Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 76 (1984)
Heft: 2

Artikel: La peur des bancs d'école...
Autor: Crevoisier, Jean-Claude
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386182

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: 04.07.2025

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

La peur des bancs d'école...

Par Jean-Claude Crevoisier *

Quel que soit votre âge, vous devrez suivre des cours d'auto-école et passer – avec succès – un examen avant de pouvoir conduire une voiture. Que vous soyez jeune ou que vous ayez passé la quarantaine, vous ne pourrez pas partir à la chasse avant d'avoir obtenu un permis. Et pour cela, vous aurez dû également vous remettre à apprendre. Vous ne devrez pas seulement savoir tirer – ce qui n'est déjà pas évident pour tout le monde. Vous aurez aussi à connaître et à reconnaître les animaux que vous voudrez chasser. Les lois, celles de la nature autant que celles de l'Etat en matière de chasse notamment, ne devront en outre plus avoir de secret pour vous.
Conduire une automobile et chasser le gibier, deux activités relativement simples qui exigent pourtant votre retour à l'école.
Et vous trouvez cela normal, parce qu'en fait *c'est normal.*
On peut se demander pourquoi on accepte si facilement les contraintes de l'instruction lorsqu'il s'agit d'apprendre à conduire ou de se préparer pour l'examen de chasse?
Pourquoi en revanche y a-t-il autant de réticence à admettre, dans le domaine professionnel, les nécessités du perfectionnement ou de la reconversion? Et pourtant l'enjeu est d'une tout autre importance. D'un côté, cela concerne des activités de loisirs – sauf pour les chauffeurs professionnels – et, de l'autre, c'est l'emploi qui est en jeu. Nous ne voulons pas ici moraliser et mettre en opposition le temps libre et le temps – forcé – de travail. Entendons-nous bien.

Dévaluation des connaissances

Mais chez les travailleurs – autant que chez les patrons d'ailleurs – on n'a pas encore pris conscience de la nécessité de poser ce genre de problèmes. Aujourd'hui, on le sait, le savoir et le savoir-faire professionnels vieillissent rapidement. Les changements technologiques touchent presque tous les métiers. Nouveaux matériaux, nouveaux outils, nouvelles machines, nouveaux procédés de construction, nouvelles procédures viennent bouleverser les habitudes. L'expérience, vertu essentielle des aînés, est bousculée par l'imagination et la faculté d'adaptation des jeunes générations. Le monde du travail se transforme fondamentalement et ceux qui sont directement impliqués, ceux qui en subissent les conséquences, à savoir l'ensemble des salariés, ne maîtrisent pas cette évolution. On entend dire: «Ce sont de toute façon les patrons qui

* Représentant de la ville de Moutier dans un projet de cours pour les chômeurs. Membre du syndicat des services publics (SSP)

décident.» C'est vrai. Mais cette réalité-là n'a jamais empêché les organisations ouvrières de se préoccuper de la condition des travailleurs dans l'entreprise et de préparer le cadre économique et social du futur.

Entretenir la force de travail

Partons, à titre d'exemple, d'une notion élémentaire: *la reproduction de la force de travail.*
Pour assurer la reproduction simple de leur force de travail, les hommes et les femmes ont d'abord dû se battre pour obtenir un emploi et un salaire qui leur permettent de se nourrir, eux et leur famille. Manger chaque jour à sa faim pour pouvoir recommencer à produire le lendemain fut donc la revendication première des travailleurs. Puis il fallut conquérir, parfois de haute lutte, le droit au repos – repos nocturne, repos hebdomadaire, vacances annuelles, retraite. Ce droit nouveau a permis d'augmenter notamment l'espérance de vie. Il a donc du même coup assuré, à plus long terme, une reproduction quantitative de la force de travail.
Avec les luttes sociales pour faire reculer la maladie – et plus spécialement les maladies professionnelles –, pour diminuer les accidents de travail, pour compenser les pertes de gain – dues à des empêchements de travailler –, on a porté l'effort sur une reproduction plutôt qualitative de la force de travail.
Une nouvelle étape, dans les luttes ouvrières, s'ouvre aujourd'hui, avec des revendications portant sur le recyclage et le perfectionnement professionnels. On l'a dit, la formation initiale, qui permet d'exercer un métier et d'obtenir par conséquent un emploi satisfaisant, sa dévalorise très vite de nos jours. Celui qui est licencié doit changer d'entreprise. Souvent il constate que le savoir-faire professionnel, qu'il a accumulé, ne lui suffit plus. Il a alors de la peine à obtenir une situation équivalente à celle qu'il a dû quitter. Dans ce cas la force de travail ne sera plus uniquement reproduite par un salaire, un nombre raisonnable d'heures hebdomadaires, passées au bureau ou à l'usine, des vacances et d'autres prestations sociales. La force de travail ne sera pleinement reconstituée qu'après une remise à jour des connaissances, après une formation complémentaire – perfectionnement – ou totalement nouvelle – reconversion.

