

## CONGRÈS DE L'USS DES 5 ET 6 NOVEMBRE 2010

Berne, novembre 2010

### **Texte d'orientation n°2**

#### **« Les défis de la politique de formation »**

#### **Lignes directrices en matière de formation générale, professionnelle et continue**

##### *Résumé*

*Surmonter l'inégalité sociale des chances éducatives en Suisse mise en évidence dans l'étude comparative de l'OCDE est un objectif central de la politique de formation. Le droit pour tous les jeunes à une éducation suffisante et l'accès à la formation continue pour tous les salarié(e)s sont plus judicieux, pour leur avenir, mais aussi pour celui du pays et plus particulièrement pour celui de sa cohésion sociale, que « le développement de l'excellence et de l'élite dans un marché global » dont on débat généralement en priorité. Pour les syndicats, ces objectifs revêtent une importance cruciale.*

*Chaque niveau du système de formation peut contribuer à réduire les inégalités sociales, pour autant que suffisamment de moyens soient investis dans le développement et la qualité de l'enseignement. Seuls des enseignant(e)s motivés peuvent offrir des perspectives de formation durables aux personnes en formation.*

*Le système de formation ne peut toutefois à lui seul, même en situation optimale, que modérer les inégalités sociales, mais pas les surmonter. C'est pourquoi la politique de formation fait partie du noyau central des tâches syndicales.*

La promotion de l'élite et de son « excellence » est dominante en Suisse et dans toutes les sociétés comparables, et s'explique par les rapports sociaux réellement existants. Un bref coup d'œil aux anniversaires des institutions de formation tombant en 2010 permet d'illustrer ce propos : alors que la première université du pays, celle de Bâle, fête son 550<sup>e</sup> anniversaire, les écoles obligatoires et professionnelles modernes de certains cantons atteignent juste leur 175<sup>e</sup> ou 180<sup>e</sup> anniversaire. Le poids de cette longue histoire a laissé des traces évidentes jusque dans le système actuel de formation, malgré toutes les réformes et les évolutions positives. Le rapport 2010 sur l'éducation en Suisse, premier du genre, a confirmé cet état de fait et fait apparaître clairement à quel degré nous étions éloignés du dépassement des inégalités sociales en matière de chances éducatives.

### **Chaque niveau de formation doit contribuer à l'égalité des chances**

Le système de formation s'est développé et différencié dans le temps en parallèle au progrès de la productivité, l'un et l'autre s'influencent mutuellement. Aujourd'hui, dans tous les États de l'OCDE, il y a nettement plus d'hommes et de femmes qu'avant à rentrer dans le système de formation durant la première partie de leur vie et cela, désormais, pour une période plus longue. L'ascenseur éducatif monte et dessert plus d'étages, mais c'est la situation sociale des personnes en droit d'être formées – et non pas l'évaluation de leurs connaissances – qui détermine pour l'essentiel qui doit descendre et à quel étage.

Les réformes du système de formation ont sans aucun doute été synonymes d'énormes progrès pour beaucoup de gens, en particulier les femmes, mais à l'intérieur des limites étroites fixées par le système lui-même sur la base du poids du capital culturel transmis. Les femmes représentent depuis quelques années déjà la majorité aux examens de maturité gymnasiale ainsi qu'au début des études, mais ne sont qu'environ 12 % des professeurs d'université. Et les orientations des études respectent les différences de genre traditionnelles. Même image dans la formation professionnelle : d'ici peu, les femmes auront le même taux de formation professionnelle certifiée que les hommes, mais dans les professions qui leur sont traditionnellement dévolues. Et la réforme la plus importante du système éducatif des années 1990 – l'introduction de la maturité professionnelle comme voie d'accès aux écoles professionnelles supérieures, devenues hautes écoles supérieures – a finalement provoqué une pression à la réduction des inégalités sociales à ce niveau. Les hautes écoles universitaires n'avaient jamais pu atteindre jusqu'à maintenant la même proportion d'étudiant(e)s au bénéfice de diplômes supérieurs à ceux de leurs parents. Cette réforme a apporté à la formation professionnelle un investissement supplémentaire nécessaire dans l'enseignement de la culture générale et la tertiarisation directe de la formation, sans mettre en péril les acquis du système dual. Elle représente ainsi une réforme du système de formation doublement réussie et pertinente, qui ne doit en aucun cas être menacée par la nouvelle loi fédérale sur l'aide aux hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles. Toutefois, même cette réforme capitale n'a pas pu amener la formation professionnelle au même niveau de reconnaissance sociale que la formation générale.

