

Acte de la journée d'automne du 19 novembre 2009

### **Crise et reprise: oser la formation**

Le rôle de la formation et de la requalification  
pour les bénéficiaires de l'aide sociale aussi

### **VII. Et d'un point de vue politique, quels moyens d'action, quelles réflexions?**

*Martine Brunschwig-Graf, conseillère nationale, GE*

Jeudi 19 novembre 2009  
Lausanne, Palais de Beaulieu

## 1. Regard sur la crise

On pouvait s'y attendre, la crise financière a déclenché une crise économique planétaire. La conjoncture économique indique une reprise mais chacun sait que le **marché du travail subira les effets retard** du désordre économique.

**La stratégie de la Suisse, face à la crise, s'est différenciée** nettement de celle des différents pays occidentaux. L'UE a décidé pour ses membres un principe d'intervention massive, chaque pays décidant ensuite les domaines d'intervention. Les USA sont intervenus de façon lourde dans le secteur bancaire mais aussi et surtout dans l'industrie, automobile particulièrement.

La Suisse a pris, en 3 programmes successifs, des mesures ciblées. La totalité des moyens engagés, par la Confédération ou par les autres collectivités publiques, atteint **3,3 milliards de francs**. Le dernier paquet portant sur des mesures notamment en lien avec la formation et la lutte contre le chômage (247 millions de francs). Questions en débat:

- Mesures massives ou mesures ciblées?
- Mesures conjoncturelles ou mesures durables?
- Notre système est-il adapté pour prévenir les crises et pour y faire face?

Ce débat ayant fait l'objet de l'intervention de M. Ghelfi, je me contenterai ici d'apporter un éclairage complémentaire: la crise financière est aussi l'indice d'un déficit de formation. Même si le thème du colloque s'attache à la formation en tant qu'outil et remède à la crise, il paraît utile de rappeler que pour éviter d'autres crises, il faudra impérativement se soucier d'assurer la formation de celles et ceux qui ont à prendre des décisions dans les secteurs économique et financier.

La crise est aussi née du fait qu'un petit nombre de personnes ont créé et manié des instruments que la plupart des décideurs appelés à les autoriser ne comprenaient pas. Ils n'en saisissaient ni les effets ni les risques potentiels. **La détention du savoir en très petit comité constitue un danger pour nos systèmes économiques et démocratiques.**

## 2. L'importance du diagnostic

Remédier aux effets de la crise et se prémunir d'autres crises, tels doivent être les objectifs dans lesquels il faut inscrire nos réflexions.

L'ARTIAS a choisi la voie de la formation comme remède important. Mais quel que soit le remède envisagé, **il doit se baser sur un bon diagnostic**, une bonne évaluation de la situation, une estimation précise des besoins des personnes que l'on prétend aider.

L'un des **points faibles du débat actuel**, me semble-t-il, est le fait que je ne suis pas certaine que l'on fasse de vrais diagnostics. La formation est un outil, mais la formation recouvre des moyens d'actions qui sont forts différents:

- Formation de base
- Formation continue générale
- Formation continue ciblée et professionnelle
- Formation de reconversion
- Formation de remotivation

Sans adéquation, la formation peut conduire à de nouvelles déceptions.

L'analyse actuelle des statistiques du marché du travail établies par le SECO montre les éléments suivants:

- Taux de chômage des Suisse: 2.9% - Taux de chômage des étrangers: 7.6%
- Taux de chômage le plus élevé: 12.6% dans l'horlogerie – 9.6% dans hôtellerie et restauration

Les questions qui se posent en étudiant de tels chiffres? **Pourquoi les étrangers?** Déficit dans la formation de base? Absence de formation professionnelle? Difficultés linguistiques, difficultés culturelles, discrimination?

**L'horlogerie est le secteur le plus touché**, un secteur où l'on manque en général de personnel qualifié. Faut-il procéder à des réorientations? Faut-il trouver des mesures passerelles pour que le savoir-faire ne disparaisse pas? L'horlogerie reprendra-t-elle ses parts de marché et donc créera-t-elle à nouveau les emplois perdus?

Cette modeste analyse montre qu'en termes politiques, certaines questions se posent quant au type de remède à apporter. Les réponses ne sont pas faciles, mais leur pertinence dépend pour une grande part de la capacité à établir le bon diagnostic et à formuler les bonnes recommandations.

### 3. Les marchés porteurs pour l'emploi

Entreprendre une offensive dans la formation exige de la part de ceux qui s'y lancent une **connaissance de l'évolution économique dans notre pays**. La formation de base, certes, ne doit pas se faire dans une vision utilitaire. Mais la formation professionnelle, une bonne orientation, doivent s'inscrire dans une connaissance des tendances économiques qui ont des chances de développement.

**Nous avons un champ de tension à gérer entre les perspectives d'emploi et l'envie de chacun de choisir la voie pour laquelle il est fait**. Notre système de formation est suffisamment souple pour offrir de multiples perspectives. Mais il ne doit pas être un leurre ni un miroir aux alouettes. Nous savons aujourd'hui que certaines professions font de plus en plus défaut:

- Ingénieurs
- Secteur des énergies renouvelables et technologies vertes
- Certaines professions de la santé dont les infirmières et infirmiers
- Secteur de la petite enfance

Pour le reste, difficile d'en dire plus.

