

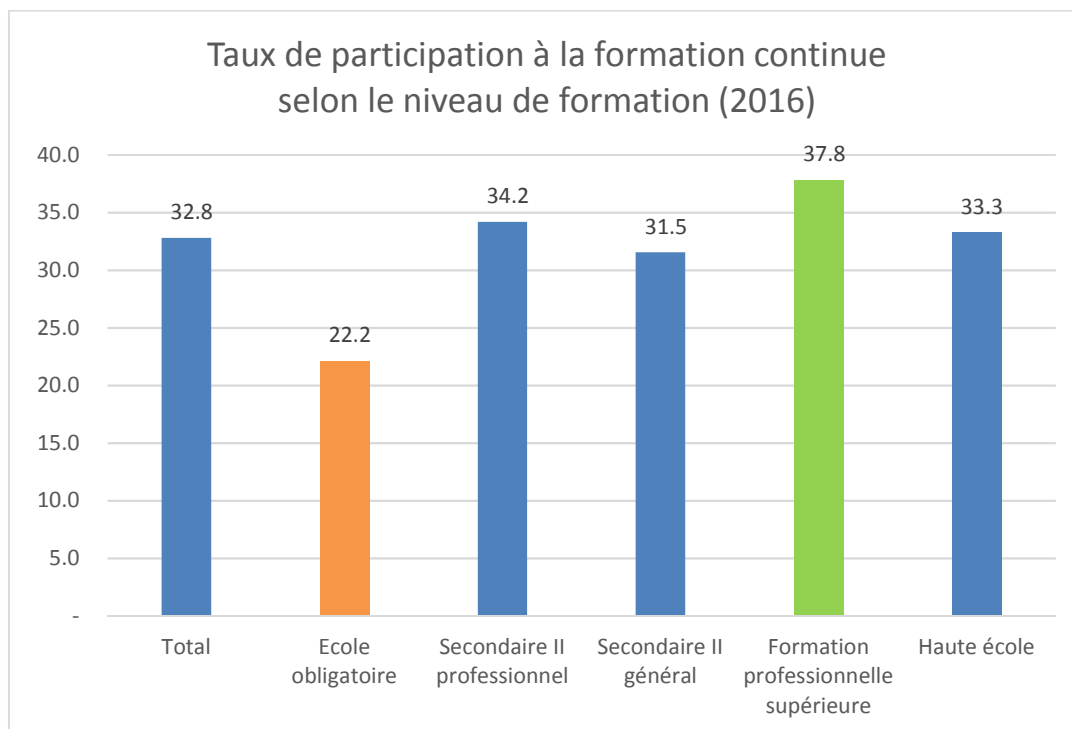
CONFÉRENCE DE PRESSE ANNUELLE DU 15 JANVIER 2019

Laura Perret, secrétaire dirigeante de l'USS responsable du dossier formation

Formation de base et formation continue pour toutes et tous !

