

**Seules les paroles prononcées font foi**

**Discours de Daniel Hügli, secrétaire central de syndicom**

## **Il faut qualifier les employé-e-s avec des solutions de partenariat social et les inclure dans la transformation numérique**

---

**Embargo jusqu'au mardi 27 octobre 2020, à 10h00.**

Mesdames et Messieurs,

La pénurie de personnel spécialisé est aujourd'hui souvent invoquée comme raison pour créer des emplois à l'étranger plutôt qu'en Suisse. Dans ce contexte, il est décisif pour nous que les entreprises assument leurs responsabilités et que les employé-e-s restent compétitifs tant au sein de l'entreprise que dans la branche, respectivement dans l'environnement professionnel. Pour ce faire, il faut non seulement un engagement en faveur de l'apprentissage à vie, mais aussi une politique proactive de la formation en entreprise. Les résultats de la présente étude le montrent: il est nécessaire que les instances politiques, les entreprises et le secteur agissent en coopération avec les partenaires sociaux.

### **Les solutions de partenariat social favorisent la formation continue**

Les résultats de l'étude démontrent la dissemblance entre les desiderata en matière de formation continue des employé-e-s TIC et la participation effective à une formation continue. Car près de 30% des personnes interrogées n'ont pas pu suivre une formation continue dans la mesure où elles l'auraient souhaitée. Près de 80% des sondé-e-s veulent suivre une formation continue à des fins professionnelles l'année suivante. Cela montre qu'il faut dans les entreprises des règles contraignantes, qui prévoient un droit au développement de l'employabilité pour toutes et tous.

De tels exemples existent déjà aujourd'hui: chez Swisscom, nous avons négocié déjà en 2018 cinq jours de formation continue, qui peuvent être pris chaque année. Ces cinq jours comptent comme temps de travail payé et peuvent être exigés par les employé-e-s sur la base de la convention collective de travail. Ce droit à la formation continue est également ancré dans d'autres conventions collectives de travail de la branche TIC, que nous avons négociées en tant que partenaire social.

### **Les réglementations servent aux employé-e-s et aux entreprises**

Comme nous l'avons constaté dans l'étude, les dispositions concernant la formation continue influent de manière positive sur les conditions-cadres. Là où elles existent, un soutien financier aux activités de formation continue est plus facilement accordé. Là où elles manquent, les employé-e-s se retrouvent souvent dans l'impossibilité de suivre une formation continue, faute de temps. Avec une convention collective de travail, ce droit est garanti à tous les employé-e-s et sa mise en œuvre uniforme est assurée.

Et cela dans l'intérêt des deux parties: la formation continue durant les heures de travail raccourcit certes le temps de travail «productif», mais elle augmente la productivité générale à moyen et long terme et doit donc aussi être considérée comme un investissement. Précisément à l'heure actuelle, où le télétravail à domicile gagne du terrain, l'occasion se présente de créer des possibilités supplémentaires de formations continues. Les entreprises peuvent par exemple mettre à disposition l'accès à des offres de formation en ligne, parfois même avec des certificats à la clé.

### **La transformation numérique ne réussira qu'avec le concours des employé-e-s**

Les entreprises ont en effet la responsabilité de former de manière prévisionnelle les employé-e-s en vue de la transformation digitale du monde du travail. Les mesures de formation doivent donc être introduites à temps, de sorte que les employé-e-s puissent acquérir les aptitudes nécessaires aux nouveaux profils d'emploi. Cela implique un changement de paradigme dans la politique de formation en entreprise. Ainsi, les connaissances peuvent être maintenues au sein de l'entreprise, car les employé-e-s sont prêts suffisamment tôt pour la transformation et peuvent y participer. Une telle politique de formation permet de réduire les suppressions de personnel et, au final, de diminuer les coûts liés à de nouveaux engagements.

L'étude montre que ce sont plutôt de jeunes hommes au bénéfice de diplômes de l'enseignement supérieur qui profitent des offres de formation continue. La branche et les instances politiques sont donc elles aussi tenues d'appliquer et de soutenir des mesures ciblées: par la mise en place de formations continues et de perfectionnements accessibles à toutes et tous, par exemple aux femmes, aux employé-e-s plus âgés et aux personnes issues de la migration.

### **Le droit à la formation permanente requiert les moyens nécessaires**

Si les cantons démantèlent la formation et réduisent les budgets, la politique manque son objectif et reste à courte vue. Certes, il n'existe aujourd'hui aucune exigence, ni aucun droit individuel à la formation continue dans la loi. Toutefois, aujourd'hui déjà, les cantons et la Confédération doivent veiller à une offre de formation continue à des fins professionnelles, qui soit adaptée à la demande. Ils doivent également l'encourager et la soutenir. Les enfants et les jeunes ainsi que les personnes en âge de travailler doivent pouvoir bénéficier d'une formation continue et d'un perfectionnement correspondant à leurs aptitudes. La Constitution fédérale inscrit cet objectif en tant qu'objectif social. Il ne suffit toutefois pas que la Confédération et les cantons poursuivent aujourd'hui ce but uniquement en complément et en fonction de leurs moyens disponibles. Il faut un droit revendicable à la formation permanente. En tant que revendication individuelle, ce droit doit être facilement exigible et il doit tenir compte des inégalités sociales en matière de formation.

À cet égard, les services d'orientation professionnelle et les offices régionaux de placement (ORP) jouent eux aussi un rôle important, notamment en offrant des mesures d'information et de conseil, respectivement des prestations financières via l'assurance chômage. Et de notre côté, nous apportons aussi notre appui: syndicom soutient ses membres dans les formations continues à des fins professionnelles par des contributions financières.