### ***Première ligne directrice***

***L'USS s'oppose par principe à l'orientation exclusive aux demandes de l'économie. Elle s'engage en faveur de réformes qui améliorent l'égalité des chances ainsi que l'accès à la formation. Elle rejette les projets servant surtout à rendre la formation conforme aux exigences du marché et à en améliorer l'efficacité. Dans le cadre de la nouvelle réglementation du domaine suisse des hautes écoles, l'USS se prononce pour deux types de hautes écoles, chacun lié soit au système de la formation générale (maturité gymnasiale, universités, EPF) soit à celui de la formation professionnelle (maturité professionnelle, écoles de culture générale, écoles supérieures, hautes écoles spécialisées), mais perméable l'un à l'autre. L'USS soutient la revendication, avancée par le mouvement étudiant et ses organisations, d'amélioration du « système de Bologne » et en particulier l'initiative des bourses « pour l'avenir de la Suisse ».***

### **Davantage d'investissements dans la qualité de la formation et dans son essor**

Les exemples évoqués montrent que chaque niveau de formation peut connaître des réformes qui atténuent les inégalités sociales et donnent davantage de chances aux personnes en formation. C'est pourquoi les « réceptionnaires » du système éducatif doivent, à chaque niveau, s'atteler à cette tâche dans l'organisation concrète des modalités de la formation et ne pas s'en décharger complètement sur les « fournisseurs » du niveau inférieur. Attendre simplement que les structures d'accueil de l'enfance, les cycles élémentaires, les écoles à horaire continu, etc., toutes choses urgentes, se mettent en place est une stratégie inadéquate. Déjà, des études montrent que les avantages initiaux que connaissent les enfants issus des structures d'accueil lors des premières années d'école disparaissent durant la scolarité obligatoire lorsque les différents niveaux de l'éducation ne peuvent compenser les lacunes en capital culturel du milieu familial. C'est le point essentiel sur lequel insistent avec raison les enseignant(e)s particulièrement engagés et les syndicats de la profession : toutes les réformes faites sur la base d'expériences généralisées ne sont efficaces que dans la mesure où ce processus dispose des moyens nécessaires pour être appliqué dans le domaine de l'éducation. C'est ce qui fait de l'objectif du « Livre blanc » des Académies suisses des sciences, à savoir investir à partir de 2030 10 % du produit intérieur brut dans l'éducation et la formation, un élément essentiel. Vu l'accumulation des exercices de rigueur auxquels se livrent les cantons, il est donc grand temps de tirer la sonnette d'alarme, au moment même où la baisse conjoncturelle du nombre d'élèves dans la scolarité obligatoire devrait permettre d'améliorer nettement la qualité de l'enseignement.

