



Le Syndicat.

Die Gewerkschaft.

Il Sindacato.

La formation comme moyen d'intégration professionnelle et sociale

1er décembre 2017, journée formation des adultes
Joëlle Racine, responsable formation, Unia

Plan de l'intervention

- 1. Formation: contexte général**
- 2. La politique d'Unia en faveur de la formation**
- 3. L'exemple de la formation Progredir pour adultes**
- 4. Accès à la formation: quel rôle du partenariat social et des conventions collectives du travail?**

1. Formation: contexte général



1.1. Présentation d'Unia

- **Plus grand syndicat interprofessionnel de Suisse:**
 - **200'000 membres (la moitié d'origine étrangère)**
 - **plus grande caisse de chômage privée**

- **Négocie les conditions de travail d'environ un million de personnes par le biais de 270 conventions collectives de travail, dans 4 secteurs:**
 - **Secteur industrie**
 - **Secteur construction**
 - **Secteur arts et métiers**
 - **Secteur tertiaire**

- **Présence dans toute la Suisse**

- **La majorité des membres disposent d'un diplôme de la formation professionnelle (AFP et CFC) ou travaillent dans des branches le nécessitant**

1.2. Contexte suisse: tendance générale liée à la formation

- **Augmentation générale du niveau de qualification de la population en Suisse! En 2016!**
 - Niveau secondaire II (25-64 ans) 46,2 % de la population active
 - Niveau tertiaire (entre 25 et 39 ans): 1 personne active sur 2
 - Niveau de tertiarisation dépend des branches (élevé: informatique, chimie, finance, marketing, électronique)
 - Part élevé de diplômés de niveau sec. II: industrie, artisanat, construction, métiers liés à l'alimentation (boucherie, boulangerie...)
 - Renforcement de la formation initiale dans professions accessibles auparavant sans formation (hôtellerie, restauration, transports, stockage, certaines activités de l'industrie)
- **Et déclin de professions moyennement ou peu qualifiées!**
- **Raisons:** mutations exigeants niveau élevé de formation, développement de professions « tertiarisées»
- **Augmentation des difficultés pour les personnes sans diplôme sur le marché du travail – nécessité de se former!**

1.3. Un accès inégal à la formation continue

Personnes avantagées:

- Les personnes déjà formées
- Les hommes de moins de 55 ans
- Les personnes travaillant à temps complet
- Les personnes indigènes
- Meilleur effet sur le salaire si soutien de l'employeur!

Personnes désavantagées:

- Personnes peu ou non qualifiées
- Personnes migrantes
- Les femmes (paient davantage elles-mêmes leur formation; offres formation peu flexibles)
- Les personnes travaillant à temps partiel
- Les personnes en travail temporaire

➤ **Plus grand risque de discrimination envers les femmes migrantes, non qualifiées, travaillant à temps partiel, temporaires**

(Source: CSRE, 2014)

2. La politique d'Unia sur la formation: des revendications à la pratique



**Il Sindacato.
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.**



2.1. Revendications d'Unia sur la formation

- **Principe de base:**

égalité des chances dans l'accès à la formation professionnelle initiale et continue tout au long de la vie

- **L'accès à la formation continue tout au long de la vie: importance d'ancrer le **droit** de chacun-e dans la loi!**
 - Intégration des adultes dans le système de formation, particulièrement pour les femmes et les personnes migrantes
 - Reconnaissance et équivalence facilitée des diplômes étrangers
 - Accès facilité à la validation des acquis de l'expérience
 - Renforcement des compétences de base et des connaissances linguistiques

2.2. Les activités d'Unia en faveur de la formation

- **Contributions financières pour les membres**
- **Développement d'offres de formation pour membres et non membres**
- **Encouragement de la formation par le biais des Conventions Collectives de Travail (CCT) et du partenariat social**
- **Encouragement au niveau politique par l'entreprise de l'Union Syndicale Suisse**

2.3. Les offres de formation d'Unia

- Cours de langues
- Progredir
- Bilans de compétences (partenaire: effe)
- Cours spécifiques (de branches, par Movendo, ...)



2.4. Les cours de langues

- Plus de 100 cours de langues en allemand, français, italien, dans presque toute la Suisse
- Axés sur les branches spécifiques (hôtellerie-restauration, construction, nettoyage, jardiniers-paysagistes, peintre-plâtrier)
- Aussi sur le lieu de travail! Ex. construction: cours fide, «Deutsch auf der Baustelle»
- Financement provenant des commissions paritaires, des cantons et de la fondation Unia

➤ **Au-delà de l'apprentissage linguistique, permet aux personnes d'entrer dans une dynamique de formation**



3. La formation Progredir



3.1. La formation Progredir: de quoi s'agit-il?

- Formation non formelle
- Cours préparatoire pour l'admission directe à la procédure de qualification (art. 32, OFPr.)
- Pour les professions du nettoyage et de l'hôtellerie-restauration (porte entrée marché du travail)

Vaud: depuis 2009, 4^e volée

Berne: depuis 2017, phase de mise en place

Financement: commissions paritaires, cantons, Fondation Unia

VD: 139'000.- (20 p.)

