

# Prise de position

## Compétences de base en Suisse



## 1 Définition et situation de départ

Remplir un formulaire, trouver une liaison ferroviaire sur l'application Mobile CFF ou calculer un rabais pour l'achat d'une nouvelle robe dans un magasin: par compétences de base, on entend les connaissances et aptitudes de base telles que la lecture, l'écriture, l'expression orale dans une langue nationale, le calcul et les savoir-faire fondamentaux dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC), qui servent à s'orienter dans la vie quotidienne et professionnelle<sup>1</sup> et à participer à la vie sociale, politique, culturelle et professionnelle. « Les compétences de base sont essentielles pour l'intégration sociale et l'autonomie dans tous les domaines et à toutes les étapes de la vie. Elles sont une condition préalable à l'apprentissage tout au long de la vie ou à l'accès à la formation continue. »<sup>2</sup>

À cela s'ajoutent des compétences clés telles que les compétences méthodologiques, personnelles et sociales. Le collectif genevois pour la formation de base des adultes (C9FBA) cite quatre autres compétences de base: le raisonnement logique, l'orientation dans le temps et l'espace ainsi que la connaissance des us et coutumes locaux, c'est-à-dire l'histoire, les droits et devoirs civiques.

Une distinction est faite entre les compétences de base quotidiennes et les compétences de base professionnelles. Les compétences de base quotidiennes sont par exemple la lecture d'un horaire, la comparaison des prix ou la soumission d'une candidature en ligne. Les compétences de base professionnelles sont nécessaires sur le lieu de travail. Elles varient en fonction du métier et des tâches : par exemple, un.e employé.e doit être capable de comprendre une instruction spécifique, de décrire un problème avec les termes techniques corrects, de prendre des commandes ou de remplir des rapports de travail par voie électronique.

Ces dernières années, le nombre de personnes ayant des compétences de base insuffisantes n'a pas pu être réduit de manière significative en Suisse.<sup>3</sup> Selon les services compétents, cette faible réduction s'explique par le fait que les offres de formation sont encore trop peu connues. Ils s'efforcent de les rendre plus accessibles. La sensibilisation de la population a déjà nettement augmenté, davantage de personnes ont été systématiquement approchées, des fonds ont été débloqués, de nouveaux programmes ont été développés et des mesures telles que des bons de formation ont été mises au point.

Les exigences de la vie quotidienne et professionnelle ont fortement évolué et se sont accrues. Les changements numériques en particulier incitent à s'adapter et à se former. La transformation numérique ou le terme « marché du travail 4.0 » décrivent la modification des formes et des conditions de travail par l'automatisation et l'informatisation croissantes dans les entreprises. L'apprentissage tout au long de la vie est devenu une évidence impérieuse pour s'imposer sur le marché du travail et maîtriser le quotidien : par exemple, pendant la pandémie de coronavirus l'accès à l'aide sociale a été proposé de préférence en ligne ou les destinations de voyage ont exigé un code QR contenant les informations sur l'état de santé des voyageurs.

Le besoin d'offres de formation de qualité et à bas seuil pour les compétences de base est important en Suisse. On estime que 10% des adultes en Suisse ont des difficultés en lecture et en écriture, 5% en calcul simple et environ un quart n'a pas ou a peu de connaissances en informatique. En comparaison avec l'Europe, la Suisse est plutôt mal placée en matière de promotion des compétences de base.<sup>4</sup> Dans l'étude PISA sur les connaissances de base, par exemple, la Suisse n'occupe qu'un rang moyen, malgré la qualité de vie élevée et l'exigence d'ex-

<sup>1</sup> Art. 13 de la loi fédérale sur la formation continue (LFCo).

<sup>2</sup> Claudia Klingler (2022), directrice adjointe, responsable du secteur formation et conseil de l'OSEO Zurich, interviewée par l'OSEO Suisse.