### ***Deuxième ligne directrice***

***L'USS exige, avec le ssp et via des échanges avec les associations d'enseignant(e)s, dans le cadre des réformes HarMoS, le développement des écoles à horaire continu et des réformes pour une école intégrative, que suffisamment de postes d'enseignant(e)s qualifiés soient pourvus pour lutter contre le manque de professionnels ; les enseignant(e)s doivent pouvoir disposer de suffisamment de ressources pour appliquer le contenu de projets de réforme formellement opportuns. Ces ressources doivent surtout être investies directement dans les écoles et l'enseignement et non pas dans l'appareil administratif de l'éducation. Pour que le soutien individuel soit suffisant et que chaque enfant puisse s'intégrer socialement, les conditions d'engagement du personnel enseignant doivent être nettement améliorées. Il est notamment nécessaire de baisser le nombre des périodes d'enseignement de manière générale pour les enseignant(e)s et le nombre d'enfants par enseignant(e) doit être examiné. Les salaires des enseignants doivent être amenés au niveau des professions à qualifications similaires. De même, il faudra examiner sur le fond les conditions de salaires des enseignant(e)s. Les domaines des infrastructures, du développement personnel, etc. sont fréquemment insuffisants. Il faut également de toute urgence prendre au sérieux les problèmes de santé auxquels les enseignant(e)s – surtout les jeunes- sont confrontés en raison de leur surcharge de travail.***

***L'accueil de jour doit être conçu comme une tâche éducative et donc comme faisant partie de l'école. Cette conception doit se traduire dans les conditions de formation et d'engagement des structures d'accueil de jour.***

## Réduction des inégalités sociales en général et dans le système de formation

Même si nous arrivons à faire qu'il y ait davantage de fonds consacrés à l'amélioration de la qualité des enseignant(e)s et non pas à une nouvelle extension de la bureaucratie de l'éducation, la réduction des inégalités sociales dans le système de formation ne sera pas garantie. L'amélioration de la situation des femmes dans le système de formation n'a pas conduit à une amélioration générale comparable dans l'économie et la société. Au contraire, en matière de salaire et dans le management supérieur, l'écart entre les sexes se creuse de nouveau.

L'essor du système éducatif des années 60, 70 et 80 n'a pas non plus amené le plein emploi. Les personnes au chômage sont aujourd'hui en moyenne mieux qualifiées que lors de la crise des années 70, mais, malgré cela, ils ne trouvent pas davantage d'emplois, car le travail salarié est inégalement réparti. D'importantes réformes éducatives ne peuvent, à elles seules, éliminer les inégalités sociales de la surface de la Terre. C'est la raison pour laquelle une attention soutenue doit être portée à la revendication syndicale de réduction des inégalités sociales en général et dans le système de formation en particulier.

Si l'égalité et l'équité des chances doivent devenir réalité dans ce système, alors la scolarité obligatoire ne doit pas déjà constituer un handicap injuste. Et au-delà, la formation ne doit plus être centrée sur la première phase de la vie. Tous les jeunes doivent recevoir une formation initiale qui leur permette de trouver leur place sur le marché du travail et dans la société. Il faudra, de ce fait, encourager à l'avenir des offres qui permettent aussi aux jeunes socialement défavorisés et connaissant des difficultés scolaires d'accéder à une première formation adéquate afin qu'ils puissent aussi trouver à long terme leur place sur le marché du travail normal. Mais cette formation doit aussi permettre à toutes et à tous de participer à « l'apprentissage tout au long de la vie ». Ce dernier ne doit toutefois pas se limiter au seul aspect économique de l'employabilité ; il doit aussi s'ouvrir à une perspective plus large, celle du transfert du capital culturel à la génération suivante. Si tous les salarié(e)s et tout l'entourage familial ont accès à l'offre de formation, qui ne doit pas être uniquement fonction de la rationalité de l'entreprise définie par l'employeur, alors nous nous approcherons des objectifs et des tâches de systèmes de formation modernes qui intègrent aussi le thème de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle. L'apprentissage durant toute la vie ne doit cependant pas seulement se focaliser sur le point de vue économique, soit : le maintien de la capacité à accéder au marché du travail. Il convient d'avoir aussi en vue ici une conception plus large du transfert du capital culturel à la génération suivante. C'est pourquoi l'ancienne revendication d'une revalorisation de l'instruction civique, également au sens d'une formation au rôle de citoyennes et citoyens, reste centrale aujourd'hui encore. Non seulement une instruction civique adaptée aux groupes visés et moderne revêt une grande importance durant la scolarité obligatoire, mais elle doit aussi être massivement développée à tous les échelons de la formation.

