

**Les conventions collectives de travail  
et leurs dispositions  
en matière de formation continue  
(Résumé)**

Bruno Weber-Gobet

Juin 2025

## Table des matières

<b>Table des matières.....</b>	<b>2</b>
<b>1. Introduction.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Raisons des différentes dispositions en matière de formation continue dans les Conventions Collectives de Travail .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Outils centraux et courants pour renforcer la formation continue dans les secteurs.....</b>	<b>5</b>
3.1 Congés de formation continue.....	5
3.2 Financement de la formation continue .....	5
3.3 Fonds de formation.....	6
<b>4. Autres outils pour renforcer la formation continue dans les différents secteurs .....</b>	<b>6</b>
4.1 Entretiens avec les collaborateurs .....	7
4.2 Certificats de secteur.....	7
4.3 Formations continues pour les collaborateurs sans diplôme du secondaire II.....	7
4.4 Préparation à la formation continue .....	8
4.4.1 Cours de compétences de base.....	8
4.4.2 Cours de langue.....	8
4.7 Cours dans la langue maternelle .....	8
4.8 Gestion des conflits.....	8
4.9 Publicité pour les cours .....	9
4.10 Publicité pour les cours dans une langue de migration .....	9
4.11 Ambassadeurs de la formation .....	9
4.12 Conseil personnalisé.....	10
4.13 Pas que des cours spécifiques au secteur .....	10
4.14 Programme d'e-learning.....	10
4.15 Formation courtes en ligne .....	10
4.16 Cours pour les personnes qui se réinsèrent dans le marché du travail .	10
4.17 Demandes de financement de cours hors programme officiel.....	11
4.18 Cours en entreprise .....	11
4.19 Apprentissage en situation de travail.....	11
4.20 Compte épargne-temps .....	11
4.21 Mesures compensatoires pour les personnes en situation de handicap .....	11
4.22 Prime pour une participation réussie à une formation continue .....	12
4.23 Augmentation de salaire avec ou sans certificat .....	12

4.24 Utilisation flexible du congé de formation.....	12
<b>5. <i>Recommandations de l'auteur de l'étude</i> .....</b>	<b>13</b>
5.1 Recommandations générales.....	13
5.2 Recommandations pour une meilleure intégration des groupes ayant un accès difficile à la formation continue .....	13

## 1. Introduction

Dans le cadre du projet « Les Conventions Collectives de Travail et leurs dispositions en matière de formation continue », Travail.Suisse Formation TSF a réalisé une étude analysant 21 conventions collectives de travail sous l'angle de leurs dispositions relatives à la formation continue. L'étude complète est disponible en allemand, tandis que des résumés sont disponibles en français et en italien. Cette étude a été financée par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) sur la base de l'article 12 de la Loi sur la formation continue (LFCo). L'objectif de cette étude n'est pas de critiquer les dispositions existantes, mais d'offrir aux partenaires sociaux un aperçu des bonnes pratiques observées dans différents secteurs. Elle vise à encourager les futures négociations des Conventions Collectives de Travail (CCT), tant pour améliorer les dispositions existantes que pour optimiser leur mise en œuvre par les commissions paritaires. Ce résumé fournit un aperçu des outils de soutien à la formation continue dans les divers secteurs, y compris des mesures spécifiques destinées aux personnes issues de groupes ayant un accès plus difficile à la formation continue, telles que les personnes sans diplôme post-obligatoire, les migrants de première génération et les personnes handicapées.

## 2. Raisons des différentes dispositions en matière de formation continue dans les Conventions Collectives de Travail

Les CCT des différentes branches contiennent des dispositions très variées en ce qui concerne la promotion de la formation continue. Cette diversité s'explique par plusieurs facteurs. Un facteur central est la composition de la main-d'œuvre. Ce sera différent si un secteur emploie principalement des collaborateurs qualifiés et hautement qualifiés ou des collaborateurs moins qualifiés. Dans ce dernier cas, la formation vise à combler les lacunes en compétences de base, par exemple par le biais de certificats. Il faut aussi tenir compte des défis auxquels les différents secteurs sont confrontés. Certains doivent faire face au thème de la sécurité au travail parce que leur activité est liée à des dangers spécifiques. D'autres ont besoin de solutions parce qu'ils constatent que les changements structurels entraîneront, à terme, des compétences obsolètes et de ce fait, les collaborateurs nécessiteront d'une reconversion. Sans oublier les branches qui dépendent fortement des migrants et des migrantes, ce qui pose des défis linguistiques à résoudre. Le rapport entre les partenaires sociaux et leur CCT influence également les dispositions. La situation est différente selon que la CCT est perçue comme une contrainte nécessaire ou, au contraire, comme un outil stratégique pour le développement du secteur. Dans ce dernier cas, il est plus probable que des ressources soient investies dans un fonds pour la formation. L'histoire de la CCT joue également un rôle. Certaines formulations anciennes sont maintenues bien qu'elles soient