Une revendication fondamentale

La mobilité professionnelle – volontaire ou contrainte à la suite d'un licenciement – augmente fortement aujourd'hui. Cette dimension nouvelle de la reproduction de la force de travail, portant sur le savoir et le savoir-faire professionnels, doit donc être prise en charge par les organisations ouvrières. Il est urgent d'étudier et de déterminer aussi bien les orientations que le financement de la formation permanente des travail-

leurs. Les principes ainsi fixés devront ensuite trouver leur place dans les conventions collectives. Mais il faudra alors éviter les pièges classiques de l'utilitarisme étroit et du court terme.
Tomber dans le piège de l'utilitarisme étroit, c'est limiter le perfectionnement et la reconversion professionnels à des formations spécialisées; c'est renoncer à engager activement les personnes concernées dans le processus de formation – alors qu'on sait aujourd'hui que c'est une condition *sine qua non* du succès –; c'est nier la nécessité d'une réactivation de connaissances générales – dont dépend pourtant, pour le travailleur, la maîtrise tant de sa vie sociale, familiale et personnelle que de son devenir professionnel.
Se faire prendre au piège du court terme, c'est oublier que les connaissances trop spécialisées se «démodent» très vite et qu'il faut donc constamment les remplacer; c'est réduire, en matière de formation, les besoins des travailleurs aux exigences de l'emploi offert ajourd'hui – mais retiré peut-être demain. Un chômeur incomplètement «recyclé» est un futur nouveau chômeur!

Promouvoir l'expérimentation

Le discours sur ces thèmes n'est pas très neuf. D'autres pays, en particulier la France qui possède une législation dans ce domaine depuis 1971, ont multiplié les expériences – et parfois aussi les échecs. On peut évidemment s'en inspirer, on peut tirer des leçons de ce que les autres ont entrepris. Mais la réalité suisse – faite d'ailleurs d'une multiplicité de réalités régionales – impose des procédures particulières, qu'il s'agit d'imaginer, de tester puis de développer. Il n'y a en l'occurrence pas de dogme et pas d'Ecole – ou alors il y en a plusieurs. On doit encore accepter d'avancer en terrain découvert, avec tous les risques que cela comporte. Nous savons que plusieurs opérations-pilotes sont actuellement «en projet». Les pouvoirs publics y sont intéressés. Nous pourrons en particulier rendre compte, dans quelques semaines, d'une action préparée dans ce domaine par l'Université populaire jurassienne, le Centre social protestant et les syndicats (FTMH et FOBB), en collaboration étroite avec l'Organisation des sans-emploi (OSE) et sous le patronage de la Municipalité de Moutier (qui s'est engagée dans l'opération sur mandat du Conseil de Ville).
Dans une région durement touchée par la crise économique, une telle entreprise de formation – qui s'inspire des principes énoncés plus haut – fait naître de grands espoirs. Souhaitons que ceux-ci se concrétiseront bientôt et que sera atteint l'objectif visé, à savoir l'augmentation des aptitudes à retrouver un emploi convenable – convenable dans tous les sens du terme. Nous reviendrons sur le sujet dès qu'une évaluation sérieuse de cette opération aura pu être menée par tous les partenaires – les organisateurs autant que les participants.