<sup>3</sup> Fredrich, Bettina, „Bericht über die soziale und wirtschaftliche Entwicklung in der Schweiz 2017/2018“, dans Caritas (2019): *Sozialalmanach Digitalisierung – und wo bleibt der Mensch?*, Luzern: Caritas-Verlag, p. 29.

<sup>4</sup> Freiburger Nachrichten (du 22.04.2022), „Grossräte fordern, dass Unqualifizierte bessere Möglichkeiten zur Weiterbildung erhalten“, <https://www.freiburger-nachrichten.ch/grossraete-fordern-dass-unqualifizierte-bessere-moeglichkeiten-zur-weiterbildung-erhalten/>. OECD (2021), „OECD Better Life Index – Bildung Schweiz“, <https://www.oecdbetterlifeindex.org/fr/topics/education-fr/>.

cellence qui prévaut dans les normes professionnelles.<sup>5</sup> La force de la Suisse est de produire une main-d'œuvre qualifiée, c'est pourquoi les offres de formation se concentrent sur les compétences techniques et les connaissances spécifiques à la profession.<sup>6</sup> Toutefois, les personnes qui ne disposent pas de connaissances suffisantes en écriture, en lecture ou en calcul à l'issue de la scolarité obligatoire auront plus tard du mal à combler ces lacunes. Les offres de formation et le financement des formations continues correspondantes restent insuffisants.

## 2 Conséquences importantes de compétences de base insuffisantes

Le manque de compétences de base est largement tabou dans notre société et les personnes concernées ont souvent honte d'aborder activement le problème. Les adultes de langue maternelle, en particulier, ne sont guère atteints et l'offre de cours dans les régions rurales est insuffisante.<sup>7</sup> De même, la possibilité de promouvoir les compétences de base directement sur le lieu de travail est trop peu utilisée, bien que deux tiers des personnes concernées soient actives. Les centres de consultation n'ont pas intégré cette problématique dans leur mandat de prestations et ne connaissent donc pas suffisamment le sujet, de sorte qu'ils ne sont souvent pas en mesure d'orienter les personnes concernées vers des prestataires de formation appropriés. Si cette thématique est inscrite dans le mandat de prestations, les conseillers s'efforceront davantage d'identifier les lacunes en matière de compétences de base, de les aborder, de les clarifier

et d'orienter les personnes concernées vers les services appropriés.<sup>8</sup>

Une fois la thématique intégrée au mandat de prestations, « les conseillères et conseillers concernés intensifieront leurs efforts pour identifier, aborder et évaluer les lacunes en matière de compétences de base et pour orienter les personnes vers les services adaptés. »<sup>9</sup>

Le manque de compétences de base a des causes multiples. Il peut s'agir d'expériences négatives durant la scolarité, de conditions de vie difficiles ou d'expériences critiques durant l'enfance, d'absences prolongées ou fréquentes aux cours, par exemple pour cause de maladie, de déficiences non détectées ou détectées trop tard, telles qu'une déficience visuelle ou auditive, une dyslexie, une dyscalculie ou des difficultés d'attention.<sup>10</sup> De plus, il faut savoir que l'on peut perdre des compétences en lecture et en écriture si l'on n'en a pas besoin régulièrement.<sup>11</sup> Les personnes concernées cachent leurs déficits, évitent de lire, d'écrire ou de calculer et se replient sur elles-mêmes.<sup>12</sup>

L'une des conséquences fréquentes de compétences de base insuffisantes est une mauvaise intégration dans la société et l'économie, ce qui augmente le risque de perte d'emploi et de chômage et la dépendance de l'aide sociale qui en découle.<sup>13</sup> Cela vaut également pour les emplois dont le profil d'exigences est simple. Les emplois précaires sont encouragés faute d'alternatives, tout comme le chômage prolongé: les personnes peu qualifiées ont plus de difficultés à changer d'emploi, à exiger un salaire plus approprié ou à trouver un nouvel emploi en cas de chômage.