Situation des adultes sans qualification

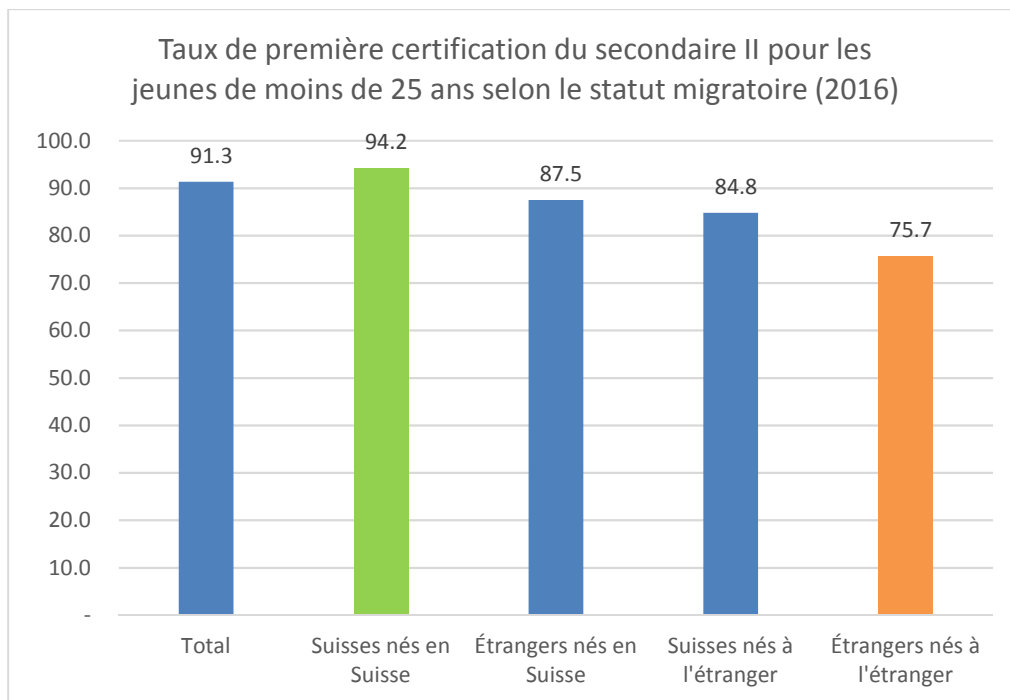
En 2014, plus de 400'000 adultes âgés de 25 à 54 ans n'avaient pas de formation de base. Ces femmes et ces hommes, qui ont souvent des responsabilités familiales, occupent des postes précaires avec des salaires insuffisants pour faire vivre leur famille. En cas de basse conjoncture, ces travailleurs et travailleuses sont les premiers exposés à perdre leur emploi. En cas de haute conjoncture, les changements rapides du marché du travail, liés entre autres à l'évolution technologique, les laisse sur le carreau. En effet, sans formation de base il est encore plus difficile d'accéder à la formation continue pour développer ses compétences afin de s'adapter aux nouvelles exigences du travail. Par conséquent, le revenu acquis durant la vie active sera faible et la retraite également.



Formation continue selon le niveau de formation le plus élevé (en pourcentage), OFS, 2018

Situation des personnes avec des origines migratoires

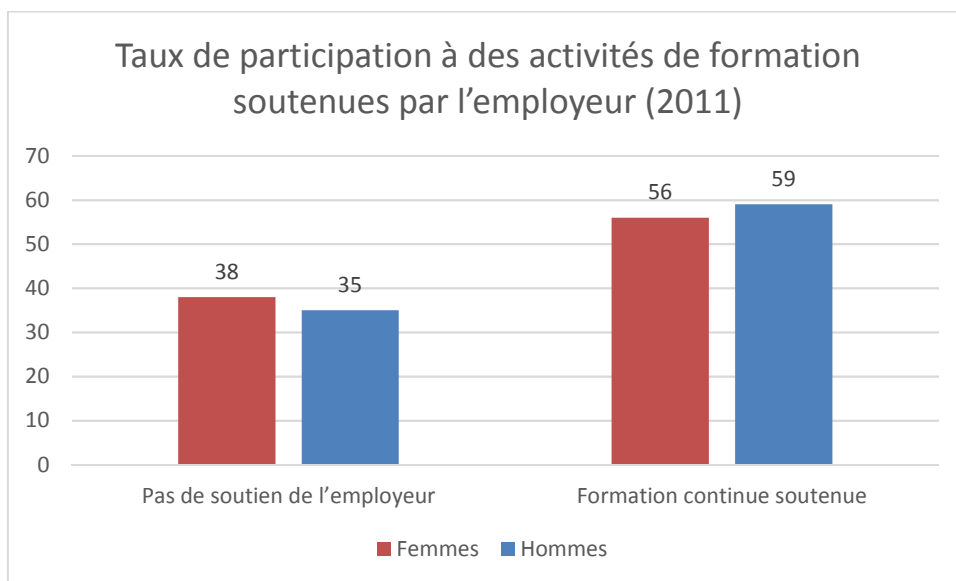
Les personnes aux origines migratoires sont particulièrement exposées au risque de précarité. Les jeunes de moins de 25 ans issus de la migration obtiennent plus difficilement une formation de base de degré secondaire II comme un CFC ou une maturité (94,2 % pour les Suisses nés en Suisse contre 75,7 % pour les étrangers nés à l'étranger). Pour rappel, la Confédération et les cantons ont fixé en 2016 l'objectif politique que 95% des jeunes de moins de 25 ans, y compris ceux issus de la migration, obtiennent un diplôme du secondaire II.



