

Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 62 (2004)

Heft: 3: Employabilité des cadres seniors : trop vieux ou trop expérimenté ; Quels besoins en formation dans les entreprises microtechniques

Artikel: Visions d'acteurs : besoins généraux en formation

Autor: Vuille, Claude-Alain

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-141538>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 11.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

VISIONS D'ACTEURS

BESOINS GÉNÉRAUX EN FORMATION

Claude-Alain VUILLE
Directeur général du CPLN
Neuchâtel

1. Constat

Disons-le tout de suite: en matière de formation en général, notre canton est plutôt bien doté lorsque l'on parle de formation scolaire et professionnelle initiale. Au sortir de l'école obligatoire, la grande majorité des adolescents neuchâtelois peuvent débiter l'apprentissage de leur futur métier dans un lieu proche de leur domicile, voire dans une autre région du canton. Aujourd'hui, l'apprentissage d'un métier passe très souvent par l'enchaînement de plusieurs formations: formation de base au niveau secondaire II (apprentissage, maturité professionnelle ou gymnasiale) et poursuite des études au niveau tertiaire (universitaire ou non-universitaire). Là aussi, les apprenants neuchâtelois trouveront dans le canton de nombreuses écoles et de très nombreuses filières pour répondre à leurs attentes. Un bilan donc réjouissant pour notre canton dans les domaines précités. Nous précisons que nos autorités et les équipes de direction des établissements ne se reposent pas sur ces lauriers; au contraire, dynamisme et innovation sont au quotidien à l'ordre du jour pour maintenir la qualité et la diversité de l'offre cantonale.

Ce bilan positif doit toutefois être pondéré par un constat moins réjouissant dans le domaine de la formation pour adultes du domaine quaternaire: celui-ci recouvre la formation générale des adultes et la formation continue. Sans vouloir négliger la formation générale, facteur nécessaire à une bonne intégration sociale de l'individu, mes propos d'aujourd'hui se limiteront au domaine de la formation continue en rapport très étroit avec l'activité professionnelle.

2. Une étude récente

Une récente étude de l'OCDE met en évidence la stagnation de la Suisse depuis 10 ans dans le domaine de la formation continue. En outre, nos entreprises n'investissent pas assez en comparaison internationale. Ce bilan alarmant est accompagné d'un manque d'empressement de nos parlementaires fédéraux à faire élaborer et adopter une loi fédérale sur la formation continue.

Heureusement, plusieurs cantons, dont de nombreux en Suisse romande, se sont dotés d'une législation cantonale en matière de formation continue et ils ont débloqué, à des degrés divers il est vrai, des moyens

financiers et humains pour atteindre les objectifs fixés. Notre canton aussi s'est doté d'instruments qui favorisent l'accès à la formation continue: en 1999 entrait en vigueur la «Loi sur le fonds pour la formation et le perfectionnement professionnel», en 2000, le Conseil d'Etat acceptait de créer, sous l'égide de l'Office d'orientation scolaire et professionnelle, le Centre de bilan de compétences et de préparation à la validation des acquis. Tout récemment, le Département de l'instruction publique (DIPAC) a lancé la consultation sur le projet de nouvelle loi cantonale sur la formation professionnelle. Cette loi contiendra les bases nécessaires pour favoriser le développement de la formation continue dans notre canton.

3. Le profil des adultes qui apprennent

Il y a quelques décennies, le métier appris dans sa jeunesse était exercé pratiquement jusqu'à l'âge de la retraite, souvent chez le même employeur. Aujourd'hui, la mobilité professionnelle, le besoin ou la nécessité de chacun d'évoluer dans une carrière professionnelle à géométrie variable nous oblige, ou devrait nous obliger, à retourner périodiquement sur les bancs d'école. C'est ce que l'on appelle couramment l'apprentissage tout au long de la vie (en anglais le «Life long learning»). Si la démarche n'est jamais aisée et nécessite dans tous les cas de gros sacrifices de tous ordres de la part des individus et des employeurs, force est de constater que tout citoyen n'est pas égal en matière d'accès à ces post-formations.

Une étude de 1998 de l'Office fédéral de la statistique montre qu'il existe une première différenciation en fonction du niveau initial de formation. En Suisse, parmi les personnes sans formation après la scolarité obligatoire, seul un cinquième (19%) participe à des cours de formation continue. Lorsque les personnes sont hautement qualifiées, cette proportion atteint jusqu'à 55%. Ainsi, aujourd'hui, la formation continue ne compense pas les déficits de la formation initiale; au contraire, elle renforce les écarts de formation.

