représentantes et représentants de la Confédération, des cantons *et des partenaires sociaux*.
En outre, nous vous prions d'expliquer dans le rapport de quelle manière s'effectuera la coordination au sein de l'administration fédérale.

Nous vous remercions d'ores et déjà de bien vouloir prendre nos demandes en considération.

Avec nos salutations distinguées

CONFÉRENCE SUISSE DES DÉLÉGUÉ·E·S À L'ÉGALITÉ

La Présidente:

Nicole Baur