Certification selon l'origine migratoire en pourcentage (objectif politique de 95%), OFS, 2018

Femmes

Les femmes sont préférentiellement dans la formation et sur le marché du travail. Assumant fréquemment des responsabilités familiales, elles interrompent parfois leur carrière pour s'occuper des enfants, travaillent plus souvent à temps partiel, assistent des proches (care), accèdent moins souvent à des postes à responsabilités. Elles sont surreprésentées dans certains métiers typiquement féminins comme la santé, le social et l'éducation où les niveaux de salaires sont bas. Elles subissent toujours des inégalités salariales considérables sur le marché du travail en général. Elles ont également moins accès à la formation continue, qu'elles doivent régulièrement financer elles-mêmes et effectuer pendant leur temps libre, déjà bien restreint. Ces facteurs cumulés aboutissent à des revenus et des retraites faibles.



Formation continue et genre (en pourcentage), OFS, 2014

Revendications

Une formation de base, un bilan de compétences périodique et des formations continues régulières sont indispensables pour que chaque travailleur et travailleuse obtienne un emploi à la hauteur de ses compétences et aspirations et se maintienne sur le marché du travail en constante évolution. Un bon niveau de qualification améliore les perspectives professionnelles, réduit les risques de chômage et augmente le revenu et la retraite. Les carrières n'étant pas linéaires, il est désormais indispensable de faire régulièrement un bilan de compétences. Afin d'améliorer les conditions de travail et de vie de millions de travailleurs et travailleuses en Suisse, il est urgent de prendre des mesures afin de :

1. Permettre à tout un chacun d'obtenir une qualification du degré secondaire II, quel que soit son âge, son genre, son statut social ou son origine migratoire. Il s'agit ici de lever les barrières financières avec un financement suffisant des employeurs et des pouvoirs publics, d'éliminer les discriminations, de proposer des offres adaptées aux groupes spécifiques (par exemple des horaires ou des classes pour adultes, des cours de langue pour les migrants), de sortir de la logique des métiers féminins ou masculins (encourager les femmes à choisir des métiers techniques), de soutenir et d'accompagner les personnes qui en ont besoin (coaching), etc.
2. Développer des offres adaptées pour la qualification des adultes incluant la validation des acquis d'expérience, la réorientation professionnelle, les qualifications partielles échelonnées, etc. ;
3. Introduire un bilan de compétences tous les cinq ans au minimum, la première fois cinq ans après l'obtention d'un diplôme pour une première formation. Ce bilan doit permettre de faire le point sur sa situation professionnelle, en prenant en compte l'évolution du métier et sa situation personnelle, afin de définir les actions à entreprendre en termes de formation, changement de poste, variation de taux d'activité, progression de salaire, réorientation, etc. Ces bilans de compétences doivent être accessibles, simples et gratuits.

4. Introduire une formation continue pour tous, financée avec des bons de formation et des congés de formation payés. Cela permettra notamment de renforcer les compétences sociales et complémentaires à la technologie (*soft skills*) en plus des compétences métier et digitales ;
5. Améliorer la conciliation du travail, de la famille et de la formation avec notamment des horaires de travail et de formation adaptés, un accueil extrascolaire des enfants et le financement des coûts de formation directs (frais de formation) et indirects (compensation de la baisse de revenu).