dépassées. Parfois on évite de les modifier par crainte de déséquilibrer les rapports de forces entre les partenaires sociaux.

### **3. Outils centraux et courants pour renforcer la formation continue dans les secteurs**

Les CCT qui contiennent des dispositions en matière de formation continue reposent souvent sur les trois outils suivants :

#### **3.1 Congés de formation continue**

Les CCT prévoient souvent l'octroi de congés payés par les entreprises pour la formation continue. Ces congés varient entre un à cinq jours par an. Dans certains cas, s'ils ne sont pas utilisés, ils peuvent être reportés en tout ou en partie à l'année suivante. En règle générale, les congés de formations sont fixés d'un commun accord entre l'entreprise et les collaborateurs. Le congé de formation peut être formulé comme un droit ou comme une recommandation et peut être utilisé tant bien pour des cours en lien direct avec la profession que pour des formations externes, y compris celles proposées par des organisations syndicales telles que Movendo et ARC. Il est également possible de les faire valoir dans un cadre de formations plus longues. Des régimes particuliers sont prévus pour les cours destinés aux membres des commissions du personnel, aux syndicats ou des examens. Le terme « payé » signifie en premier lieu que l'entreprise prend en charge les coûts salariaux des jours de congé consacrés à la formation. Toutefois, selon les dispositions de la CCT, ces coûts peuvent être partiellement ou totalement couverts par le fonds de formation du secteur auquel cas l'entreprise n'a qu'à accorder les jours de congé.

#### **3.2 Financement de la formation continue**

En ce qui concerne le financement de la formation continue, la répartition des coûts entre le fonds de formation, l'entreprise et les collaborateurs peut varier selon la CCT. La question se pose donc : qui prend en charge quels coûts et dans quelle proportion (frais des cours, coûts salariaux, frais annexes) ? Il existe des règlements dans lesquels les CCT prennent en compte les coûts réels, d'autres prévoient des forfaits, ou encore ne couvrent que les frais de cours ou une partie de ceux-ci. Certains secteurs traitent différemment les participants selon qu'ils aient ou non des obligations familiales. Parfois, une participation financière des collaborateurs est explicitement prévue. Il arrive que le fonds sectoriel ne couvre le frais que jusqu'à un certain montant au-delà duquel l'entreprise ou les collaborateurs doivent assumer les coûts restants. Enfin, selon le type de cours ou le public cible, des politiques de financement différentes peuvent être appliquées.

### 3.3 Fonds de formation

De nombreuses CCT prévoient un fonds pour la formation. Celui-ci fait généralement partie d'un fonds paritaire, à partir duquel divers objectifs sont financés. En premier lieu, il sert en premier lieu à financer la mise en œuvre de la CCT, mais il finance également, en tant que fonds de formation, des prestations dans le domaine de la formation de base et continue. Concernant le fonds paritaire, deux questions se posent : qui paie quoi ? Et : qui paie combien ?

#### **Qui paie quoi ?**

Le fonds paritaire est généralement alimenté par des contributions des entreprises et des collaborateurs. Toutefois, il existe des variantes. Par exemple, il se peut que l'entreprise finance seule le fonds paritaire (mise en œuvre, formation). Ou encore, que les collaborateurs financent la mise en œuvre, tandis que l'entreprise prend en charge les coûts de la formation, avec d'éventuelles différences selon le type de formation (professionnelle, syndicale).

#### **Qui verse combien dans les fonds de formation ?**

Il existe également de grandes différences en ce qui concerne le montant de la participation de l'entreprise et des collaborateurs au fonds paritaire (mise en œuvre, formation).

