

S1 24 210

ARRÊT DU 17 JUIN 2026

**Tribunal cantonal du Valais
Cour des assurances sociales**

Composition : Candido Prada, président ; Frédéric Fellay et Matthieu Sartoretti, juges ;
Garance Klay, greffière

en la cause

A. _____, recourant

contre

SERVICE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DU TRAVAIL (SICT), Sion, intimé

(art. 59 LACI, mesures relatives au marché du travail)

Faits

A. A._____ (ci-après l'assuré), né en XXX1, a été footballeur professionnel jusqu'en 2012. Il a ensuite fait un apprentissage dans le génie civil et a travaillé plusieurs années dans ce domaine en qualité de représentant. Depuis 2018, il a exercé la profession d'entraîneur de gardiens de football (page 147 du dossier ORP).

Il ressort des pièces versées au dossier, notamment des diplômes déposés au dossier, du curriculum vitae (CV) produits par l'assuré ainsi que du procès-verbal du premier entretien avec l'Office régional de placement (ORP) du 8 juillet 2024, qu'il est titulaire de plusieurs diplômes de l'Union des associations européennes de football (UEFA), notamment de diplômes GK A UEFA, C-Basic, C UEFA, d'un diplôme entraîneur gardiens GK B UEFA et qu'il a suivi les cours d'entraîneur gardiens niveaux 1,2 et 3. Il présente par ailleurs 7 ans d'expérience professionnelle en qualité d'entraîneur des gardiens ou de « responsable méthodologie et entraîneur des gardiens ». Son CV indique pour finir son inscription à l'examen d'entrée du diplôme UEFA B (16 août 2024) (pages 123 et 137 à 140 du dossier ORP).

Depuis juillet 2023, l'intéressé a travaillé pour le FC LIEU_1 sur la base de plusieurs contrats échéant au 30 juin 2024 ; ces contrats, signés le 23 juin 2023 et soumis aux règlements et directives de la FIFA (Fédération Internationale de Football Association), de l'UEFA et de l'ASF (Association Suisse de Football), précisaient qu'il s'était engagé à obtenir la licence A des gardiens UEFA d'ici juin 2024 (pages 130, 132 et 134 du dossier ORP).

B. A._____ s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ORP de Martigny en date du 16 juin 2024, revendiquant le versement d'indemnités journalières de l'assurance-chômage dès le 1^{er} juillet 2024 (page 148 du dossier ORP).

Lors du premier entretien avec l'ORP, en date du 8 juillet 2024, l'assuré a indiqué qu'il avait pour objectif de conclure un contrat professionnel comme entraîneur ; il a précisé qu'en Suisse, il y avait des places dans 22 clubs professionnels ainsi que dans des académies de football et qu'il recherchait ce type d'emploi également à l'étranger. L'ORP a accepté que, durant les six premiers mois, l'assuré limite ses recherches dans ce domaine sportif. L'assuré a spécifié qu'en 2024, il devrait encore accomplir un complément de formation obligatoire afin de pouvoir exercer dans le monde entier et qu'il transmettrait les dates des cours y relatifs à l'ORP. Il a par ailleurs annoncé en gain intermédiaire un emploi d'entraîneur de gardiens de l'équipe suisse M16 et un travail à

temps partiel dans le café appartenant à son épouse (p. 146 du dossier ORP). Par courriel du même jour, il a transmis la liste des 12 jours de cours prévus pour sa formation UEFA B (page 144 du dossier ORP).

Le 17 juillet 2024, il a déposé auprès de l'ORP une demande de financement du cours tendant à l'obtention de la licence UEFA B d'entraîneur de football, cours organisé par l'ASF. Il a souligné que cette formation était importante pour acquérir des compétences techniques et théoriques avancées, pour bénéficier d'un bon réseau professionnel et accéder à des postes à responsabilité (p. 92 du dossier ORP). Le 18 juillet suivant, il a encore rempli un formulaire de « Demande d'assentiment à la fréquentation d'un cours » où il a ajouté qu'il était impératif qu'il obtienne cette licence UEFA B avant la saison 2025-2026 afin de valider sa licence actuelle (GK A UEFA), à défaut de quoi il ne pourrait plus exercer son métier d'entraîneur. L'écolage se montait à 820 francs. Sa conseillère ORP a préavisé favorablement cette requête en indiquant que cette formation était nécessaire pour que l'assuré puisse exercer dans son domaine (page 90 du dossier ORP).