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Fischer, Gabriel, „Den Strukturwandel sozial gestalten statt das Ende der Arbeit ausrufen“, in Caritas (2019) : *Sozialalmannach Digitalisierung - und was der Mensch bleibt ?*, Caritas-Verlag, Luzern, p. 213.

<sup>7</sup> Grämiger, Bernhard (2016): „Das Weiterbildungsgesetz - eine Chance für den Kanton Zürich“, <https://www.caritas-zuerich.ch/medien/medienmitteilungen/2016/grundkompetenzen-foerdern-mit-bildung-gegen-armut>.

<sup>8</sup> Ecoplan (2021), „Conseil et accompagnement pour les adultes ayant des compétences de base insuffisantes, État des lieux et potentiel d'optimisation“, <https://www.ecoplan.ch/index.php/de/projekte?searchAuthor=&searchText=grundkompetenzen&submitButtonName=suche+%3E&searchLanguage=de-DE>, p. 33.

<sup>9</sup> Ecoplan (2021), p. 38.

<sup>10</sup> Association faîtière suisse Lire et écrire (2022), « Qu'entend-on par compétences de base? », <https://www.lire-ecrire-suisse.ch/grundkompetenzen.cfm>.

<sup>11</sup> Aschwanden, Brigitte (2016), Präsentation „Lesen und Schreiben – was man zu wissen glaubt ... Sensibilisierungsveranstaltung zum Thema Illetrismus“, <https://www.caritas-zuerich.ch/was-wir-sagen/armutsforum/armutsforum-2016-bildung-gegen-armut>.

<sup>12</sup> Caritas Zürich (2016), „Grundkompetenzen fördern: Mit Bildung gegen Armut“, <https://www.caritas-zuerich.ch/medien/medienmitteilungen/2016/grundkompetenzen-foerdern-mit-bildung-gegen-armut>.

<sup>13</sup> Schwager, (2016) : Präsentation „Projekt Grundkompetenzen. Marketinginstrumente für die nationale Vermittlung von Grundkompetenzen (Projektübersicht)“, <https://www.caritas-zuerich.ch/dms/file/MjlyMA%3D%3D/Referat-6-Metropolitan-Schwager.pdf>.

Des compétences de base faibles entraînent souvent des souffrances (symptômes de stress dus au surmenage, faible estime de soi) chez les personnes concernées et donc un risque accru de maladie et de pauvreté. Ainsi, les compétences de base faibles ont également des répercussions négatives sur l'ensemble de la société et de l'économie et sont liées à des coûts élevés. On estime que ces coûts s'élèvent à 1,3 milliard de francs par an.<sup>14</sup>

Les personnes concernées représentent un grand potentiel en ce qui concerne la pénurie actuelle de main-d'œuvre qualifiée, ce qui a été reconnu par la Confédération. Cependant, l'accès au groupe cible est encore trop peu connu et étudié.<sup>15</sup> Actuellement, la Confédération élabore une collecte de données qui devrait fournir des informations sur le nombre de personnes ayant des compétences de base insuffisantes et sur la manière de les atteindre.

### 3 Bases légales et initiatives

La loi sur la formation continue (LFCo) de 2017 stipule explicitement que les compétences de base doivent être encouragées. Des centres de compétences cantonaux ont été créés à cet effet et le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a lancé des initiatives de promotion financière. Les services cantonaux servent de plaque tournante pour l'information et la mise en relation avec les prestataires de cours. Entre 2021 et 2024, la Confédération versera aux cantons plus de 40 millions de francs pour ces offres de formation continue, et les cantons doubleront le montant reçu. C'est trois fois plus que pour la période 2017-2020.

La Conférence intercantonale de la formation continue (CIF) et la Fédération Lire et Ecrire (FLE) dirigent la campagne nationale de sensibilisation « Simplement mieux ! » et le SEFRI le programme de promotion « Simplement mieux !

... au travail ». La première informe les personnes intéressées de la possibilité de suivre des cours de compétences de base à des conditions avantageuses.