Une consultation attentive du site du SECO ne m'a rien appris de plus. Dès lors je me pose une question: **comment font ceux qui ont en responsabilité de recommander des formations**, des choix professionnels, des réorientations, pour déterminer les domaines porteurs? Nous vivons dans un système où l'on répare. Mais la prospective est totalement absente du concept.

L'observation du marché du travail, dans une démarche prospective, est indispensable. La Suisse est pauvre dans ce domaine et le monde politique n'exprime pas de façon suffisamment claire ses besoins. Mais les indicateurs et les instruments statistiques sont indispensables au pilotage du système de décision à tous les niveaux. Cette culture doit être développée. Les estimations et les évaluations des tendances futures seront toujours imparfaites, mais elles restent des outils qui permettent d'éclairer le chemin à prendre.

## 4. Les capacités de formation

### 4.1 Les jeunes «en délicatesse» avec l'école

Un des points qui apparaît de plus en plus criant est l'arrivée sur le marché du travail de jeunes sans formation, sans compétences particulières et surtout en «*délicatesse*» avec l'école.

Cela représente pour la société une **bombe à retardement**. Autrefois, le tissu économique offrait différentes possibilités d'insertion professionnelle sans exigences de qualifications particulières. Les questions qui se posent:

- Comment l'école peut-elle mieux faire face au défi que représente une formation de base suffisante pour ces jeunes?
- Quelles méthodes pédagogiques adopter?
- Quel système d'évaluation pratiquer?
- Quelles exigences formuler?

La crise est une occasion de renforcer la formation. Elle offre aussi l'occasion de mettre sur la table des problèmes plus durables et que la crise ne fait que grossir. Mais ces problèmes existent, ils sont latents. L'école n'a pas trouvé toutes les réponses à ces questions. Elle oscille entre les réponses «*réparatrices*», la «*compassion*» et le sentiment de devoir «*exiger*» davantage. Elle doit trouver sa voie. Pour ma part, je pense que des exigences clairement formulées valent mieux que des attentes sans cesse révisées à la baisse. Mais il faut admettre aussi que les démarches pédagogiques doivent pouvoir différer selon les élèves et que le système standard produit de l'exclusion par défaut.

### 4.2 Les adultes qui retrouvent «l'école»

L'important, dans un parcours personnel et professionnel, c'est de construire sur ce que l'on possède déjà. Qu'il s'agisse de formation acquise ou compétences professionnelles. La problématique de la **reconnaissance des acquis** doit être prise au sérieux. Elle ne doit pas être un pis-aller, ni une méthode aléatoire, elle

doit constituer un système reconnu et validé, qui permette aux employeurs de trouver de vrais critères d'appréciation, qui permette aux salariés désirant compléter leur formation de bâtir sur l'existant plutôt que de se lancer dans un éternel recommencement.

**Former des adultes est un métier.** C'est un métier qui diffère sur bien des points de celui qui consiste à former des jeunes et des adolescents. L'organisation de la formation, les méthodes pédagogiques, la responsabilisation des apprenants constitue un élément central.

## 5. Les réponses de formation des offices de l'emploi

Il convient de porter un regard critique sur l'offre de formation qui est faite aux chômeurs:

- Quel contrôle qualité exerce-t-on sur les fournisseurs de prestations?
- A-t-on une idée des résultats obtenus dans la durée?
- Les prescriptions faites aux chômeurs sont-elles adéquates?
- Les décisions de formation sont-elles prises suffisamment tôt?

Des efforts de qualité ont été faits, mais ils restent insuffisants et sans doute aussi peu transparents. La formation aux chômeurs ne doit pas servir de marché juteux à un petit nombre d'entreprises qui en font leur «*spécialité*».

Il convient aussi de se poser la question de savoir si la loi sur le chômage n'est pas trop rigide. Lorsqu'un besoin de formation de base, de certification professionnelle ou de formation de longue durée est identifié, comment cela s'accommode-t-il avec l'exigence d'employabilité? Renonce-t-on parfois à autoriser les chômeurs à se former selon le besoin identifié pour une question d'interprétation légale? Toutes ces questions méritent une approche critique.

## 6. La formation continue ne touche pas celles et ceux qui en auraient le plus besoin

Nous attendons toujours la loi sur la formation continue fédérale. La volonté politique n'est pas maximale, il faut bien le dire. Personne n'est vraiment au clair sur ce que cette loi devrait contenir.

Il y a les tenants purs et durs de la formation continue professionnelle – mais nombre de possibilités existent déjà dans ce champ: HES, écoles supérieures, diplômes professionnels gérés par les associations professionnelles.

Il y a aussi les militants de la formation continue générale. Elle devrait être axée sur le développement personnel de la personne et selon ses désirs. Et puis, il y a le constat: ce sont les personnes qui ont l'habitude de se former qui font le plus appel à la formation continue. Et là se posent toutes sortes de questions: est-ce un problème financier? Est-ce un problème d'accessibilité à la formation? Là aussi, les réponses à apporter doivent se baser sur des diagnostics plus précis.

## **7. Conclusion**

La formation est un outil formidable. Elle n'est pas la panacée à tous les maux. Si l'on veut éviter qu'elle n'éveille des attentes auxquelles il n'est pas répondu, il faut entrer dans une analyse de l'offre et de la demande. Il faut identifier les besoins pour y apporter les bonnes réponses. Il faut surtout adopter une vision prospective plutôt qu'une vision réparatrice.