Dans une variante d'une CCT, il se peut que seule la partie patronale finance le fonds. Dans une autre, les coûts sont répartis de manière équitable entre l'entreprise et les collaborateurs. Dans une troisième variante, ce sont surtout les collaborateurs qui contribuent au financement.

Les contributions des collaborateurs soumis à la CCT pour couvrir les coûts de celle-ci (mise en œuvre, formation) peuvent donc varier considérablement. Alors que certains ne doivent verser aucune contribution au fonds paritaire, pour d'autres les coûts annuels peuvent atteindre jusqu'à CHF 360,00 par an. Dans la plupart des cas, ces coûts sont alors compensés avec la cotisation d'adhésion à un syndicat.

Malheureusement, il est difficile d'obtenir des informations précises sur les dépenses des CCT en matière de formation continue. Seuls quelques secteurs communiquent de façon transparente sur les recettes et les dépenses liées à la formation. C'est bien regrettable, car cela nuit à la transparence d'un aspect essentiel de la formation continue en Suisse.

## **4. Autres outils pour renforcer la formation continue dans les différents secteurs**

Outre les trois outils centraux mentionnés ci-dessus pour renforcer la formation continue, il existe de nombreuses autres mesures de soutien à la formation continue sectorielle. Celles-ci peuvent soit être directement intégrées dans une CCT, soit être définies dans une annexe ou un règlement

de la CCT, soit devenir contraignantes par des décisions prises par la commission paritaire dans le cadre de la mise en œuvre, ou encore se concrétiser grâce aux décisions des prestataires de formation.

#### 4.1 Entretiens avec les collaborateurs

Dans plusieurs CCT (Coop, Lidl, Swisscom, CFF, La Poste, Hôpitaux du canton d'Argovie), les entretiens entre supérieurs et collaborateurs sont mentionnés comme un moment clé pour planifier la formation continue. Lors de ces entretiens, les besoins en formation des collaborateurs doivent être identifiés et les formations à suivre définies. Il est important que les supérieurs et les collaborateurs se préparent à cet entretien. Pour ce faire, notamment dans les grandes entreprises (Swisscom, CFF, La Poste), des outils d'analyse tels que des bilans de compétences sont mis à leur disposition (Location de services).

#### 4.2 Certificats de secteur

Dans plusieurs secteurs (échafaudage, restauration, nettoyage en Suisse romande et alémanique, menuiserie et boulangerie), il est possible pour les collaborateurs d'obtenir un certificat de branche. Le public cible est souvent constitué de personnes sans diplôme de secondaire II (spécifique au secteur). Ce certificat vise à renforcer la position de ces collaborateurs dans le secteur et à améliorer la qualité de leur travail. Le financement de ces formations est alors réglementé séparément et, dans la plupart de cas, dépasse largement le financement habituel prévu pour la formation continue. L'obtention d'un certificat peut entraîner une augmentation de salaire. De plus, compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, ces certificats peuvent permettre d'attirer des personnes en reconversion professionnelle vers le secteur ou l'entreprise (par exemple chez Coop).

#### 4.3 Formations continues pour les collaborateurs sans diplôme du secondaire II

Comment les collaborateurs sans diplôme du secondaire II peuvent-ils être intégrés dans la formation continue ? Différentes approches sont adoptées. Des cours spécifiques sont proposés à ce public, tenant compte de leurs besoins particuliers (Industrie graphique, échafaudeurs). D'autres cours sont ouverts à tous les membres d'un secteur sans restriction bien qu'un niveau de langue minimal puisse être requis. Il est également possible d'admettre, sur demande, des personnes sans diplôme du secondaire II qui remplissent certains critères. Les collaborateurs sans diplôme du secondaire II peuvent également élargir et approfondir leurs compétences en participant à des formations interentreprises proposés par leur branche. Ces différentes voies permettent de valoriser les compétences des collaborateurs, de renforcer leur employabilité et de répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée (Carrosserie, artisanat du métal).

## 4.4 Préparation à la formation continue

Pour pouvoir participer à une formation continue, certaines conditions sont nécessaires, comme la maîtrise des compétences fondamentales et un certain niveau linguistique. Certaines CCT investissent précisément dans le développement de ces compétences de base.

