

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 73 (1981)
Heft: 5-6

Artikel: La formation professionnelle et l'éducation des adultes dans l'optique syndicale
Autor: Pedrina, Vasco
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386062>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

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

Par Vasco Pedrina, Centrale suisse d'éducation ouvrière *

1. Introduction

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'USS et ses fédérations ont fait un effort soutenu pour promouvoir et améliorer la formation professionnelle. En 1978, l'USS a lancé le référendum contre la nouvelle loi. 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'USS 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* (éducation permanente) – conçu dans l'acception la plus large du terme – il a été peut-être moins marqué bien que réel 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.

A l'origine, l'éducation des adultes visait avant tout à former les cadres des divers mouvements populaires. 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 eux-mêmes peu sensibles à son utilité pour leur avenir tant individuel que collectif. La nécessaire pression à la base du mouvement a par conséquent

* Exposé présenté à un séminaire national de l'ECAP. Traduit de l'italien avec le concours de Théo Chopard.

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 aujourd'hui le Programme de travail de l'USS pour les années 80.

2. Mutations socio-économiques et incidences sur la formation

L'urgence de 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'enflémentation 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 (par ex. le couple: privilèges de la main-d'œuvre indigène/discriminations 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: 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 la scolarité obligatoire à la phase post-scolaire. La formation professionnelle n'est qu'une partie de la

* URE Prospettive del mercato del lavoro ticinese 1979/85 No 4, ott. 1979

formation de la personne. La réduction de la durée du travail – même si elle est lente – l'allongement des vacances, 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).

3. Situation présente, politique patronale et politique des autorités

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

La *formation professionnelle* est désormais régie par la nouvelle loi, 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'œuvre qualifiée et, de l'autre, à une formation modeste de la main-d'œuvre semi- et non qualifiée. Le résultat de cette conception, c'est donc un accroissement des écarts entre ces deux catégories de main-d'œuvre. 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, 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 *perfectionnement et du recyclage 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 professionnelles. 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», ainsi qu'une «Schweizerische Fachschule für Betriebsfachleute». Les arts graphiques et la construction connaissent des exemples semblables. Pour les travailleurs immigrés, deux institutions sont très actives: Le CISAP et l'ECAP *

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.

Les dispositions législatives qui régissent l'engagement des pouvoirs publics en matière de perfectionnement et de recyclage professionnels sont encore loin d'être satisfaisantes. La nouvelle loi sur l'assurance chômage, qui vient d'être adoptée par les chambres fédérales, prévoit des améliorations. Sa conception, toutefois, pour ce qui a trait en particulier aux mesures préventives est restrictive. Dans les autres domaines de *l'éducation des adultes* – sans parler de la 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 sont 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 a rejeté la revision de l'art. 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 cependant indirectement, mais dans une mesure très limitée, notamment en subventionnant «Pro Helvetia». Quelques cantons et communes sont plus actifs (par exemple Genève) ou sont en passe de le devenir. Les promoteurs de l'éducation des adultes sont aujourd'hui nombreux et agissants. Mentionnons: le réseau des Ecoles-clubs Migros, les centres Coop, la Centrale suisse d'éducation

* CISAP = Centro italo-svizzero di addestramento professionale.

ECAP = Ente Confederale Addestramento Professionale

ouvrière sur le plan national, etc. Sur le plan local mentionnons les activités des universités populaires, des centres d'éducation ouvrière locaux tels que l'Université populaire de Genève et le Centre de loisirs et de culture de l'Union syndicale de Lausanne par exemple. 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 (ou éducation) payé*.

Aucune norme législative n'assure encore – chez nous – 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 No 140 de l'OIT 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 Etats membres. Pour justifier son attitude négative, le Conseil fédéral donne 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.

L'argument n'est qu'un prétexte pour éluder toute pression sur des employeurs encore fortement réticents à une généralisation des congés-formation payés. Cette réticence, le «Journal suisse des associations patronales» l'a encore réaffirmée récemment. 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...

En voilà assez pour expliquer la trop lente progression du congé-formation payé. La situation est meilleure dans les services publics, en particulier dans l'administration et les entreprises en régie de la Confédération. Dans le secteur privé, en dépit des progrès réalisés par le biais des conventions collectives, le cercle des ayant-droit reste très limité. Les ayant-droit sont avant tout les membres des commissions d'entreprises, ou encore des comités des caisses de pensions.