### *Troisième ligne directrice*

***L'USS s'engage en faveur de l'école intégrative pour tous les enfants et de l'abolition de la sélection précoce dans l'école obligatoire. À cet égard, il est important de mettre à disposition des moyens pour l'encouragement spécialement destiné aux élèves socialement défavorisés ainsi que pour améliorer la qualité de l'école. Dans ce contexte, l'USS s'engage également en faveur de l'adhésion de la Suisse à la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU.***

***L'USS s'engage pour une formation initiale large et autorisant des formations postérieures pour toutes et tous, ainsi que pour l'ancrage du droit à la formation continue et à une orientation professionnelle et de carrière pour toutes et tous dans la nouvelle loi sur la formation continue. Elle intervient pour le droit à l'éducation des enfants et jeunes sans statut légal pour la période de formation s'étendant jusqu'à la fin du degré secondaire II (scolaire ou CFC).***

***Elle s'engage pour l'égalité entre femmes et hommes dans les domaines de la formation professionnelle initiale et continue ainsi que pour des projets qui contribuent à élargir les perspectives professionnelles des jeunes filles et femmes.***

### **Le développement du système de formation est nécessaire**

La publication du Livre blanc « Une éducation pour la Suisse du futur » par les Académies des sciences suisses en 2009 ouvrit un vif débat entre partisan(e)s du système de formation professionnelle et du système de formation générale. À l'arrière-plan de ce « combat des systèmes », on trouve la diminution du nombre d'élèves terminant leur scolarité ces prochaines années, ainsi que le débat autour de la réduction des ressources publiques pour la formation prévue par les études prospectives. Représentante des intérêts de ses membres, dont la grande majorité est passée par la voie de la formation professionnelle, l'USS a pris une position médiatrice dans cette querelle, aussi bien pour des raisons de politique de formation que financières. Dans une société démographiquement vieillissante où existent des processus de décision de démocratie directe, les budgets destinés à la formation sont généralement mis sous pression. Lorsqu'en plus les acteurs de la formation se disputent et s'affaiblissent, les réformes deviennent à peine financiables ; se déclenche alors une lutte contreproductive pour tous et toutes – les enseignant(e)s, les élèves et les personnes en formation, mais pas pour la bureaucratie de la formation – pour s'appropriier les plus grosses parts possibles des budgets de la formation. Il est donc plus judicieux, même pour les représentant(e)s de la formation professionnelle, de s'engager en fonction des propositions de développement du financement de la formation contenues dans le « Livre blanc » que de réclamer plus de moyens pour la formation professionnelle au détriment de la formation générale.

### **Quatrième ligne directrice**

***L'USS s'engage pour le renforcement de la formation professionnelle et continue dans le cadre du développement de l'ensemble du système de formation. Dans les domaines spécifiques de la formation professionnelle initiale, de la formation professionnelle supérieure et de la formation continue, elle le fait de la manière suivante :***

#### **4.1 Formation professionnelle initiale**

Droit à la formation, pour toutes et tous, contre le chômage des jeunes. Au moins 95 % des jeunes terminant leur scolarité obligatoire doivent être amenés directement à un certificat fédéral, une maturité professionnelle, un titre scolaire ou gymnasial, cela le plus tôt possible, mais au plus tard à partir de 2015. Dans ce but aussi, ainsi que pour compléter les fonds de branche nationaux, d'autres fonds de formation professionnelle cantonaux devront être créés. Les entreprises qui versent des contributions à des fonds paritaires ne devront pas être grevées une seconde

fois. Lorsque l'offre de formation des entreprises est inexistante, le développement d'écoles des métiers doit être envisagé.

Pour les jeunes socialement défavorisés, connaissant des difficultés scolaires, en plus de l'offre de l'attestation fédérale de formation professionnelle, il faut lancer une offensive de formation afin de favoriser leur développement professionnel et personnel. Principalement les jeunes qui ont rencontré de grandes difficultés en raison de leurs problèmes linguistiques ou de la sélection précoce durant leur scolarité obligatoire ne peuvent souvent pas exercer d'activités correspondant à leurs aptitudes. C'est pourquoi il s'agit de les encourager dans le sens susmentionné.

