

International Review of Community Development Revue internationale d'action communautaire



La formation professionnelle et l'éducation des adultes dans l'optique syndicale en Suisse Professional training and adult educational seen from a union perspective in Switzerland La formación profesional y la educación de adultos en la óptica sindical suiza

Vasco Pedrina

Number 9 (49), Spring 1983

Éducatons permanentes en mouvement ?

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1034722ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1034722ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (print)

2369-6400 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Pedrina, V. (1983). La formation professionnelle et l'éducation des adultes dans l'optique syndicale en Suisse. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (9), 119–123.
<https://doi.org/10.7202/1034722ar>

Article abstract

The socio-economic changes underway in today's society have forced workers' unions to deal with the question of occupational retraining. This question is crucial for both young and mature workers and invites reflexion on union education as well.

La formation professionnelle et l'éducation des adultes dans l'optique syndicale en Suisse

V. Pedrina

La formation professionnelle a toujours occupé une place centrale dans les préoccupations du mouvement syndical. Cela s'explique facilement, étant donné qu'elle représente, pour la majorité des travailleurs, la dernière forme d'éducation institutionnalisée relativement étendue à laquelle ils accèdent. Tout ce qui la concerne a une importance décisive pour leur avenir et pour les organisations qui les représentent.

Au cours de la dernière décennie, l'U.S.S. et ses fédérations¹ ont fait un effort soutenu pour promouvoir et améliorer la formation professionnelle. En 1978, l'U.S.S. a lancé le référendum contre une nouvelle loi sur la F.P. Il a abouti. Bien que le résultat espéré n'ait pas été atteint, la forte proportion des votants (44 %) qui ont rejeté la loi a néanmoins témoigné de l'impact de l'action conduite par l'U.S.S. et traduit l'insatisfaction que nombre de familles ouvrières ressentent face à la formation professionnelle donnée à leurs enfants.

Quant à l'engagement syndical dans le domaine de l'éducation des adultes, conçu dans l'acception la plus large du terme, il a été peut-être moins marqué sur les plans de la formation syndicale, du perfectionnement et du recyclage professionnels. La situation montre cependant qu'un engagement plus large et plus suivi est nécessaire pour répondre aux besoins nouveaux que suscitent les mutations rapides de la société.

À l'origine, l'éducation des adultes visait avant tout à former les cadres des divers mouvements popu-

lares. Elle s'est vigoureusement développée au cours des vingt dernières années, mais toujours plus en marge du mouvement ouvrier. Les raisons de cette évolution sont nombreuses. Il serait souhaitable de les analyser de manière approfondie.

Nous en éclairerons deux :

— Au lendemain de la Dernière Guerre, les syndicats ont continué à concentrer leur action avant tout sur les salaires, les conditions de travail, l'emploi, le renforcement de la sécurité sociale. L'éducation des adultes faisait plutôt figure de parente pauvre. D'ailleurs, les travailleurs eux-mêmes paraissent avoir été peu sensibles à son utilité pour leur avenir tant individuel que collectif. La nécessaire pression à la base du mouvement a par conséquent manqué, ce qui, dans le fond, ne peut pas leur être reproché. Les conditions de travail et de vie, hier comme aujourd'hui, impliquent d'importantes contraintes.

— Il faut considérer aussi que la formation donnée pendant la scolarité obligatoire, puis dans l'entreprise, d'une part, et, de l'autre, la formation et les valeurs véhiculées par les mass media ne contribuent ni à inciter les travailleurs à intensifier l'effort, ni à stimuler l'esprit critique et la créativité.

Mais il n'en est pas moins indéniable que les travailleurs prennent progressivement conscience de l'importance décisive de la formation permanente, tant dans le domaine professionnel que sur les plans social et culturel. Il est donc naturel que le développement de cette formation figure parmi les exigences

qualitatives qu'affirme le programme de travail de l'U.S.S. pour les années 80.