La Confédération « soutient des offres spécifiques de formation continue émanant de fonds sectoriels ou d'organisations du monde du travail et des mesures mises en place dans les entreprises qui ont pour objectif l'acquisition de compétences de base »<sup>16</sup> dans le cadre du programme de promotion « Simplement mieux ! ... au travail ». Celui-ci s'adresse aux travailleurs.euse.s dont le contrat de travail n'a pas été résilié et expressément aussi au personnel plus âgé. Les PME peuvent être mieux atteintes par le biais des associations professionnelles et des groupes d'entreprises pour les inscriptions aux cours. Pour ce faire, les entreprises doivent commencer par recenser leurs exigences et leurs besoins en matière de formation.

Les avantages sont évidents : l'amélioration des compétences de base liées à l'emploi augmente les chances de rester plus longtemps à un poste, de pouvoir changer d'entreprise et éventuellement même de métier si l'on est intéressé, d'obtenir des certificats de branche et de trouver ainsi des possibilités d'emploi plus intéressantes et mieux rémunérées.<sup>17</sup>

Dans le cadre de différents projets, des approches axées sur la pratique ont été et sont encore testées et des processus d'apprentissage visant à améliorer les compétences de base ont été et sont initiés. L'amélioration des compétences de base est désormais une priorité pour la Confédération et les cantons sur la base des éléments mentionnés, et de nombreuses entreprises, associations professionnelles et syndicats sont conscients des défis à relever. La Conférence intercantonale de la formation continue (CIF), la Fédération suisse Lire et Ecrire (FLE) et la Fédération suisse pour l'éducation des adultes (FSEA) jouent un rôle de premier plan dans la

<sup>14</sup> Guggisberg, Jürg et al. (2007), „Volkswirtschaftliche Kosten der Leseschwäche in der Schweiz. Eine Auswertung der Daten des Adult Literacy & Life Skills Survey (ALL)“, [https://beruf.lu.ch/-/media/Beruf/Dokumente/Dokumente\\_Formulare\\_Links/Berufslehre/Bildung\\_Berufsabschluss\\_fuer\\_Erwachsene/Grundkompetenzen\\_Arbeitsplatz/Bass\\_Volkswirtschaftliche\\_Kosten.pdf?la=de-CH](https://beruf.lu.ch/-/media/Beruf/Dokumente/Dokumente_Formulare_Links/Berufslehre/Bildung_Berufsabschluss_fuer_Erwachsene/Grundkompetenzen_Arbeitsplatz/Bass_Volkswirtschaftliche_Kosten.pdf?la=de-CH).

<sup>15</sup> Fredrich, Bettina (2019), p. 30.

<sup>16</sup> Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI (2021), « Fiche d'information sur la priorité d'encouragement 'Simplement mieux!... au travail' », p. 2

<sup>17</sup> Charlotte Miani (2022), responsable des domaines Migration et Qualité chez Intégration au travail Suisse (AIS), en entretien avec l'OSEO Suisse.

promotion des compétences de base, cofinancée par le SEFRI.

Depuis 2018, plus de 4500 personnes ont participé à plusieurs centaines de cours de « Simplement mieux...au travail ! » dans toute la Suisse. Ce chiffre est malheureusement trop bas: de nombreux adultes peu qualifiés manquent de temps et de motivation pour participer à des cours plus longs en raison de leurs obligations familiales et professionnelles, des difficultés à trouver des offres de formation adaptées, du coût des programmes d'apprentissage ou encore des conditions de participation. Toutes ces raisons peuvent les dissuader de suivre une formation continue ou de se reconverter.

Le modèle GO développé par la FSEA a aussi pour objectif de promouvoir les compétences de base des adultes directement sur le lieu de travail.

