

Stratégie, plutôt que subventionnite!

Il est banal de dire que les formations initiales et continues sont un plus dans une économie moderne. Elles exigent toutefois l'engagement des entreprises et des salariés – ainsi que des stratégies claires. L'appel précipité à un lourd subventionnement n'est pas une promesse de réussite. **Par Jürg Zellweger**



Jürg Zellweger est membre de la direction de l'Union patronale suisse.

Dans moins de dix ans, la population en âge de travailler commencera à stagner et même à reculer. Cela posera aux entreprises des défis de taille en matière de recrutement. Il est donc essentiel que l'économie helvétique – en plus de recourir aux marchés du travail de l'UE/AELE – sache exploiter tout le potentiel existant dans notre pays. La pénurie croissante de personnel spécialisé accroît l'importance stratégique de la formation initiale et continue, d'un niveau déjà élevé en Suisse. Accentuer cet effort implique, compte tenu de nos ressources limitées, que les mesures de formation soient efficaces et que les nouvelles compétences acquises puissent véritablement servir sur le lieu de travail. De même, la formation dispensées en cours d'emploi doit être aussi efficaces que possible en termes de durée et de coûts.

Pour que les activités de formation respectent ces principes, le système doit rester en étroite adéquation avec le monde du travail. Il faut continuer de centrer l'effort sur les multiples besoins des entreprises et des travailleurs. Jouent un rôle déterminant à cet égard les associations qui se mobilisent efficacement pour la formation professionnelle et l'engagement financier volontaire de l'économie en faveur de la formation initiale et continue. Les candidats à la formation doivent, eux aussi, faire leur part

de l'effort. La réglementation des conditions-cadres doit prévoir des espaces de liberté permettant de trouver des solutions non bureaucratiques et bien adaptées aux besoins.

Chasseurs de subventions à l'affût

En prévision d'une loi fédérale sur la formation continue, les groupes d'intérêt adeptes des subventions se manifestent déjà pour réclamer une aide étatique. Mais est-il nécessaire d'exiger plus d'argent de l'Etat? Des études montrent qu'un subventionnement poussé ne se traduit guère par une participation plus soutenue à de judicieux programmes de formation et qu'il tend à réduire l'engagement des privés et des partenaires sociaux. Avec cette conséquence que la conformité à certaines règles bureaucratiques de subventionnement devient plus importante que l'orientation sur le monde du travail. A partir du moment où la «scène de la formation continue» se détermine plus souvent en fonction de la Berne fédérale que de ses clients, l'économie perd un champ opérationnel stratégique.

Les employeurs et leurs organisations doivent penser stratégie pour préserver leurs intérêts. Sont cruciales les décisions concernant les admissions, le contenu, les formes et la durée des formations initiales et continues. Elles ont toute leur importance du point de vue des coûts et de la question de savoir si un nombre suffisant de personnes compétentes sont concernées. Si l'on crée de fortes incitations à la formation continue par le jeu du système salarial, il faut aussi être assuré de la qualité des mesures prises. Les employeurs devraient utiliser de manière «proactive» la marge et les instruments dont ils disposent en matière de formation afin d'épuiser au mieux le potentiel de talents existant. Avec la loi annoncée sur la formation continue, le Conseil fédéral ne souhaite pas installer un régime de subventionnement, mais optimiser le système. Y parviendra-t-il? On en saura plus en fin d'année. ■

Photo: Robi Lewis