Mutations socio-économiques et incidences sur la formation

L'urgence des réponses qui doivent être données par le mouvement ouvrier dans ce domaine est évidente. Le renforcement des tendances aux concentrations économiques, les rapides mutations technologiques, l'intensification de la concurrence internationale, l'enflamment du secteur tertiaire, autant de phénomènes qui sont en passe de bouleverser le marché du travail et l'existence d'innombrables travailleurs.

Comme le constate une étude du Bureau de recherches économiques du canton du Tessin :

« Tous les facteurs de rigidité ont tendance à s'ébranler : — les dualismes du marché du travail (ex. : le couple ; privilèges de la main-d'oeuvre indigène — discrimination des immigrés) ; — les relations plus ou moins fixes entre une formation donnée et une profession particulière ; — la division de l'existence en trois phases (formation/travail/retraite) ; — les distinctions tranchées entre hommes et femmes, intellectuels et manuels, dirigeants et exécutants, techniciens et administrateurs, etc. »

Et le rapport de conclure que le marché du travail, le système de formation et l'organisation du travail devront être adaptés en vue d'une plus grande flexibilité. *Quel type de flexibilité et pour quels objectifs ?* Telles sont bien les questions auxquelles nous devons apporter nos réponses en tant que syndicats.

Il est clair qu'en liaison avec les transformations précitées l'accent de la formation se déplace de la phase de scolarité obligatoire à la phase post-scolaire. La formation professionnelle n'est qu'une partie de la formation de la personne. La réduction de la durée du travail — même si elle est lente —, l'allongement des vacances et enfin l'accroissement des loisirs ouvrent de nouvelles perspectives aux travailleurs. Pour en tirer le meilleur profit, il faut qu'ils s'associent à une formation conçue pour que les loisirs concourent vraiment à l'épanouissement de la personne. C'est donc une certaine conception de la société qui est en jeu. On comprend dès lors pourquoi le capital vise à étendre son emprise sur la formation permanente. L'enjeu de l'affrontement entre patronat et syndicats sur ce

plan, c'est la nature même de la formation générale de la personne (économique, idéologique, etc.).

Situation actuelle, politique patronale et politique des autorités

Pour définir les composantes d'une réponse syndicale aux défis d'aujourd'hui, il faut d'abord se faire une idée claire de la situation.

La formation professionnelle est désormais régie par une nouvelle loi, par l'ordonnance d'exécution (entrée en vigueur le 1.1.80) et par les lois cantonales (en cours de révision).

Les principales innovations consécutives à la loi répondent avant tout aux exigences des employeurs. Elles visent en quelque sorte à une polarisation des qualifications professionnelles : d'un côté à une formation plus poussée de la main-d'oeuvre qualifiée et, de l'autre, à une formation modeste de la main-d'oeuvre semi et non qualifiée.

Le résultat de cette conception c'est donc un accroissement des écarts entre ces deux catégories de main-d'oeuvre. Tandis que les effectifs hautement qualifiés et spécialisés, d'une part, et ceux des semi et non qualifiés, de l'autre, seraient appelés à augmenter, le nombre des travailleurs qui ont fait un apprentissage normal diminuerait.

Il faut cependant reconnaître que, jusqu'à maintenant, ce processus de polarisation ne s'est pas amorcé de manière aussi linéaire et aussi marquée qu'on ne le craignait. Il se manifeste de manière plus nette dans certains secteurs que dans d'autres. Il en ira vraisemblablement de même à l'avenir.

La nouvelle loi sur la F.P., par l'institutionnalisation de la formation élémentaire, des apprentissages par degrés et différenciés, de l'école professionnelle supérieure, etc., tend à renforcer les divisions, les spécialisations, les rigidités du système de formation, cela au détriment des apprentis, d'abord, puis des travailleurs adultes. Ils auront tendance à rester liés à l'entreprise et à la profession. Et s'ils sont contraints à la mobilité, ils devront affronter le risque du déclassement professionnel. Pour ce qui est du recyclage et du perfectionnement professionnels, la situation n'est pas très avancée, même si les choses bougent un peu plus rapidement qu'ailleurs. Perfectionnement professionnel et recyclage sont avant tout, en Suisse, l'affaire des entreprises et des associations professionnel-

les. Ils sont conçus au premier chef en fonction des besoins des entreprises ; ils sont destinés prioritairement aux cadres supérieurs et moyens. Quand ils sont ouverts aux travailleurs des catégories inférieures c'est, dans trop de cas, à des fins plutôt d'intégration idéologique dans l'entreprise.