« Dans de courtes séquences d'apprentissage, les collaborateurs acquièrent les compétences dont ils/elles ont besoin au sein de l'entreprise. Le modèle est utilisable de manière flexible dans toutes les tailles d'entreprises et tient compte du fait que chaque entreprise est unique ». <sup>18</sup>

Ces cours de compétences de base sont soutenus par l'initiative « Simplement mieux... au travail ! » déjà mentionnée. Ils s'adressent individuellement à une entreprise. Plusieurs associations régionales de l'OSEO proposent de tels cours internes. Ainsi, l'OSEO Zurich a développé et réalisé avec succès un cours sur les compétences numériques de base pour IKEA. D'autres grandes entreprises comme Victorinox et Trisa ont également organisé à plusieurs reprises des cours professionnels en interne.<sup>19</sup> L'avantage est que le contenu du cours est spécifique à la branche (vocabulaire, communication orale et écrite, exercices de calcul, compréhension du fonctionnement de l'entreprise) et que les collaborateurs ont la possibilité de suivre le

cours pendant leur temps de travail. Cela augmente la volonté de participer et diminue le sentiment de honte, car plusieurs collègues sont également présents.

La sensibilisation des supérieur.e.s hiérarchiques au sein de l'entreprise doit permettre d'identifier plus rapidement les compétences de base insuffisantes et de rechercher le dialogue avec les personnes concernées - de manière discrète et empathique - afin de les motiver à investir activement dans leur formation.<sup>20</sup>

Mais seuls huit cantons ont adopté ce programme de promotion: il semble qu'il passe inaperçu dans de nombreux cantons et ne les convainc pas.<sup>21</sup>

Afin de sensibiliser la population au thème des compétences de base et d'attirer de nouvelles personnes intéressées, les cantons ont mis en place différentes offres: le canton de Lucerne distribue depuis 2020 des chèques de formation d'une valeur de 500 francs afin d'inciter les personnes à suivre des cours. D'autres cantons ont repris cette idée, comme par exemple le canton de Fribourg depuis 2022. Le canton de Zurich a ouvert plusieurs studios d'apprentissage qui proposent des cours gratuits de lecture et d'écriture, d'informatique et de téléphonie mobile ainsi que des conseils généraux. L'accès à bas seuil vise à susciter l'enthousiasme de la population pour l'apprentissage. Cette offre innovante a également déjà été adaptée par d'autres cantons. Plusieurs associations régionales de l'OSEO participent à ces offres en tant que partenaires.

#### 4 Promouvoir les compétences de base pour les chômeur.euse.s

Talitha Schärli Petersson, anciennement active au sein du Programme national contre la pauvreté (Office fédéral des assurances sociales), constatait déjà en 2016: « Si l'on prend l'intégration professionnelle au sérieux, il faut aussi promouvoir les compétences de base. Aujourd'hui,

<sup>18</sup> FSEA (2022), « Le modèle GO », <https://alice.ch/fr/services/go-promotion-en-situation-de-travail/le-modele-go/>.

<sup>19</sup> Reportages vidéo sur [https://www.simplement-mieux.ch/betriebe\\_stories.cfm](https://www.simplement-mieux.ch/betriebe_stories.cfm).

<sup>20</sup> Charlotte Miani (2022), responsable des domaines Migration et Qualité, Insertion Suisse, en interview avec l'OSEO Suisse.

<sup>21</sup> Association des universités populaires Suisses AUPS (2019), « Acquisition et maintien des compétences de base des adultes: comment les promouvoir ? Comment développer la promotion ? Situation fin 2018 et recommandations pour 2021-2024 - Rapport de l'Association des Universités Populaires Suisses AUPS au Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI », [https://www.kompetence.ch/aktuell\\_newsletter.cfm?id=700&lightbox\[iframe\]=true&lightbox\[width\]=75p&lightbox\[height\]=90p](https://www.kompetence.ch/aktuell_newsletter.cfm?id=700&lightbox[iframe]=true&lightbox[width]=75p&lightbox[height]=90p).



il manque une promotion systématique ». <sup>22</sup> De son point de vue, (trop) peu de choses ont été faites jusqu'à présent en matière de promotion.

Dans le cadre des mesures d'intégration professionnelle pour les chômeur.euse.s, les compétences de base peuvent être encouragées. Mais pour l'instant, ce sont surtout les compétences linguistiques qui sont encouragées, comme l'alphabétisation et l'apprentissage d'une langue nationale.