En outre, les attestations fédérales de formation professionnelle ne doivent être introduites que si cela a un sens en fonction de la profession concernée et pas simplement pour former de la main-d'œuvre à bon marché. Il faut de toute façon développer des offres pour les personnes au bénéfice de telles attestations, des offres qui leur permettent d'accéder à un certificat fédéral de capacité (CFC).

#### **4.2 Formation professionnelle supérieure**

L'encouragement de la formation professionnelle supérieure (FPS : brevet, diplôme/maîtrise, écoles supérieures, professions non réglementées au niveau fédéral, etc.) est nécessaire. Il se fera d'une part grâce à un engagement financier des cantons à travers un accord intercantonal, accompagné d'un financement supplémentaire de la Confédération et de son engagement pour la reconnaissance de la FPS au niveau international ; d'autre part, grâce à une participation financière plus élevée des employeurs aux coûts croissants de la formation professionnelle supérieure, qui sont actuellement supportés pour l'essentiel par les salarié(e)s. Cette participation doit être assurée par les conventions collectives. Les employeurs mettent aussi à disposition des salarié(e)s des périodes de congé de formation payé plus longues.

Les personnes suivant une formation professionnelle supérieure doivent également être soutenues par des instruments orientés sur la demande.

Dans le domaine des soins et de la santé, d'importance pour la société, l'état d'urgence menace par suite d'un manque de main-d'œuvre qualifiée. L'USS soutient les syndicats et les associations professionnelles du secteur de la santé et leurs revendications de financement supplémentaire et de développement accru de la formation professionnelle supérieure.

#### **4.3 Validation des acquis et formation de rattrapage**

La reconnaissance de compétences acquises de manière informelle doit faciliter l'accès des adultes aux certifications fédérales, sans leur imposer de suivre le parcours de formation habituel. Le système national développé ces deux dernières années doit maintenant être appliqué dans tous les cantons. Dans ce cadre, les cantons doivent aussi participer aux frais de validation des acquis.

En matière de validation transfrontalière, l'USS et ses fédérations travaillent avec les syndicats de branche et leurs organisations faitières dans les pays concernés. La validation des acquis est surtout importante pour les salarié(e)s en reconversion des anciennes professions des monopoles, pour les personnes qui changent de cap professionnel et pour les migrant(e)s. L'introduction de ce système doit aller de pair avec le développement des possibilités de formation de rattrapage.

La formation de rattrapage est organisée de manière modulaire et s'adapte aux besoins des adultes (méthodes d'apprentissage, horaires, etc.). Le rattrapage des compétences de base – dans le domaine de la lecture et de l'écriture d'une deuxième langue, des mathématiques de la vie courante et des compétences méthodologiques et sociales – doit être intégré dans le système. Les modules propres à la profession sont en règle générale proposés par les écoles professionnelles ; une offre spécifique destinée aux personnes difficilement accessibles et aux migrant(e)s doit être développée et déléguée à des institutions certifiées du secteur de la formation d'adultes disposant de l'expérience nécessaire en matière de formation de groupes hétérogènes et de langue étrangère. La participation des cantons aux coûts doit être assurée.

#### 4.4 Formation continue

En ce qui concerne la nouvelle loi fédérale sur la formation continue, dont l'élaboration a commencé en 2010, l'USS place au centre de ses revendications l'accès pour chacun et chacune au bien public que représente la formation et demande :

- le droit à un bilan et/ou à un bilan de compétence tous les cinq ans ;
- le droit à cinq jours par an de congé payé de formation continue, cumulable durant trois ans ;
- de nouvelles offres pour les analphabètes fonctionnels et une campagne de sensibilisation à l'illettrisme ;
- une offensive linguistique pour les migrant(e)s.
- le droit à une formation continue durable et librement choisie durant la vie professionnelle et en cas de chômage.