### 4.4.1 Cours de compétences de base

Les cours de compétences de base transmettent « des connaissances et des aptitudes fondamentales dans les domaines de la lecture, de l'écriture, de l'expression orale dans une langue nationale, des mathématiques ainsi que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) »<sup>1</sup>. Actuellement, ces cours sont proposés dans le cadre de programmes cantonaux. Les secteurs régis par une CCT peuvent également en bénéficier et les rendre accessibles à leurs collaborateurs, idéalement en prenant en charge les frais des cours (Lidl, La Poste).

### 4.4.2 Cours de langue

Dans les secteurs comptant une proportion significative de collaborateurs issus de la migration, le fonds de formation prévoit également le financement de cours de langue, en particulier des cours de langue en lien avec le secteur, basés sur la méthode FIDE. Ces cours ont pour objectif d'améliorer la communication sur le lieu de travail et de faciliter l'accès à la formation continue. Le financement se fait souvent sous forme d'un forfait par semestre (secteurs de l'échafaudage, Lidl, peintres et plâtriers, nettoyage en Suisse romande et alémanique, boulangerie, restauration).

## 4.5 Cours dans la langue maternelle

Une autre manière d'intégrer les personnes migrantes dans la formation continue consiste non pas à leur faire suivre des cours dans une langue nationale, mais à proposer des cours directement dans leur langue maternelle (secteur de la construction principale).

## 4.6 Gestion des conflits

Comment résoudre les conflits entre supérieurs et collaborateurs lorsqu'il existe des divergences d'opinion concernant la formation continue ? L'employeur a plus de facilité à cet égard : il peut inviter un collaborateur à suivre une formation continue ou mentionner dans le dossier un refus de suivre une formation, ce qui peut avoir des conséquences sur une future augmentation salariale ou une promotion. Mais que peuvent faire les collaborateurs ? L'une des possibilités est que la CCT prévoie que ce type de conflit soient tranché par la commission paritaire. Une autre option consiste à faire examiner et évaluer le cas par responsable de l'entreprise de niveau hiérarchique supérieur (secteurs : La Poste, nettoyage en Suisse romande, Swisscom).

---

<sup>1</sup> <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/wb/grundkompetenzen-erwachsener.html>

#### 4.7 Publicité pour les cours

La promotion des cours est un élément fondamental pour garantir le succès d'une formation. Seuls ceux qui atteignent les participants potentiels peuvent organiser leurs formations avec succès. Les secteurs régis par des CCT utilisent de nombreux canaux de communication pour faire connaître leur offre. Ils sont présents sur Internet via leurs sites web, publient les offres de cours dans leurs magazines, journaux et newsletters. Ils atteignent le public via réseaux sociaux avec des vidéos YouTube ou des applications. Dans certains cas, les entreprises sont même contactées par téléphone. Parfois, des programmes de cours imprimés sont également envoyés aux entreprises couvertes par la CCT (secteurs de la restauration, technique du bâtiment, échafaudeurs).

Lors des recherches, nous avons remarqué des mesures de communication qui s'adressent personnellement et de manière ciblée aux travailleurs soumis à une CCT. Par exemple, un secteur envoie ses programmes de formation imprimés non seulement aux entreprises, mais aussi une boîte contenant des lettres personnellement adressées aux collaborateurs, que l'entreprise doit leur transmettre (secteur de l'industrie graphique). Une autre branche utilise une application mobile pour contacter directement les collaborateurs qui constituent le public cible d'un cours spécifique (Coop). Dans les secteurs où les supérieurs sont tenus d'aborder le thème de la formation continue lors de l'entretien annuel, un contact direct est alors garanti (CFF, Swisscom, La Poste, Coop, Lidl, Hôpitaux du canton d'Argovie). Il en va de même lorsque des journées d'information sur l'offre de formation sont organisées pendant le temps de travail (Swisscom). Quand la publicité se fait à l'aide d'un dépliant, la distribution peut être faite en les joignant aux fiches de paie (secteur location de service).

#### 4.8 Publicité pour les cours dans une langue de migration

Les personnes migrantes comprennent-ils suffisamment bien une langue nationale pour reconnaître qu'un cours leur est destiné ? On ne peut pas en être certain. C'est pourquoi il peut être utile de promouvoir des cours également dans d'autres langues que les langues nationales (Coop).