Mais depuis une vingtaine d'années, l'organisation et la gestion du perfectionnement et du recyclage professionnels tendent à devenir paritaires. Dans l'industrie des machines a été créée une « Communauté de travail pour le perfectionnement professionnel ». Les arts graphiques et la construction connaissent des exemples semblables. Pour les travailleurs immigrés italiens, deux institutions sont très actives : le C.I.S.A.P. et l'E.C.A.P. ².

Ces organismes paritaires offrent à l'heure actuelle aux syndicats les possibilités d'intervention les plus vastes. Dans nombre de localités, les syndicats organisent aussi des cours du soir et de fin de semaine, en collaboration avec les écoles professionnelles.

Dans les autres domaines de l'éducation des adultes, sans parler de politique culturelle, la Suisse accuse encore de gros retards. Il est symptomatique à cet égard que les deux articles constitutionnels 27 et 34 concernant l'instruction et la formation soient très anciens. Sur ce plan, peu de choses ont changé, en dépit de la rapidité et de l'ampleur des mutations de la société et de l'émergence de nouvelles exigences en matière de formation.

En 1973, le peuple suisse a rejeté la révision de l'article 27 mise au point par le Parlement. Elle offrait pourtant de réelles possibilités de promouvoir plus activement l'éducation des adultes. Taux de participation relativement faible au scrutin et majorité rejetante ont témoigné de l'indifférence de trop larges couches de la population aux nécessités de la formation permanente. Cette indifférence n'est-elle pas, pour une très large part, le fruit de la politique éducative et culturelle de la majorité bourgeoise ?

La Confédération n'ayant donc pas les pouvoirs légaux pour agir, ce domaine de l'éducation est laissé presque entièrement à l'initiative privée. La Confédération intervient, mais dans une mesure très limitée, notamment en subventionnant « Pro Helvetia ».

Quelques cantons et communes sont plus actifs (Genève, p. ex.) ou sont en passe de le devenir. Les

promoteurs de l'éducation des adultes sont aujourd'hui nombreux et agissants. Sur le plan national, mentionnons le réseau des Écoles-club Migros, les centres Coop, la Centrale suisse d'éducation ouvrière ; sur le plan local, les activités des universités populaires, des centres d'éducation ouvrière tels que l'Université ouvrière de Genève et le Centre de loisirs et de culture de l'Union syndicale de Lausanne. Il faut souligner aussi le travail de formation continue accompli au sein des fédérations syndicales.

En dépit des insuffisances qui subsistent, on peut donc parler d'un nouvel essor de la formation permanente. Il serait encore plus marqué si nombre de centres locaux d'éducation étroitement liés au mouvement ouvrier n'avaient pas périclité après avoir connu une notable expansion, particulièrement avant et après la Dernière Guerre. Il vaudrait la peine d'analyser les raisons de leur déclin pour mieux percevoir les possibilités d'une nouvelle relance. Arrêtons-nous maintenant sur un élément de nature à stimuler de manière déterminante l'éducation des adultes : le congé-formation payé.