L'expérience de l'OSEO montre que la promotion des compétences générales de base - en particulier dans le domaine des TIC - est essentielle pour la réinsertion sur le marché du travail. Elle doit être financée par l'assurance-chômage et soutenue explicitement par la Confédération et les cantons. Une clarification systématique de la situation individuelle et de la motivation des personnes concernées ainsi qu'une approche coordonnée de tous les acteurs sont essentielles, ce qui n'est pas encore suffisamment le cas aujourd'hui. <sup>23</sup>

## 5 Promouvoir les compétences de base pour les bénéficiaires de l'aide sociale

L'offensive de formation continue, initiée par la FSEA et la CSAIS, prévoit depuis fin 2019 de soutenir les bénéficiaires de l'aide sociale aussi bien dans leur développement professionnel que social et personnel et dans la gestion de leur quotidien. Dans le cadre de l'offensive, les services sociaux ont été soutenus et accompagnés dans la mise en place d'une structure de soutien. Les neuf services sociaux impliqués dans la première phase du projet ont mis en place des structures permettant un conseil et un accompagnement ciblés des bénéficiaires de l'aide sociale. Pour ce faire, un plan de formation individuel est par exemple établi sur la base d'une clarification de la motivation à apprendre et des profils individuels.

Près de 30% des bénéficiaires de l'aide sociale présentent un manque de compétences de base. <sup>24</sup> Cette situation de départ complique les efforts qui prévalent aujourd'hui pour intégrer le plus rapidement possible les bénéficiaires de l'aide sociale dans le marché du travail. Afin d'exploiter le potentiel des personnes ayant de faibles compétences de base, l'offensive de formation continue doit être poursuivie de manière ciblée. Ce faisant, le parcours de formation doit se dérouler en trois étapes : 1) acquisition de compétences de base, de compétences clés et de compétences quotidiennes, 2) qualification professionnelle en dessous du seuil de la formation professionnelle initiale et 3) accomplissement d'une formation professionnelle initiale. <sup>25</sup> La CSAIS et la FSEA ont développé cette stratégie commune afin de mettre sur le tapis les conséquences d'un faible niveau d'éducation sur le plan de la politique sociale. <sup>26</sup>

Actuellement, le système éducatif suisse est trop fermé et trop peu adapté aux personnes peu qualifiées. Il est conçu pour des personnes qui ont acquis des compétences de base à l'école obligatoire et des capacités et aptitudes professionnelles spécifiques dans le cadre de la formation professionnelle. Des formations continues sont ensuite suivies au cours de la vie professionnelle. En outre, plus une personne est âgée, plus il est difficile de trouver des voies de formation ouvertes, car le système de bourses existant prévoit des limites d'âge. L'OSEO s'engage à les supprimer et à prévoir des bourses pour tous ceux et celles qui souhaitent et peuvent achever une formation continue.

Les directives CSAIS en vigueur ne prévoient pas de soutien complet à la formation continue, et seuls quelques cantons permettent de rattraper un diplôme de formation par le biais de l'aide sociale. C'est pourquoi l'OSEO soutient les efforts visant à rendre accessibles des possibilités de formations préparatoires aux formations professionnelles, en dessous du seuil d'un certificat

<sup>22</sup> Caritas Zurich (2016), „Grundkompetenzen fördern: Mit Bildung gegen Armut“, <https://www.caritas-zuerich.ch/medien/medienmitteilungen/2016/grundkompetenzen-foerdern-mit-bildung-gegen-armut>.

<sup>23</sup> CSAIS/FSEA (2017), « Un emploi grâce à une formation », <https://skos.ch/fr/themes/formation/offensive-de-formation-continue/travail-grace-a-la-formation-continue>.

<sup>24</sup> Sécurité sociale CHSS, « La formation, la voie royale vers l'emploi », <https://soziale-sicherheit-chss.ch/fr/la-formation-la-voie-royale-vers-lemploi/>.