BE: 114'000.- (15 p.)

ECAP



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

**Avec qui? Un partenariat
Unia-ECAP**

Pour qui?

- Pour les personnes travaillant dans des branches précaires
- Issues de la migration
- Peu voir pas d'accès à la formation, sans qualification reconnue

3.2. Progredir: une formation adaptée pour les adultes migrants

Module 1 Bilan de compétences <i>12 leçons</i>	Module 2 Formation professionnelle en CH <i>4 leçons</i>	Module 3 Marché du travail en Suisse <i>4 leçons</i>
Module 4 Communication professionnelle <i>70 leçons</i>	Module 5 Compétences de base <i>40 leçons</i>	Module 6 Culture générale <i>80 leçons</i>
Module 7 Bilan de compétences professionnel <i>12 leçons</i>	Module 8 Formation professionnelle de branche <i>160 leçons</i>	Module 9 Coaching individuel <i>10 leçons pendant la formation</i>

- Une formation modulaire adaptable au niveau de chacun-e
- Une pédagogie adaptée
 - Un horaire adapté
 - Un soutien individuel
- Une mise à niveau de la culture générale et de l'apprentissage des langues
 - Un soutien financier

Formation professionnelle de branches organisée par l'ECAP:

Nettoyage, VD: avec la Maison Romande de la Propreté
 Hôtellerie-restauration, VD: avec des formateurs de Hotel et
 Gastro Formation

Restauration, BE: collaboration en construction avec une
 école professionnelle



3.3. Progredir: L'expérience vaudoise

ORIGINE:

2008: Sondage auprès des membres Unia de langue portugaise

➤ **Membres féminins: Besoin en offres de formation! Une formation pour les femmes**

**De 2009 à aujourd'hui:
28 diplômes obtenus**

Taux de réussite: 70%

- 1 AFP en commerce de détail
- 1 CFC de spécialiste en intendance
- 2 CFC spécialistes en restauration
- 11 CFC spécialistes en hôtellerie
- 14 CFC agentes en propreté



4^e volée (2017-2019): 25 participantes

- nettoyage
- restauration
- hôtellerie

100 participantes ayant suivi tout ou partie de la formation par envie de se former

3.4. Progredir: au-delà des défis, quels apports pour les participantes?

Défis

- Se remettre dans une dynamique de formation: dépasser ses réticences et blocages
 - Conciliation vie privée-professionnelle – de formation
 - Soutien de l'employeur?
 - Difficultés linguistiques
 - Difficultés personnelles
 - Assiduité aux cours?
- Taux d'échecs 30%

Apport pour les participantes:

- Professionnalité, amélioration compétences linguistiques
- Meilleure compréhension du fonctionnement de la société d'accueil
 - Augmentation de revenus
- Ouverture des possibilités, envie de continuer de se former (maître d'apprentissage, formation dans d'autres branches)
 - Création d'entreprises
- Sur la personne: renforcement de sa confiance en elle et en ses propres capacités, entrepreneuriat, «moins peur»



3.5. Mettre en place Progredir: quelques éléments décisifs

- **Instaurer la confiance auprès des autorités cantonales et des acteurs clés**
 - Pourquoi ECAP, un syndicat?
 - Concurrence à d'autres offres actuelles de formation?

- **Personnel enseignant et experts acquis à une pédagogie adaptée aux adultes migrants**

- **Aspects financiers:** comment assurer une pérennité financière? Comment développer une telle formation dans des branches sans convention collective de travail?

4. Encouragement de la formation pour les adultes par le biais des CCT et du partenariat social

▪ Au sein des CCT:

- Création de **catégories salariales** spécifiques après le suivi de cours non qualifiants (comme étape au diplôme professionnel) (ex: Progresso, CCT hôtellerie-restauration)
- Attribution de **congé de formation** (jours payés pour la formation) pour l'employé-e
- Mise en place Mécanismes de **dédommagement** pour l'employeur lors du suivi de la formation par le salarié (CCT hôtellerie-restauration)

▪ Au sein du partenariat social:

- Création de fonds paritaire de formation
- Création de fondation de formation (ex: Maison Romande de la Propreté!)

➤ **Le partenariat social: outil créatif en faveur de la formation! Potentialité!**

Conclusion

- **La formation n'est pas un coût, mais un investissement**
- **Nécessiter d'ancrer le droit à la formation continue tout au long de la vie dans la loi**
- **Même sans reconnaissance de ce droit, il existe de nombreuses manières d'encourager la qualification des adultes, à différents niveaux**
- **Le partenariat social est un excellent outil à disposition!**