Aucune norme législative n'assure encore, en Suisse, des droits minimaux aux travailleurs. Les postulats présentés par la gauche sont régulièrement renvoyés à l'expéditeur par le Parlement. Le Conseil fédéral a recommandé le rejet de la Convention 140 de l'O.I.T. et de la Recommandation correspondante 148, adoptées en juin 1974 et qui prévoient l'adoption de dispositions minimales, en matière de congés-formation payés, par les États membres. Pour justifier son attitude négative, le Conseil fédéral a donné à entendre que les réglementations en la matière sont encore relativement peu nombreuses et qu'il convient d'attendre, pour légiférer, que le congé-formation soit largement et solidement ancré dans les conventions collectives de travail. L'argument n'est qu'un prétexte pour éluder toute pression sur des employeurs encore fortement réticents à une généralisation des congés-formation payés. Si maints employeurs acceptent progressivement l'idée d'un congé-formation limité au perfectionnement et au recyclage professionnels, l'opposition demeure intransigeante à un congé-formation visant à élargir la formation syndicale des travailleurs, leurs connaissances économiques et politiques, à développer leur réflexion critique. La peur est grande qu'au « savoir » ne succède la contestation...

Quels objectifs et quelles perspectives pour les syndicats ?

En schématisant, on peut affirmer que, dans l'optique patronale, l'objectif premier de la formation — à tous les niveaux — est de mettre à la disposition de l'économie une main-d'oeuvre quantitativement et qualitativement adaptée non seulement aux besoins actuels, mais aussi aux besoins nouveaux que font apparaître ou rendent prévisibles les processus de restructuration.

Pour les salariés, en revanche, l'objectif prioritaire est d'accroître et d'élargir formation et capacités : d'une part pour consolider leurs positions professionnelles, concourir personnellement à la sécurité de l'emploi et, de l'autre, promouvoir leur épanouissement culturel et social.

Cette seconde conception implique la vision d'une nouvelle réalité sociale, d'une société plus humaine. Le nouveau programme de l'U.S.S. affirme que :

Les syndicats luttent pour l'instauration d'un régime où priorité sera donnée non plus à la course aux profits, mais à la promotion du mieux-être de la personne et à son plein épanouissement. À la puissance du capital doivent être substituées des décisions prises démocratiquement.

La réalisation de cet objectif requiert la participation résolue des travailleurs à toutes les décisions qui les concernent. Mais à son tour, cette participation exige préalablement la formation générale qui est nécessaire pour décider en connaissance de cause. L'acquisition d'une telle formation apparaît d'autant plus urgente qu'un nombre grandissant de travailleurs sont saisis d'un sentiment d'impuissance face à la complexité croissante de la société. Ce sentiment est l'une des causes de l'abstentionnisme politique et syndical de tant de travailleurs. Cette réalité est particulièrement préoccupante. Les nouvelles technologies impliquent le risque d'un renforcement des contraintes et d'une déshumanisation plus poussée du travail. D'aucuns présentent ce risque comme inévitable. Il faut réagir et démontrer aux travailleurs — et avec eux — que ce risque n'est pas fatal et qu'il ne le sera pas si les syndicats intensifient la lutte pour empêcher que ces technologies ne soient employées pour asservir davantage les travailleurs et affaiblir leurs organisations et, partant, leur capacité d'action.

C'est dire qu'aujourd'hui comme hier le travail éducatif des syndicats doit viser au premier chef à éclairer les réalités sociales, les mécanismes de la société et à montrer les possibilités de changement et de libération.

Dans ce contexte, quelles sont les voies de l'action syndicale ?

Pour ce qui est de la formation professionnelle, les syndicats restent persuadés qu'une réforme digne de ce nom appelle une formation de base très largement conçue et faisant une large place à la culture générale. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, nous intensifions notre action pour que les quelques améliorations qu'elle apporte soient effectivement inscrites dans les faits. Nous luttons d'autre part pour limiter autant que possible le développement de la formation élémentaire (formation à la semi-qualification) et l'application d'autres mesures restrictives. Pour mieux permettre les ajustements des qualifications à l'évolution économique et technologique, nous demandons par exemple que le nombre des professions officiellement reconnues (270 environ !) soit ramené à 70 environ, la formation de base étant élargie de façon à mettre le travailleur à même de faire face sans difficultés excessives aux modifications des exigences professionnelles. Nous revendiquons aussi une présence syndicale accrue dans les écoles professionnelles. Nous voulons une réforme de l'enseignement, souvent unilatéral, qui s'y donne. L'U.S.S. préconise aussi une extension des ateliers publics d'apprentissage pour remédier, partout où c'est nécessaire, aux carences du système actuel de formation. Ces ateliers constituent un bon instrument pour promouvoir l'éducation des catégories les plus défavorisées, telles que les femmes ou les jeunes étrangers de la deuxième génération. Enfin, pour réduire l'emprise patronale sur la formation professionnelle et améliorer les conditions matérielles et les droits des apprentis, l'U.S.S. exige leur intégration dans les conventions collectives de travail.

