Service médias Travail.Suisse – Edition du 6 juin 2016

**Le défi à relever pour la formation professionnelle**

**En plus de la qualité, une formation professionnelle axée sur le futur doit tenir compte d’une autre donnée importante : l’actualité. Réformes et innovations doivent donc l’accompagner en permanence. La base légale de la formation professionnelle – la loi sur la formation professionnelle (LFPr) – doit elle aussi être revue et réétudiée de temps à autre. Lors de la rencontre au sommet de cette année, on est tombé d’accord pour envisager un développement ciblé de la formation professionnelle. Travail.Suisse, l’organisation faîtière indépendante des travailleurs, appuie avec plaisir cette décision et apporte ici une première contribution.**

*Bruno Weber-Gobet, responsable de la politique de la formation, Travail.Suisse*

Travail.Suisse estime que différents thèmes doivent être approfondis à l’occasion d’un développement de la formation professionnelle. En voici un premier choix :

1. La loi actuelle sur la formation professionnelle (LFPr) est fortement inspirée par le manque de places d’apprentissage, qui était, au moment de son élaboration, le problème le plus pressant. Les idées se sont alors focalisées à juste titre sur sa résolution. Aujourd’hui, la donne a changé et il importe de ne pas viser seulement les jeunes, mais aussi les adultes. Dans le développement de la formation professionnelle, il faut amener des idées permettant aux jeunes, encore et toujours, mais aussi aux adultes, en tenant compte de leurs situations variées (adultes sans formation professionnelle initiale, adultes en passe de retourner sur le marché du travail, adultes en phase de changement d’activité professionnelle, adultes amenés à se repositionner après 40 ans, travailleurs de plus de 50 ans, carrières horizontales) de trouver leur chemin avec l’aide de la formation professionnelle.

2. Le chapitre 7 de la loi actuelle sur la formation professionnelle, Orientation professionnelle, universitaire et de carrière, est à coup sûr le plus mauvais. Il ne reflète en rien l’importance de ce service, son vaste champ d’exercice et les nécessaires connexions entre ses prestations. Information et orientation, telles que les prescrit la loi, ne suffisent pas. Il faut un accompagnement et des offres de soutien, dans la perspective, par exemple, d’une formation de rattrapage ou d’un nouveau positionnement professionnel. Il manque en outre des dispositions définissant le rôle des parents au moment du choix d’une profession par leurs enfants, ou celui des enseignants de l’école publique. En bref, il manque dans la loi actuelle la définition d’une mission pour ces services, orientée vers l’avenir.

3. Le 1er janvier 2017 entrera en vigueur la première loi fédérale sur la formation continue (LFCo). Elle est dite loi-cadre et, à ce titre, est supérieure à la loi sur la formation professionnelle, quand celle-ci règle des questions de formation continue. La formation professionnelle doit donc intégrer les dispositions-cadres de la LFCo. Notamment la question de savoir comment mettre en œuvre concrètement les objectifs de la LFCo (cf. art. 4), en particulier celui qui consiste à «  créer des conditions permettant à chacun de suivre des formations continues ». Ces objectifs stratégiques et les mesures qu’ils impliquent manquent aujourd’hui dans la LFPr.

4. Lors de l’élaboration de la LFPr en 2002, il y a eu des discussions entre autres sur la question du financement, de la participation de la Confédération aux coûts de la formation professionnelle incombant aux pouvoirs publics. Cette part est aujourd’hui de 25%, celle des cantons, de 75%. L’élément national est aujourd’hui plus important pour la formation professionnelle que ne le montre le rapport 25/75. Par exemple, la valeur des diplômes de formation professionnelle dépend étroitement du fait que ceux-ci sont réglés au niveau fédéral. Personne ne conteste la nécessité de soigner et de maintenir le fédéralisme à l’occasion du développement de la formation professionnelle (merci aux services de formation professionnelle et aux écoles professionnelles pour leur engagement dans les cantons et les régions), mais il faut pourtant, et surtout dans les interfaces Etat-économie/ entreprises/branches, que les prescriptions fédérales s’imposent. Il est donc parfaitement indiqué que la Confédération prenne financièrement en charge une plus grande responsabilité dans la formation professionnelle.

5. Si l’on s’en tient à la seule LFPr, il manque à la formation professionnelle un véritable organe de direction stratégique, vu que la commission fédérale de la formation professionnelle, l’interlocuteur valable en la matière, est un organe purement consultatif. La formation professionnelle s’est efforcée jusqu’ici de pallier ce manque par le biais de la rencontre nationale informelle au sommet sur la formation professionnelle ou les groupes de pilotage formés avec nos partenaires – et cela, avec succès, il faut le reconnaître ici. Il convient néanmoins de soulever la question de savoir s’il faut créer à l’avenir une gouvernance entre partenaires. Y a-t-il d’autres formes légales qu’une commission fédérale de la formation professionnelle? Pourrait-on prendre pour exemple la Conférence suisse des Hautes écoles, même s’il est évident que sa forme et sa structure ne peuvent être reprises telles quelles?

Voilà donc cinq propositions relatives aux thèmes à discuter. La liste sera complétée dans un prochain article.

Travail.Suisse, Hopfenweg 21, 3001 Berne, tél. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch,

www.travailsuisse.ch