<sup>25</sup> CSAIS/FSEA (2018), Fiche d'information « Chances de formation de la petite enfance à l'âge adulte », <https://www.contre-la-pauvrete.ch/themes/formation-des-adultes>.

<sup>26</sup> Ibid.

fédéral de capacité ou d'une attestation professionnelle. En effet, pour de nombreuses personnes à l'aide sociale, l'accès direct à une formation professionnelle est irréaliste.

## 6 Les revendications de l'OSEO

Face à la transformation numérique et au marché du travail 4.0, les compétences de base gagnent nettement en importance. La pandémie de coronavirus a démontré de manière impressionnante l'importance des compétences en TIC pour accéder aux informations lorsque les bureaux administratifs sont fermés. Elles réduisent également le risque de perte d'emploi dus à une sous-qualification.

À l'avenir, les compétences de base élevées, l'intelligence sociale et émotionnelle, la créativité, la capacité à trouver des solutions flexibles et de solides connaissances en matière de TIC auront plus de poids que les qualifications professionnelles conventionnelles, qui peuvent de plus en plus être prises en charge par des machines ou des processus de fabrication numérisés et automatisés. Tous les signes le montrent. Il convient donc dès aujourd'hui de poser les jalons pour la Suisse. Selon la LFCo, le mandat du législateur, à savoir la suppression des obstacles à la formation de toutes sortes, est ainsi rempli.

L'OSEO souhaite mettre l'accent sur la force unique de l'être humain, à savoir sa capacité à agir de manière créative et à trouver des solutions. Cette capacité a déjà prouvé lors de précédentes poussées d'innovation et de technologie que non seulement des postes disparaissent, mais aussi que de nouvelles tâches à accomplir apparaissent.

Sur la base de l'analyse de la situation actuelle, l'OSEO demande les mesures suivantes comme contribution importante à la promotion des compétences de base :

1. Pour les chômeur.euse.s et les bénéficiaires de l'aide sociale : investir davantage dans la promotion des compétences de base et la qualification professionnelle. Promouvoir des offres à bas seuil afin de faciliter la participation. L'accent doit être mis sur le potentiel individuel et la motivation.
2. Promotion des compétences clés (compétences méthodologiques, personnelles et sociales). En outre, il serait judicieux d'introduire, en plus des cinq compétences de base existantes, la notion d' « apprendre à apprendre ».
3. Offres de soutien coordonnées et interconnectées à tous les niveaux d'enseignement, c'est-à-dire entre tous les acteurs de l'école obligatoire, de la formation professionnelle et du degré tertiaire.<sup>27</sup>
4. L'OSEO propose de simplifier le paiement des formations et des formations continues par l'intermédiaire de l'AC (comme c'est déjà le cas pour l'AI) afin de prévenir le chômage à long terme. Actuellement, seuls 3% environ des demandeur.euse.s d'emploi sont orientés vers la possibilité de suivre une formation continue.<sup>28</sup>
5. Poursuivre l'offensive de formation « Simplement mieux ... au travail ! ». Faciliter l'accès pour les PME. Supprimer les obstacles administratifs. Promouvoir de manière ciblée les offres de formation à bas seuil dans les entreprises. Attirer l'attention des entreprises de manière ciblée pour que les travailleur.euse.s puissent y participer.
6. Développer les offres de soutien actuelles pour les compétences de base, en particulier dans les petites et moyennes communes.
7. Adapter et concevoir les programmes en tenant compte des caractéristiques des adultes ayant de faibles compétences de

<sup>27</sup> Comme présenté dans Office fédéral des assurances sociales OFAS (2018), „Nationales Programm gegen Armut: Ergebnisse aus den geförderten Projekten im Handlungsfeld Bildungschancen - Synthesebericht“, S. VIII, <https://www.phbern.ch/nationales-programm-zur-bekaempfung-von-armut-ergebnisse-aus-den-gefoerderten-projekten-im-handlungsfeld-bildungschancen-synthesebericht>.