C. Sa demande a été rejetée par décision de l'ORP du 7 août 2024 au motif que la formation requise, qui allait durer jusqu'en mai 2025, faisait partie d'une formation courante qui permettrait à l'assuré d'améliorer une situation de travail personnelle indépendante du chômage, de sorte qu'elle n'était pas du ressort de l'assurance chômage mais relevait de sa responsabilité individuelle (page 84 du dossier ORP).

L'assuré a formé opposition contre cette décision en soulignant que l'obtention de la licence B était non seulement essentielle pour son avenir professionnel mais également pour la validation de son diplôme actuel (GK A UEFA) ; conditionnant l'obtention de sa licence d'entraîneur des gardiens, elle constituait une étape obligatoire dans son parcours professionnel. En outre, en sus des frais du cours, il allait être privé d'indemnités journalières durant les 12 jours de formation, ce qui induirait globalement une perte financière importante (page 79 du dossier ORP).

Par décision du 16 octobre 2024, l'ORP a en revanche accepté de prendre en charge un cours individuel d'anglais d'un coût de 1860 francs (pages 63 et 71 du dossier ORP).

D. Les griefs de l'opposition de l'assuré ont été écartés par décision sur opposition du Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT) du 28 novembre 2024. Ce dernier a considéré que, compte tenu de son niveau de formation et de ses expériences professionnelles, le placement de l'assuré ne pouvait être considéré comme étant difficile pour des raisons inhérentes au marché du travail ; il a invoqué à cet égard le fait

que, depuis le mois d'août 2024, l'assuré effectuait un gain intermédiaire en qualité d'entraîneur des gardiens auprès de l'ASF. Se référant à la section dédiée aux licences d'entraîneurs ou au programme UEFA Coach Education du site officiel de l'UEFA (www.uefa.com), le SICT a par ailleurs estimé que « le cours UEFA B étant une étape intermédiaire pour les entraîneurs en formation, il n'est pas nécessaire pour une personne ayant déjà obtenu des certifications avancées comme l'UEFA GK A ou l'UEFA Pro licence ». Le SICT a dès lors confirmé le refus de l'ORP au motif qu'une mesure de marché du travail devait être nécessaire et adéquate et ne pouvait avoir pour objectif principal d'améliorer le niveau de formation d'un assuré ni de satisfaire un désir d'épanouissement personnel.

E. A. _____ a interjeté recours céans en date du 20 décembre 2024. Il a fait mention de certaines imprécisions dans son CV, à savoir que la validation du diplôme GK A UEFA inscrit sur ce dernier dépendait encore de l'obtention du diplôme UEFA B, condition résultant des nouvelles normes de l'UEFA. Ces dernières exigeaient que les entraîneurs de gardiens possèdent également un diplôme d'entraîneur général (au minimum UEFA B). Il a ajouté que l'ASF lui avait octroyé une dérogation ainsi qu'à quelques autres entraîneurs en leur permettant de suivre le nouveau cursus GK A UEFA avant d'obtenir le diplôme UEFA B, sous réserve d'obtenir ce dernier avant la saison 2025-2026, à défaut de quoi leur diplôme GK A UEFA serait rétrogradé et correspondrait à l'équivalent du diplôme de niveau 3 anciennement reconnu en Suisse et qui n'existait plus depuis décembre 2024. En cas d'engagement dans une équipe, son diplôme GK A UEFA, sans la licence UEFA B, rétrogradé à un niveau 3, lui permettrait certes de travailler dans le championnat national suisse mais l'exclurait des compétitions internationales comme la Ligue des champions. Il estimait qu'aucun club ayant des ambitions européennes ne l'engagerait dans de telles conditions. Sa situation serait encore plus compliquée en cas de projet de contrat en Ligue 1 en France : sans la licence UEFA B, il ne serait tout simplement pas autorisé à exercer, même dans le seul championnat français. Sans ce diplôme, il serait donc contraint de rester en Suisse, un pays avec seulement 12 clubs en Super League et 10 en Challenge League, ce qui limiterait ses opportunités d'emploi. Il craignait en conséquence d'être contraint de se réorienter professionnellement, malgré tous les efforts personnels et financiers déjà consentis. Il a dès lors requis le financement de ce cours ainsi que le versement des indemnités de chômage durant cette formation.