#### 4.9 Ambassadeurs de la formation

L'idée de base des ambassadeurs et des ambassadrices de la formation est que les collaborateurs d'une branche ou d'une entreprise motivent leurs collègues à participer à des formations continues. Ainsi les personnes qui se portent volontaires pour ce rôle reçoivent une formation spécifique. Elles doivent être en mesure de fournir à leurs collègues des informations détaillées sur l'offre de cours disponibles, sur leurs droits et leurs devoirs liés à la formation continue, sur les possibilités de financement offertes par l'entreprise ou la CCT, ainsi que d'autres mesures de soutien telles que le bilan de compétences ou l'orientation professionnelle, et sur la procédure d'approbation des formations (La Poste).

#### 4.10 Conseil personnalisé

L'accès à la formation continue peut être facilité lorsqu'un service de conseil est disponible pour répondre aux questions concernant la participation, le financement et les démarches administratives. Ce service devrait idéalement être accessible par téléphone ou par écrit, et dans plusieurs langues, y compris des langues autres que les langues nationales (secteur location de service).

#### 4.11 Pas que des cours spécifiques au secteur

Quel cours doivent être financés par le fonds de formation ? Dans tous les secteurs régis par une CCT, l'accent est mis sur la promotion et le soutien des cours spécifiques à un secteur. Cela est compréhensible car c'est la branche qui détient les connaissances et le savoir-faire spécifique. Elle a donc tout intérêt à ce que ceux-ci soient transmis. Cependant, la performance des collaborateurs ne dépend pas uniquement de leurs compétences techniques. Les compétences personnelles, sociales et méthodologiques jouent également un rôle essentiel dans l'exercice de leur profession. Celles-ci peuvent être intégrées de différentes manières dans la formation sectorielle : par leur inclusion dans les programmes de formation du secteur même, par le soutien à la participation aux cours proposés par des instituts de formation syndicale *Movendo et ARC* ou encore par un soutien financier à des formations externes (secteur du nettoyage en Suisse alémanique, CFF, Industrie graphique).

#### 4.12 Programme d'e-learning

Grâce aux fonds, il est également possible de mettre en place des programmes d'e-learning que les collaborateurs peuvent suivre de manière autonome, à leur propre rythme, indépendamment du lieu et du moment et sans l'accord préalable de leurs supérieurs. Ces programmes sont particulièrement utiles pour les collaborateurs qui apprennent mieux de manière individuelle qu'en groupe (Coop, La Poste).

#### 4.13 Formation courtes en ligne

Grâce aux possibilités numériques actuelles, il est possible de proposer de courtes sessions de formation en ligne, par exemple pendant la pause de midi. Cela permet d'éviter les déplacements et les participants n'ont pas besoin de s'absenter du travail toute la journée. Contrairement aux programmes d'e-learning, ce type de formation permet également des échanges au sein du groupe autour d'un sujet. La question reste ouverte quant aux contenus les plus adaptés à ce type de formation (La Poste).

#### 4.14 Cours pour les personnes qui se réinsèrent dans le marché du travail

Dans plusieurs branches, les personnes qui réintègre le marché du travail après une pause représentent un potentiel précieux pour lutter contre pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Il est donc judicieux de proposer des

cours spécifiques pour ce groupe cible et de financer les coûts correspondants par le biais du fonds de formation (secteur des peintres et plâtriers).

#### 4.15 Demandes de financement de cours hors programme officiel

Certains secteurs (échafaudage, Coop, menuiserie) peuvent prévoir dans leurs règlements, la possibilité pour les collaborateurs de soumettre une demande formelle de financement pour des cours ne faisant pas partie du programme officiel. Ainsi, le secteur ne se limite pas à son offre interne, mais ouvre l'accès à des formations externes qui peuvent être utiles dans leur travail. Cette ouverture renforce l'individualisation des parcours de formation et valorise l'initiative personnelle des travailleurs et travailleuses.

#### 4.16 Cours en entreprise

Certains fonds sectoriels ne permettent pas seulement aux collaborateurs de suivre des cours dans les centres de formation du secteur, mais encouragent également les formations directement sur le lieu de travail. Celles-ci sont organisés par des prestataires de formation du secteur et sont financièrement soutenus par le fonds de formation. Cette modalité permet d'adapter la formation aux besoins spécifiques de l'entreprise et de réduire les temps et les coûts liés aux déplacements (secteurs de la boulangerie, du nettoyage en Suisse alémanique).