La vue d'ensemble qui résulte de cet examen sommaire n'incite pas à se reposer sur ses lauriers.

4. 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'œuvre 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.

La divergence entre ces deux conceptions – et les intérêts qu'elles traduisent – est évidente. D'un côté, une conception «productiviste» (qui tend de surcroît à perpétuer les rapports actuels de domination dans l'entreprise et la société) et, de l'autre, une conception centrée avant tout sur l'homme, ses besoins et ses potentialités. Cette seconde conception implique la vision d'une nouvelle réalité sociale, d'une société plus humaine. «Les syndicats, affirme le nouveau programme de l'Union syndicale, 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. A 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?

* Oskar Negt: «Coscienza operaia nella società tecnologica», Laterza, 1973

Claude Dubar: «Formation permanente et contradictions sociales», Editions sociales, Paris 1980

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 apport – l'introduction des cours facultatifs et d'appui notamment – 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 que le nombre des professions officiellement reconnues (de 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'USS préconise également 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 2^e génération. Enfin, pour réduire l'emprise patronale sur la formation professionnelle et améliorer la condition matérielle et les droits des apprentis, l'USS exige leur intégration dans les conventions collectives. Quelques succès ont déjà été obtenus (la métallurgie bâloise, chimie genevoise, etc.), mais il reste encore beaucoup à faire.

Education 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 des organismes internationaux tels que l'OCDE et le Conseil de l'Europe en matière de formation permanente et de formation dite «récurrente» (distribution de l'enseignement sur toute la vie de l'individu au gré d'alternances entre l'activité professionnelle et d'autres activités) méritent d'être étudiées plus attentivement par le mouvement syndical. L'institut de recherches sur le marché du travail préconisé par l'USS permettrait de progresser dans cette voie. Il faut insister aussi sur la nécessité de renforcer les structures de perfectionnement et de recyclage professionnels. Les syndicats doivent en particulier viser une influence plus marquée sur l'aménagement de programmes des cours, qui doivent faire une plus large place à la formation socio-culturelle. Par ailleurs, les syndicats doivent insister pour que les pouvoirs publics – aux niveaux fédéral, cantonal et communal – assument davantage les responsabilités qui devraient être les leurs. Des mesures efficaces de prévention du chômage et de la déqualification professionnelle sont à cet égard prioritaires. Dans ce but, il convient entre autre de promouvoir les ateliers publics d'apprentissage.

Sur le front de l'immigration, l'action et les efforts des organismes para-syndicaux existants doivent être soutenus. La collaboration – déjà réjouissante – entre ces organes et les fédérations USS doit être encore intensifiée. Le moment est venu de mettre fins aux retards qui se sont accumulés en matière d'éducation des adultes : il faut en particulier en élargir la dimension politique et culturelle. Mais on ne pourra vraiment agir efficacement que si l'on dispose de bases légales suffisantes.

Un aboutissement de l'initiative populaire pour la culture et son acceptation par le peuple donneraient l'assurance de nouveaux progrès. Même remarque pour les lois cantonales en voie d'élaboration.

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. Il faut donc au premier chef s'employer à les convaincre de la nécessité de cette formation, leur faire comprendre qu'elle est un guide et un appui pour tous ceux qui se sentent impuissants face à la complexité croissante de la société, aux absurdités angoissantes qui la menacent. Cette formation vise à leur redonner confiance dans l'énorme force que représentent les travailleurs unis dans la solidarité, unis par une même volonté de transformer les choses. Cette formation, telle que nous l'entendons, tend aussi à améliorer le fonctionnement de la démocratie interne et à mieux intégrer les «minorités» (femmes, immigrés) dans notre mouvement.

Pour que les différentes formes de l'éducation des adultes atteignent toute leur efficacité deux exigences doivent être réalisées.

Premièrement un congé-formation payé, octroyé sans condition, 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 congés-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 œuvre, le mécanisme actuel par lequel une minorité seulement – en général déjà la plus cultivée – participe au processus d'éducation permanente se perpétuera. Les implications d'une telle évolution pourraient être très graves, car non seulement les rapports actuels de domination (en particulier dans les entreprises) se maintiendraient, mais même tous les aspects démocratiques de notre société pourraient se voir remis en cause. Rompre ce cercle vicieux est sans doute l'un des plus grands défis auxquels notre mouvement est appelé à répondre à l'avenir!