<sup>28</sup> Schmid, Martin et al. (2017), «Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von betroffenen Erwachsenen - Schlussbericht», <https://soziale-sicherheit-chss.ch/de/arbeitslosenversicherung-alv-und-bildung-optimieren-ihre-schnittstelle/>, S. 85.



base. Il s'agit notamment des mères et de leurs contraintes horaires, ainsi que des besoins en matière de garde d'enfants.

8. Encourager les formations continues pour les personnes âgées, ne pas fixer de limite d'âge pour les bourses.
9. Reconnaissance, validation et certification de formations même en dessous du niveau fédéral existant (CFC ou AFP). Le cours de formation d'auxiliaire de santé CRS, la formation Riesco et d'autres offres de formation adaptées aux besoins des adultes ont par exemple été testés.
10. Cours préparatoires dans le domaine des compétences de base, préapprentissage, programmes spéciaux éprouvés comme FORMAD dans le canton de Vaud et Enter dans le canton de Bâle-Ville.<sup>29</sup>
11. Un cadre de compétences numériques qui définit clairement les exigences minimales en matière de TIC.  
Il s'agit de savoir-faire, telles que l'utilisation efficace et effective de nouvelles applications et de nouveaux logiciels dans le travail quotidien, et de compétences transversales, c'est-à-dire de compétences complémentaires nécessaires pour réussir dans un environnement de travail marqué par les technologies numériques<sup>30</sup> (p. ex. capacités de coordination et de gestion, compétences interpersonnelles, aptitudes à la négociation, etc.).<sup>31</sup>

Les exigences minimales seront, par exemple, rédiger des textes, écrire des e-mails, remplir des formulaires en ligne, traiter des images, effectuer des recherches en ligne, etc.<sup>32</sup>

12. Soutien financier ciblé des personnes menacées ou touchées par la pauvreté pour

l'égalité des chances : compensation des pertes de revenus, garantie des moyens d'existence pendant la mesure de formation.<sup>33</sup> Parallèlement, financement d'infrastructures, telles que des ordinateurs ou un accès à Internet, afin d'améliorer les compétences en TIC.

13. Intégrer le conseil en matière de compétences de base dans le mandat des centres de consultation (par exemple, l'inscrire dans la charte). Il est important de proposer des conseils personnalisés et d'organiser des activités de proximité afin d'élaborer un plan de formation individuel avec les personnes concernées.  
Sensibiliser systématiquement les services et le personnel concernés à la thématique des compétences de base lacunaires, afin que celle-ci soit abordée de manière active.
14. La visibilité de la problématique et des opportunités doit être accrue par des campagnes régulières à l'échelle nationale, financées essentiellement par la Confédération<sup>34</sup>, comme par exemple la campagne nationale « Simplement mieux ! ».

<sup>29</sup> Alliance « Échange sur la pauvreté » (2021), p. 8.

<sup>30</sup> Un bon exemple à cet égard: cadre d'orientation TIC du SEFRI, <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/f-c/competences-de-base-des-adultes/promotion-competences-de-base-des-adultes.html>

<sup>31</sup> OECD (2016), «Skills for a Digital World», OECD Digital Economy Papers No. 250.

<sup>32</sup> Un bon exemple est proposé par le Collectif genevois pour la formation de base des adultes C9FBA, «Utiliser les technologies de l'information et de la communication (tic)», <https://www.c9fba.ch/referentiels-de-competences/>.

<sup>33</sup> Voir également le Programme national contre la pauvreté (2018), Fiche d'information „Certification professionnelle pour adultes et encouragement des compétences de base“, <https://www.contre-la-pauvrete.ch/themes/formation-des-adultes>.

<sup>34</sup> Association des Universités Populaires Suisses UP (2019), *ibid.*

**OSEO Suisse**  
Zieglerstrasse 29  
3007 Berne

031 380 14 01  
info@oseo-suisse.ch  
www.oseo-suisse.ch