#### 4.17 Apprentissage en situation de travail

L'apprentissage ne se déroule pas uniquement en salle de cours, mais également sur le terrain. C'est pourquoi une CCT prévoit que les jours de formation accordés puissent être utilisés non seulement pour des cours traditionnels, mais aussi pour des activités de formation « sur le terrain » qui contribuent au développement des compétences professionnelles (Swisscom et La Poste).

#### 4.18 Compte épargne-temps

Une CCT peut également prévoir la constitution d'un épargne-temps permettant aux collaborateurs d'accumuler des heures supplémentaires avant une période de formation afin de pouvoir réduire temporairement leur temps de travail pendant la formation sans perte de salaire (Swisscom, La Poste).

#### 4.19 Mesures compensatoires pour les personnes en situation de handicap

Les personnes handicapées font partie des groupes ayant un accès plus difficile à la formation continue. En fonction de leur handicap, elles peuvent faire face à différents obstacles : que ce soit lors de l'inscription en ligne, du trajet, des déplacements et de l'orientation dans le centre de formation, de la participation aux cours et aux examens. C'est pourquoi il est important qu'une offre de formation dans le secteur prévoie des mesures de

compensation des désavantages lors des examens (secteur de la construction principale).

#### 4.20 Prime pour une participation réussie à une formation continue

Dans certaines situations et pour certains cours spécifiques, il peut être utile de verser une prime aux participants qui suivent et terminent avec succès une formation continue. Cette mesure peut constituer une incitation décisive, notamment pour les collaborateurs à faibles revenus, en les encourageant à entreprendre une formation nécessaire à leur développement professionnel (secteur de l'échafaudage et de la construction principale).

#### 4.21 Augmentation de salaire avec ou sans certificat

Certains secteurs présentent des risques élevés en matière de sécurité. Une erreur de travail peut entraîner de graves accidents. Le secteur de l'échafaudage en fait partie, c'est pourquoi il accorde une grande importance à la formation en sécurité au travail. C'est pour cela qu'un cours certifié a été mis en place pour les personnes venant d'autres secteurs, obligatoire à partir de la troisième année de service. Les coûts des cours ainsi que les frais sont pris en charge par la CCT. Les personnes qui réussissent ce cours sont classées dans une catégorie salariale supérieure. Il y a donc deux bons motifs pour participer à la formation : d'une part, acquérir de meilleures connaissances en matière de sécurité au travail et d'autre part une augmentation de salaire. Le cours est gratuit pour les participants et n'entraîne aucune perte de salaire. Les entreprises y trouvent également leur intérêt : un personnel mieux formé, potentiellement moins de coûts d'assurance pour accident, aucun coût pour les cours ni pour les salaires pendant la formation. Le seul frein possible pour les entreprises pourrait être l'obligation de reconnaître une augmentation salariale après l'obtention du certificat. Pour répondre à cela, la CCT prévoit que même les collaborateurs n'ayant pas reçu de certificat aient droit à l'augmentation de salaire après trois ans de service.

#### 4.22 Utilisation flexible du congé de formation

La formation peut également avoir lieu en dehors du temps de travail. Dans ce cas, la CCT peut prévoir la possibilité pour l'entreprise de verser, à titre de contribution aux frais de formation, le montant qu'elle aurait dû verser pour un congé de formation payé. Cette mesure permet de valoriser l'engagement individuel dans la formation continue en dehors du temps de travail, tout en garantissant un soutien concret de la part de l'employeur (secteur des employés de commerce).