Une autre différenciation est créée par le statut professionnel. Près de la moitié des actifs occupés accèdent au moins une fois à un cours de formation continue, cette proportion n'est plus que d'un tiers chez les chômeurs. Les révisions successives de la Loi sur l'assurance chômage et les dispositifs mis en place grâce aux moyens financiers alloués remédient avec un certain succès à cette situation.

En général, les femmes et les hommes participent autant à des cours de formation continue: un peu moins de 40% pour les uns et les autres. Toutefois, les femmes actives professionnellement financent plus souvent elles-mêmes les cours professionnels que les hommes pour qui l'employeur investit plus facilement. Les femmes prennent aussi plus souvent le temps nécessaire sur leurs loisirs.

L'âge des candidats à la formation continue joue également un rôle: jusqu'à 55 ans, plus de 40% des individus participent à des cours, cette proportion tombe à 30% au-delà de 55 ans et même à 10% si on parle de formation continue à des fins professionnelles.

D'autres facteurs rentrent encore en ligne de compte pour accentuer la différenciation. Les régions linguistiques: les Alémaniques participent plus (40%) que les Romands (32%) ou les Tessinois (30%) à des cours de formation continue ou encore la nationalité: les Suisses participent davantage (40%) que les étrangers (30%).

En résumé, l'accès spontané à la formation continue est encore plus sélectif lorsque l'on combine les facteurs de différenciation: en caricaturant, on peut affirmer que l'on suivra plus facilement un cours de formation continue si l'on est un homme jeune, Suisse avec une formation universitaire et actif professionnellement qu'une femme âgée, étrangère sans qualification et au chômage.

4. Les motivations

Ces dernières années, de plus en plus d'adultes se forment en raison de la pression due à la situation économique et des insécurités du marché du travail. Ces adultes ressentent une pression du dehors (par leur supérieur, l'office du travail, l'obligation de rechercher un emploi) qui les obligent à élargir leurs connaissances et leurs compétences professionnelles. Ils/elles vivent une situation professionnelle insatisfaisante, manquent de possibilités de développement, sont au chômage ou craignent pour leur emploi.

La pression peut aussi venir de la vie privée, du fait d'une crise personnelle comme un divorce, des problèmes financiers, un manque de confiance en soi provoqué par la prise de conscience de déficits de formation.

La reconversion professionnelle est le plus souvent mentionnée parmi les motivations des adultes à se former. Même les participants aux cours «Lire et écrire» mettent les exigences professionnelles en seconde place, juste après l'estime de soi.

5. Dispositif incitatif

Les spécialistes admettent qu'il est nécessaire de mettre en place des systèmes d'incitation. Alors que la formation en Suisse est largement contrôlée et financée jusqu'au degré tertiaire, c'est le contraire qui se passe pour la formation continue. Il y a cependant des exceptions: par exemple les mesures de formation continue pour les chômeurs. Mais force est de constater que beaucoup de personnes actives ne profitent de ces prestations qu'à partir du moment où elles perdent leur emploi.

Il serait judicieux de ne pas attendre que les travailleurs deviennent chômeurs, mais au contraire d'agir en amont en créant de nouvelles stratégies et des incitations financières pour la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie.

Du point de vue stratégique, on doit citer le rôle essentiel que peut jouer le bilan de compétence et la validation des acquis lorsque l'on parle de reconversion professionnelle. En effet, l'identification des lacunes de formation permet ensuite de les combler plus rapidement et ainsi d'agir avant que le travailleur ne soit en situation d'échec. C'est tout bénéfice pour l'employeur et pour l'employé, sur les plans matériel et social.

Des appuis financiers de l'Etat durant la période de formation continue sont nécessaires, en particulier pour les personnes qui ont les plus bas niveaux de qualification et de salaire. Sans juger de leurs qualités respectives, citons entre autres mesures d'incitation les congés formation ou les chèques de formation.

Mais n'oublions pas que les institutions publiques n'offrent qu'une très faible part des cours de formation continue à des fins professionnelles. C'est dire si les organisations du monde du travail (entreprises,

associations professionnelles) et les institutions privées ont un rôle important à jouer en tant que prestataire de formation.

6. Conclusion

Les besoins en matière de formation continue à des fins professionnelles existent et sont aujourd'hui clairement identifiables. L'accès aux dispositifs qui doivent combler ces lacunes est toutefois peu aisé et souvent discriminatoire.

Dans ce contexte, il faudra répondre aux exigences de transparence, de coordination, de coopération et d'encouragement en matière de formation continue dans notre canton. La réglementation devra favoriser tant la demande que l'offre de formation, en tenant compte de la multitude de dispositifs qui existent aujourd'hui déjà.

C'est à cette condition que notre collectivité se donnera les moyens d'agir en amont, en **prévenant les maux** plutôt que d'en **soulager les symptômes!**