Le 16 janvier 2025, le recourant a encore transmis une série de documents à l'appui de ses conclusions. Dans un courrier du 16 janvier 2025, B. _____, responsable de la section des gardiens de l'ASF, a confirmé que, selon les nouvelles normes UEFA, un

entraîneur de gardiens devait être titulaire du diplôme C UEFA (entraîneur d'équipe) pour accéder au cours GK B UEFA et du diplôme UEFA B pour accéder au cours GK A UEFA. L'ASF avait dès lors dû adapter sa structure de formation et avait obtenu un accord de l'UEFA pour valider environ 50 entraîneurs titulaires du diplôme ASF niveau 3 ; dans ce cadre, l'ASF avait admis au cours GK A UEFA des candidats non encore titulaires du diplôme UEFA B, à condition que ces derniers terminent cette dernière formation avant la fin de la saison 2025-2026. Le recourant faisait ainsi partie de cette série de candidats qui devaient terminer leur formation UEFA B, prévue en juin 2025, afin que leur diplôme GK A UEFA soit validé. B._____ a joint un document officiel validé par l'UEFA expliquant les adaptations réglementaires et les exigences des nouvelles formations, et un document décrivant le parcours de formation des entraîneurs de gardiens en Suisse avec notamment les échéances liées à ces diplômes.

Le SICT a conclu au rejet du recours par mémoire-réponse du 3 mars 2025. Il a répété qu'il ne s'agissait pas d'une mesure de réinsertion professionnelle dictée par le marché du travail mais d'un perfectionnement, exigé par la réglementation interne d'une organisation sportive, destiné à maintenir ou améliorer ses qualifications dans une logique de carrière. Cela ne correspondait dès lors pas à une formation pouvant être prise en charge par l'assurance-chômage. Le SICT a joint une copie de son dossier à l'intention du Tribunal de céans.

Répliquant le 2 avril 2025, le recourant a exprimé que cette formation n'était pas un caprice mais une nécessité pour valider son parcours et continuer à exercer sa passion dans les meilleures conditions.

L'intimé ayant renoncé à dupliquer, l'échange d'écritures a été clos le 16 mai 2025.

Considérant en droit

1. Selon l'article 1 alinéa 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI ; RS 837.0), les dispositions de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, à moins que la LACI n'y déroge expressément.

Posté le 20 décembre 2024, le recours contre la décision sur opposition du 28 novembre précédent a été interjeté dans le délai légal de trente jours (art. 60 al. 1 LPGA) et devant

l'instance compétente (art. 56 et 57 LPGA ; art. 100 al. 3 LACI, 119 et 128 al. 2 OACI ; art. 81a al. 1 LPJA). Il répond par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte que la Cour doit entrer en matière.

2.

2.1 Le litige porte sur la prise en charge par l'assurance-chômage d'une formation en vue de l'obtention de la licence UEFA B d'entraîneur de football dans le cadre d'un cours organisé par l'ASF.

2.2 Selon l'article 59 alinéa 1 LACI, l'assurance alloue des prestations financières au titre des mesures relatives au marché du travail en faveur des assurés et des personnes menacées de chômage. Aux termes de l'article 59 alinéa 2 LACI, les mesures relatives au marché du travail visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi. Ces mesures ont notamment pour but d'améliorer l'aptitude au placement des assurés de manière à permettre leur réinsertion rapide et durable (let. a), de promouvoir les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail (let. b), de diminuer le risque de chômage de longue durée (let. c) et de permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle (let. d). Parmi les mesures relatives au marché du travail figurent des mesures de formation, des mesures d'emploi et des mesures spécifiques (art. 59 al. 1bis LACI).

En vertu de l'article 60 LACI, sont notamment réputés mesures de formation les cours individuels ou collectifs de reconversion, de formation continue ou d'intégration, la participation à des entreprises d'entraînement et les stages de formation (al. 1). La personne qui décide de son propre chef de suivre un cours doit présenter à l'autorité compétente, assez tôt avant le début du cours, une demande dûment motivée à laquelle elle joindra les documents nécessaires (al. 3).

Selon la jurisprudence, le droit aux prestations d'assurance pour la reconversion, le perfectionnement ou l'intégration professionnels est lié à la situation du marché du travail : des mesures relatives au marché du travail ne sauraient être mises en œuvre que si elles sont directement commandées par l'état de ce marché. Cette condition permet d'éviter l'allocation de prestations qui n'ont aucun rapport avec l'assurance-chômage (ATF 112 V 397 consid. 1a et 111 V 271 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_406/2007 du 5 mai 2008 consid. 5.2). Les critères d'attribution d'une mesure du marché du travail dépendent à la fois de circonstances objectives, telles que l'état du marché du travail, et de circonstances subjectives, telles que les difficultés de placement

de l'assuré, liées par exemple à sa formation, à son expérience, à son âge, à son état civil ou à sa situation familiale (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 9 ad art. 60 LACI).