## 5. Recommandations de l'auteur de l'étude

### 5.1 Recommandations générales

- La loi sur la formation continue (LFCo) a clairement défini la notion de « formation continue ». Dans ce contexte, il est pertinent, dans le cadre d'une révision des CCT, d'adapter la terminologie et de ne plus classer les cours préparatoires, les examens professionnels, les examens professionnels supérieurs et les écoles supérieures sous le terme « formation continue », mais plutôt sous celui de « formation tertiaire » ou « formation professionnelle supérieure ».
- Les secteurs régis par une CCT n'ont pas à assumer seuls tous les aspects liés à la formation continue et à la planification de carrière. Ils peuvent également tirer parti de projets nationaux existants, tels que les cours de compétences de base proposés par les cantons, le projet d'entreprise ou sectoriels, comme « Simplement mieux !... Au travail » ou le projet de planification de carrière « viamia ». Les secteurs peuvent promouvoir ces offres auprès de leurs membres, et si possible, les soutenir financièrement et/ou en accordant du temps.
- L'analyse des 21 CCT a mis en évidence de nombreuses mesures utiles pour renforcer la formation continue dans différents secteurs (voir chapitres 3 et 4). Il est recommandé d'examiner si certaines de ces mesures pourraient également renforcer votre propre système de formation continue fondé sur le partenariat social.
- Le système de formation continue basé sur le partenariat social devrait être conçu de manière à ce que les entreprises qui soutiennent la formation de leurs collaborateurs ne subissent aucun désavantage concurrentiel dans leur secteur. Les dispositions des CCT en matière de formation devraient donc viser à instaurer une culture de la formation durable permettant aux entreprises de concilier la qualification du personnel et leur positionnement sur le marché, sans devoir sacrifier l'un pour l'autre.
- Les CCT, à travers leurs fonds de formation, contribuent de manière significative à la promotion de la formation continue des travailleurs en Suisse. Il serait souhaitable, selon moi, que les recettes et les dépenses de ces fonds soient rendues plus facilement accessibles et communiquées de manière plus transparente.

### 5.2 Recommandations pour une meilleure intégration des groupes ayant un accès difficile à la formation continue

- Les personnes handicapées représentent un grand potentiel pour le marché du travail. Pour mieux le valoriser, des efforts accrus sont nécessaires non seulement dans la formation formelle, mais aussi dans la

formation continue. Les secteurs disposant de conventions collectives de travail (CCT) en matière de formation continue peuvent exiger de leurs instituts de formation qu'elles conçoivent leur offre de manière inclusive. Ils peuvent également demander aux instituts de formation mandatés d'adopter des mesures spécifiques pour promouvoir l'inclusion. Parmi ces mesures figurent : des sites Internet accessibles facilitant l'accès aux annonces des cours et permettant une inscription sans obstacles, des personnes de contact clairement identifiées chez les prestataires de formation, qui collaborent avec les personnes en situation de handicap pour planifier leur participation aux cours et organiser les mesures compensatoires et enfin, des infrastructures architecturales qui doivent répondre aux critères d'accessibilité.

- Le temps et l'argent représentent les majeurs obstacles à la participation à la formation continue en particulier pour les personnes issues de groupes ayant un accès difficile à la formation. Pour elles, il est particulièrement important de ne pas devoir avancer les frais des cours pris en charge par une CCT, mais de pouvoir bénéficier de solutions alternatives permettant la participation sans préfinancement.
- Il est également essentiel de mettre en place des mesures permettant de satisfaire aux exigences minimales pour accéder à la formation continue, en particulier pour les groupes rencontrant le plus de difficultés. Cela inclut notamment les cours de compétences de base et les cours de langue. Les secteurs qui soutiennent de tels cours contribuent de manière significative à réduire les obstacles à la formation continue. De plus, l'offre de cours certifiants accessibles permet également aux personnes sans diplôme post-obligatoire d'entamer un parcours professionnel pouvant éventuellement mener à un AFP (attestation fédérale de formation pratique) ou à un CFC (certificat fédéral de capacité).

La motivation joue un rôle décisif dans la participation à la formation continue, en particulier pour les personnes issues de groupes ayant un accès difficile à la formation. Des facteurs tels que des expériences scolaires négatives, des conditions personnelles ou perspectives de carrière limitées peuvent représenter des obstacles supplémentaires, en plus de ceux liés au temps et au financement. C'est pourquoi il est important que l'environnement, y compris le secteur, l'entreprise et les collaborateurs, contribue activement à encourager et à renforcer leur motivation. Un aperçu des mesures favorisant la motivation se trouve en annexe 1<sup>2</sup>.

L'étude complète en allemand<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> [anhang-1-gav-und-wb.pdf](#)

<sup>3</sup> <https://www.ts-formation.ch/de/studie-gav-weiterbildung-2025>