La formation continue pour toutes et tous doit exister avant le passage par le chômage : *prévenir plutôt que guérir*, telle est la devise. *Un droit à un bilan de compétence tous les cinq ans pour tous les salarié(e)s doit être reconnu.* Ce droit existera durant toute la durée de l'activité professionnelle, pour les plus de 50 ans aussi. Le bilan professionnel est réalisé gratuitement auprès d'une institution qualifiée et doit montrer dans quelle mesure les qualifications détenues sont orientées vers l'avenir et quelle formation continue ou quel recyclage sont adéquats.

Le *bilan de compétence* se fait en dehors de l'entreprise, par exemple par l'orientation professionnelle et de carrière. La Confédération édicte les normes et fonctionne comme autorité de surveillance. L'article 51 de la loi sur la formation professionnelle est modifié en conséquence ou il est à nouveau formulé dans la *loi sur la formation continue*.

L'USS s'engage pour que les travailleurs et travailleuses, notamment les migrants et migrantes, puissent avoir accès, à des conditions financières avantageuses, à des cours de bilans de compétence conçus en fonction de groupes spécifiques, donnés par une institution de formation reconnue et débouchant sur des conseils de carrière ciblés.

La *Confédération* doit – au plus tard à partir de la période 2013 à 2016 mentionnée par le Message sur l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation – participer à hauteur de 25 % aux coûts des formations continues enseignées dans le cadre des écoles professionnelles et des écoles supérieures (nous parlons ici de leur offre en dehors de la formation professionnelle supérieure) ou d'écoles financées par l'État et/ou offrant des programmes certifiés, en particulier dans le domaine de l'intégration. Il faudra veiller à ce que la Confédération et les

cantons ne prennent en compte que les offreurs de formation continue poursuivant exclusivement des objectifs de politique sociale et de formation et non pas un but lucratif. De leur côté, les cantons développent l'offre de formation continue des écoles professionnelles ; ils prennent en charge, là où les employeurs ne participent pas au financement de la formation continue, jusqu'à 25 % des frais de cours, ainsi que les coûts des bilans de compétence auprès de l'orientation professionnelle. S'agissant de l'offre privée, des subventions adaptées sont octroyées par la Confédération en cas de respect des normes de qualité.

L'article 34 de la loi sur les étrangers exige des migrants et des migrantes qu'ils disposent de « bonnes » connaissances d'une langue nationale. Si l'on veut que cet article soit appliqué, il faut que chaque migrant et migrante reçoive un bon de formation continue ainsi qu'un crédit temps de 500 heures de cours durant les heures de travail ; au moins 10 000 places supplémentaires de cours sont proposées ; des cours de langue pour la vie courante sont en outre organisés en collaboration avec les fonds de branche.

En ce qui concerne le domaine de l'illettrisme (800 000 personnes vivant en Suisse sont des « analphabètes fonctionnel(le)s », souvent même en ayant terminé une formation professionnelle et sans être issues de la migration), un programme spécial sera développé, en collaboration avec les associations actives dans ce domaine et les hautes écoles spécialisées, qui devra aussi être inscrit dans le cadre de la nouvelle loi sur la formation continue.

#### **4.5 Politique syndicale de formation dans les branches suivie par les fédérations de l'USS**

Les fédérations de l'USS s'engagent à chaque fois que c'est possible dans la formation professionnelle initiale dans le cadre des réformes des *ordonnances sur la formation professionnelle initiale* et des *commissions suisses pour le développement professionnel et de la qualité de la formation*, là où il est important et utile de le faire pour la construction syndicale. Elles participent aux projets de nouveaux développements professionnels, de formations de rattrapage, etc. ou les lancent elles-mêmes, en particulier dans le domaine du développement durable et de l'écologie ou encore dans des domaines dans lesquels un manque de main-d'œuvre qualifiée se fait particulièrement sentir (entre autres la santé, l'informatique) ; elles s'engagent pour la qualité de la formation professionnelle supérieure dans leurs branches et fonctionnent, selon leurs possibilités, comme organismes responsables aux examens. Les fédérations de branche poussent leurs membres à utiliser les offres de formation adéquates.