2.3 Le droit à une mesure de formation est ainsi subordonné à plusieurs conditions générales (RUBIN, *op. cit.*, n. 10 ad art. 60 LACI) :

- les mesures de formation ne visent pas l'acquisition d'une formation de base ou l'encouragement général de la formation continue ;
- elles doivent améliorer l'employabilité et sont donc liées à une indication du marché du travail ;
- elles s'adressent aux assurés dont le placement est difficile ;
- elles ne peuvent en principe concerner la mise au courant usuelle dans une nouvelle place de travail.

En vertu de la première condition, la formation de base et la promotion générale du perfectionnement professionnel n'incombent pas à l'assurance-chômage. La limite entre la formation de base et le perfectionnement professionnel en général, d'une part, et le reclassement et le perfectionnement professionnel au sens de l'assurance-chômage, d'autre part, n'est souvent pas nette. Une même mesure peut présenter des caractères propres à l'une ou à l'autre des catégories précitées. Sont donc décisifs les aspects qui prédominent au regard de toutes les circonstances du cas particulier (ATF 111 V 398 consid. 2c ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_478/2013 du 11 avril 2014 consid. 4 et 8C_301/2008 du 26 novembre 2008 consid. 3). Il convient d'examiner, dans le cas concret, si la mesure en question ne relève pas, d'une manière ou d'une autre, de la formation professionnelle normale de l'intéressé et si ce dernier, toutes autres circonstances demeurant inchangées, aurait également fréquenté ce cours s'il n'avait pas été au chômage ou menacé de chômage imminent. Le perfectionnement professionnel en général, c'est-à-dire celui que l'assuré aurait de toute manière effectué s'il n'était pas au chômage, ne peut être suivi aux frais de l'assurance, celle-ci n'ayant notamment pas pour tâche de promouvoir la formation continue (ATF 111 V 274). Dans son message du 2 juillet 1980 concernant la loi fédérale sur l'assurance-chômage (FF 1980 III 618), le Conseil fédéral faisait observer que « la fréquentation (des cours dont dépend le droit aux prestations) doit être en rapport direct avec l'aptitude au placement de l'assuré en question. En effet, il ne saurait s'agir de faire supporter par l'assurance-chômage des frais concernant le perfectionnement professionnel en général, aussi souhaitable que celui-ci puisse être. En particulier, ce n'est pas la tâche de l'assurance-chômage que de financer une formation ou une seconde voie de formation ou encore un

stage en rapport avec une formation déterminée. Cette tâche incombe à d'autres institutions, par exemple à celles qui octroient des bourses d'étude et de formation » (ATF 111 V 401 consid. 2c).

Concernant la seconde condition de l'amélioration des chances de trouver un emploi en fonction des indications du marché du travail, on relèvera que des mesures du marché du travail ne doivent être mises en œuvre par l'assurance-chômage que si elles sont directement commandées par le marché du travail. L'assurance-chômage a pour tâche seulement de combattre, dans des cas particuliers, le chômage effectif ou imminent, par des mesures permettant à l'assuré de remettre à jour ses connaissances professionnelles et de s'adapter au progrès industriel et technique ou de mettre à profit sur le marché du travail, en dehors de son activité lucrative spécifique antérieure, ses aptitudes professionnelles existantes (ATF 128 V 192 consid. 7b/aa). Elle peut par exemple consister en un complément nécessaire à la prise d'un emploi précis par un assuré déjà formé dans le domaine (DTA 1998 p. 218). La mesure sollicitée doit en outre être nécessaire et adéquate. Elle ne saurait avoir pour objectif principal d'améliorer le niveau de formation de l'assuré ou sa situation économique et sociale. Son rôle n'est pas non plus de satisfaire une convenance personnelle ou un désir d'épanouissement professionnel (DTA 1991 p. 109 consid. 1b). Une amélioration de l'aptitude au placement, la perspective d'un avantage théorique éventuel ne suffit pas (arrêts du Tribunal fédéral 8C_594/2008 du 1^{er} avril 2009 consid. 5.2 et 8C_48/2008 du 16 mai 2008 consid. 4.2 ; Bulletin LACI MMT, état au 1^{er} juillet 2023, chiffre A24).