Pour ce qui concerne l'éducation des adultes, si quelques exigences paraissent dès maintenant claires, d'autres en revanche exigent encore un important travail d'élaboration collective. Les propositions formulées par les organismes internationaux, tels que l'O.C.D.E. et le Conseil de l'Europe en matière de formation permanente (ou de formation récurrente)

méritent d'être étudiées plus attentivement par le mouvement syndical.

Il faut insister aussi sur la nécessité de renforcer les structures de recyclage et de perfectionnement professionnels (influence plus marquée sur l'aménagement des programmes de cours, avec une plus large place à la formation socio-culturelle, par exemple). Par ailleurs, les syndicats doivent insister pour que les pouvoirs publics — au niveau fédéral, cantonal et communal — assument davantage les responsabilités qui devraient être les leurs. Des mesures efficaces de prévention du chômage et de la disqualification professionnelle sont à cet égard prioritaires.

Sur le front de l'immigration, l'action et les efforts des organismes parasyndicaux existants doivent être soutenus, et la collaboration entre ces organismes et l'U.S.S. encore intensifiée. Le moment est venu de mettre fin aux retards qui se sont accumulés en matière de formation des adultes : il faut en particulier en élargir les dimensions politique et culturelle. Mais on ne pourra vraiment agir efficacement que si l'on dispose de bases légales suffisantes.

Comme on l'a relevé, les syndicats doivent vouer *une attention accrue à la formation en général*, mais tout particulièrement à celle *qu'ils dispensent eux-mêmes*. Indispensable, cette tâche est de surcroît difficile. Elle se heurte à la passivité de trop nombreux travailleurs. Ce qu'il faut réussir à faire comprendre, c'est que cette formation vise à leur redonner confiance dans l'énorme force que représentent les travailleurs unis dans la solidarité, unis dans une même volonté de transformation. Pour que les différentes formes de l'éducation des adultes atteignent toute leur efficacité, deux exigences doivent être réalisées.

Deux priorités d'action

Premièrement, *un congé-formation payé*, octroyé sans conditions, doit être généralisé et devenir plus substantiel. Avec la diminution de la durée du travail (sous diverses formes) c'est une condition indispensable d'un large accès des travailleurs à la culture. L'octroi annuel de 10 à 12 jours de congé-formation à chaque travailleur (demandé par le postulat Schmid, mais refusé par le Conseil national en 1972) reste actuel à titre de première étape.

En deuxième lieu, il nous faut absolument intensifier notre travail d'information pour convaincre nos propres membres de l'importance de la lutte à mener. Le savoir des travailleurs est fondé avant tout sur l'expérience. Même s'il est très riche, il ne suffit plus aujourd'hui. L'expérience doit être étayée par l'éducation permanente. C'est ce dont chaque travailleur doit prendre conscience. Si le mouvement syndical échoue dans cette oeuvre, le mécanisme actuel par lequel une minorité seulement — en général déjà la plus cultivée — participe au processus d'éducation permanente se perpétuera. Rompre ce cercle vicieux, c'est sans doute l'un des plus grands défis auxquels notre mouvement est appelé à répondre.

Vasco Pedrina
*Centrale suisse d'éducation
ouvrière (U.S.S.)*

NOTES :

¹ U.S.S. : Union syndicale suisse, la plus importante des centrales syndicales, comptant 15 fédérations et 460 000 adhérents environ.

² C.I.S.A.P. : Centre italo-suisse de formation professionnelle.
E.C.A.P. : Organisation fédérative de formation professionnelle (liée au syndicat italien C.G.I.L.).