Durant les années qui viennent, la politique de formation réoccupera le centre du débat politique à l'USS. La droite politique veut, lors des élections fédérales de 2011, faire de l'école obligatoire un instrument de propagande électorale. Ses revendications sont diamétralement opposées à celles de l'USS. C'est pourquoi il faut immédiatement leur donner une réponse syndicale forte et compréhensible. En matière de politique de la formation, l'USS veut que son interprétation de la formation soit clairement dominante.

En matière de formation continue, elles s'orientent d'après les lignes directrices suivantes :

- 4.5.1 *Les employeurs mettent à disposition des salarié(e)s en formation continue le temps de formation nécessaire.* Les fonds paritaires de branche existants ou encore à créer soutiennent aussi bien l'entreprise que les salarié(e)s en formation continue, en prenant particulièrement en compte les bas revenus, les personnes travaillant à temps partiel et les

salarié(e)s socialement les moins susceptibles de se former et sans formation professionnelle initiale.

- 4.5.2 Les fédérations de l'USS utilisent les ressources financières des fonds actuels et examinent dans quelle mesure elles peuvent être engagées pour la formation professionnelle initiale, la formation professionnelle supérieure et la formation continue. Elles développent de nouveaux programmes de formation continue dans les branches ; elles font valoir les besoins de formation spécifiques de chaque métier et branche afin d'affiner l'organisation de la formation continue. L'USS s'engage avec ses fédérations pour que, à l'aide de mesures spécifiques, les acquis des migrants et migrantes puissent être reconnus. Entre autres, on veillera à ce que, à cet effet, des profils de qualifications soient mis au point dans toutes les branches pour l'ensemble des professions.
- 4.5.3 Une offre spéciale de cours de formation continue professionnelle – couplée avec des cours de langue – doit être réservée aux migrant(e)s. Pour ce groupe cible, l'apprentissage d'une langue nationale doit être un des objectifs de la formation professionnelle continue ; le niveau de maîtrise de cette langue ne doit pas être un obstacle à l'entrée en formation continue. Dans ce contexte, des projets novateurs doivent être développés et des bonnes pratiques seront définies. À cette occasion, on veillera à développer particulièrement la collaboration avec des institutions de formation d'adultes qui ont accumulé des expériences avec les groupes hétérogènes et de langue étrangère.
- 4.5.4 Les fédérations de l'USS portent une attention particulière à la question du genre et donc à l'accès à la formation continue pour les personnes travaillant à temps partiel, ainsi que pour celles de 50 à 65 ans. Cette conception insiste aussi sur la participation des salarié(e)s à la définition de la formation continue.
- 4.5.5 Les fédérations de l'USS, avec Movendo, promouvront à nouveau plus à l'avenir la formation syndicale à l'intention de leurs membres, de leurs délégué(e)s syndicaux (personnes de confiance), de leurs secrétaires syndicaux et de leur personnel administratif. Ces prochaines années, il faudrait à nouveau se focaliser sur la promotion de la formation en politique syndicale et en politique générale ainsi qu'en formation culturelle. En fait également partie l'examen de nouvelles méthodes, formes et contenus qui parlent à la génération des plus jeunes. Il faudrait aussi proposer régulièrement des plateformes qui permettent un échange entre les offres de formation déjà existantes des diverses fédérations.

### **Proposition**

**Les quatre lignes directrices et leur concrétisation représentent la base de la politique de formation de l'USS et de ses fédérations pour les quatre prochaines années ; le centre de cette politique est constitué par le développement de la formation professionnelle et continue et elle vise aussi à copiloter l'évolution de l'ensemble du système éducatif et de formation.**