Selon la troisième condition, le droit à une mesure de marché du travail est réservé aux assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi. Cela signifie premièrement qu'en présence d'une possibilité de placement, une mesure ne se justifie pas. Lorsque la formation et l'expérience professionnelle suffisent à permettre à un assuré de retrouver un emploi dans son domaine, il n'existe pas de droit à participer à une mesure de perfectionnement ou à changer de cap professionnellement (arrêt du Tribunal fédéral 8C_202/2013 du 28 mai 2013 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 209/04 du 10 décembre 2004 consid. 4.2 ; RUBIN, *op. cit.*, n. 14 ad art. 60 LACI). Dans ce cas, il n'y a pas d'indication du marché du travail justifiant un perfectionnement ou une nouvelle formation. Deuxièmement, les difficultés de placement doivent être dues au marché du travail et non à d'autres facteurs comme des problèmes de santé, de reconnaissance de diplôme, de diplômes non suffisamment orientés vers la pratique professionnelle, ou encore de disponibilité restreinte due à un choix de l'assuré (RUBIN, *op. cit.*, n. 15 ad art. 60 LACI).

Finalement, en vertu de la quatrième condition, la mise au courant usuelle de nouveaux collaborateurs dans la future profession est du ressort de l'employeur, non de l'assurance-chômage (art. 81 al. 2 OACI). L'aide de l'assurance lors de la mise au courant ne peut entrer en considération que dans le cadre de l'allocation d'initiation au travail (art. 65 et ss LACI ; RUBIN, *op. cit.*, n. 16 ad art. 60 LACI).

Aux quatre conditions générales précitées, s'ajoutent des principes complémentaires se rapportant au coût de la mesure, à sa durée ainsi qu'aux qualités de son organisation (RUBIN, *op. cit.*, n. 17 ad art. 60 LACI).

3. En l'espèce, il ressort des pièces produites, notamment des explications du responsable de la section des gardiens de l'ASF, que le diplôme ASF niveau 3 délivré jusqu'en 2024 et permettant au recourant d'exercer son métier dans des équipes telles que le FC LIEU_1 n'est plus suffisant. Depuis la saison 2025/2026, l'obtention de la licence UEFA B (elle-même précédée de la délivrance de la licence C UEFA) conditionne l'obtention, respectivement le maintien, de la licence GK A UEFA. Ces diplômes sont désormais nécessaires pour accéder à des postes d'entraîneur de gardiens dans des équipes de haut niveau. Ces nouvelles exigences découlent des mises à jour des normes de l'UEFA applicables à tous les fédérations affiliées et tendent notamment à professionnaliser davantage les entraîneurs spécialisés, notamment de gardiens, en uniformisant les exigences applicables dans tous les pays membres de l'UEFA. Il ne s'agit dès lors nullement d'une problématique afférente au marché du travail mais d'adaptations nécessitées par les nouvelles attentes de cette organisation sportive.

Il s'ensuit que, sur le vu des formations déjà accomplies et de l'expérience professionnelle de l'assuré, le cours précité doit sans conteste être qualifié de « nouvelle formation de base », voire de « promotion générale du perfectionnement professionnel » et ne saurait entrer dans la catégorie des « mesures lui permettant de s'adapter au progrès industriel et technique » ni des « mesures lui permettant de mettre à profit sur le marché du travail, en dehors de son activité lucrative spécifique antérieure, ses aptitudes professionnelles existantes » au sens de la jurisprudence (ATF 111 V 271 ss ; 111 V 400 s. consid. 2b), laquelle a rappelé que ce n'était pas la tâche de l'assurance-chômage de financer une formation ou une seconde voie de formation.

En outre, cette formation, obligatoire pour tout entraîneur de gardiens souhaitant œuvrer au niveau visé par le recourant, s'apparente à un stage obligatoire ou à un cours probatoire ou préparatoire relevant de compléments de formation que l'assurance-chômage n'a pas à financer. En effet, cette formation a été planifiée et aurait dû être

entreprise indépendamment du chômage et des perspectives d'engagement à court terme. Or, comme rappelé ci-dessus, de telles démarches ne sont pas dictées par les indications du marché du travail. Elles s'inscrivent dans une pure logique de formation professionnelle normale. Par conséquent, elles ne relèvent pas de l'assurance-chômage (cf. RUBIN, Assurance-chômage, Manuel à l'usage des praticiens, 2025, p. 259).

Il est finalement rappelé que les problématiques de reconnaissance des diplômes, notamment en cas de volonté d'exercer son métier à l'étranger, ne sont pas non plus prises en compte par l'assurance-chômage.

A l'aune de ces éléments, le Tribunal ne saurait faire grief à l'intimé d'avoir refusé de mettre le cours litigieux à la charge de l'assurance-chômage. Le recours doit dès lors être rejeté.

4. Il n'est pas perçu de frais (art. 61 let. ^{fbis} LPGA), la LACI ne le prévoyant pas, ni alloué de dépens (art. 61 let. g LPGA *a contrario*).

Prononce

1. Le recours est rejeté.
2. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

Sion, le 17 juin 2026