Le congé-formation payé : outil de l'éducation permanente

Autor(en): **Bezzola, Graziella / Neri, Pier-Angelo**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **78 (1986)**

Heft 3

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-386249

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Le congé-formation payé: outil de l'éducation permanente

par Graziella Bezzola et Pier-Angelo Neri *

La formation continue: un droit des travailleurs

En cette fin du XXe siècle, le citoyen des sociétés industrielles doit faire face, tout au long de sa vie, à de profondes transformations professionnelles et sociales.

Sur le plan social, l'individu doit s'adapter à de rapides évolutions culturelles et à une mobilité croissante du fonctionnement des démocraties industrielles.

Le plan professionnel est marqué par l'évolution des technologies, la persistance prévisible du chômage, les restructurations, l'évolution des emplois et des qualifications. L'individu se trouve donc confronté périodiquement à l'urgence de réajuster ses connaissances et ses compétences techniques, voire à changer deux à trois fois de métier tout au long de sa vie.

Pour faire face à ces défis, ni l'individu ni les collectivités ne peuvent plus se contenter d'une formation scolaire initiale plus ou moins longue. C'est à une formation continue, permanente, qu'ils devront recourir.

L'éducation des adultes, aujourd'hui déjà très répandue sur notre territoire, commence à se structurer pour répondre à la croissance des besoins. Partout, des institutions de formation avec leurs programmes, leurs formateurs, leurs modalités de fonctionnement, de financement et de gestion voient le jour. L'accès à cette éducation se met également en place et fait l'objet, à l'heure actuelle, de conventions collectives et/ou de dispositions légales.

L'accès d'une part importante de la population à l'éducation continue implique une gestion sociale du temps que les individus consacrent à la formation, si l'on ne veut pas rester dans le système actuel qui, malgré quelques aménagements, réserve les bénéfices de la formation aux seuls adultes capables de sacrifices importants, tant sur le plan de leur santé, de leur travail que de leur vie sociale et familiale.

A ce titre, la formule du congé-formation, progressivement développée dans les pays qui nous entourent, est un élément important pour l'exercice, par les adultes, du droit à la formation, qu'elle soit professionnelle, culturelle, sociale ou civique.

* Groupe de recherche en éducation ouvrière et populaire, Université de Genève.

Le congé-formation: un moyen de promotion individuelle et sociale

Les dispositions juridiques, financières et institutionnelles adoptées dans les différents pays représentent et reflètent la situation concrète des acteurs sociaux et leurs poids respectifs sur le problème de la formation des travailleurs.
Les finalités que l'Etat, le patronat et le syndicat attribuent au congé-formation peuvent être de nature différente: l'accent est mis sur le congé-formation comme réponse aux aspirations individuelles ou aux besoins de la société en mutation, et en particulier aux transformations dans le monde du travail.
Là où il existe, le congé-formation est reconnu par tous comme l'affirmation du droit à la formation pour les travailleurs.
Le congé-formation constitue l'un des moyens de promotion, de reconversion dans la vie professionnelle, une voie à travers laquelle le citoyen accède à de nouvelles responsabilités; ou encore, le congé-formation peut devenir un déclencheur d'un nouvel intérêt culturel – ou plaisir, ou richesse – résultant de la découverte du goût d'apprendre.
Il répond également à différents besoins dans les domaines socio-économique, culturel et éducatif.
En effet, il peut:

- améliorer les conditions de travail quant à l'autonomie et à la mobilité des travailleurs, mais aussi quant à l'ambiance, aux horaires et à l'organisation du travail en entreprise;
- faciliter et accompagner les mutations industrielles contribuant ainsi au développement de la formation professionnelle à un niveau plus global;
- donner au travailleur la possibilité d'apprendre à exercer la responsabilité due à sa fonction, en qualité de partenaire social;
- répondre aux préoccupations d'une société soucieuse d'une participation active de tous ses membres au processus de formation de l'opinion publique;
- épouser les intérêts des statégies de formation de l'éducation permanente des adultes, qui visent à intégrer tout au long de la vie, des périodes de formation à des périodes de travail rémunéré.

A l'heure actuelle, avec la situation économique problématique et les transformations dans le monde du travail, le congé-formation peut devenir un des instruments privilégiés de la formation professionnelle, pour accompager les mutations industrielles et permettre le développement de la formation professionnelle et son ajustement à l'emploi, même lorsque les entreprises, sous la contrainte de la crise économique, en réduisent l'importance.
Dans ce sens, le congé-formation valorise les formations destinées aux travailleurs en activité et organisées en dehors de l'entreprise, comme garantie pour le travailleur qu'il est libre de se doter d'un projet de

formation pour assurer sa sécurité – éviter la déqualification – et éventuellement assurer sa promotion.

Au niveau international...

Dans les différents pays européens, l'idée d'un congé-formation pour les travailleurs a pris forme après la Seconde guerre mondiale.
Diverses grandes entreprises l'appliquaient déjà, en envoyant leurs techniciens et leurs travailleurs se former pour mieux répondre aux besoins de production de l'entreprise. Cette pratique ne déroge pourtant pas au droit reconnu à l'employeur d'utiliser son personnel comme bon lui semble, dans le cadre des conventions et de la législation en vigueur.
Les transformations dans le monde de l'éducation – nécessité de l'égalité des chances, développement de l'éducation des adultes et récurrente – ont contribué au débat sur le congé-formation.
En 1974, l'OIT (Organisation internationale du travail) aboutit d'ailleurs à une convention – N° 140 –, ainsi qu'à une recommandation et à une résolution concernant le congé-formation payé, considéré comme «un nouveau droit dans le domaine du travail répondant aux besoins réels de l'individu dans la société contemporaine...» (OIT, 59e session – 1974 – p. 54), caractérisée par le développement technique, par le changement des rapports socio-économiques et des aspects culturels. Elle décrit le congé-formation payé de cette manière:
«...l'expression ‹congé-formation payé› signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail avec versement des prestations financières adéquates» (ibid. p. 56).
Jusqu'à fin 1977, plusieurs Etats, parfois malgré l'avis des organisations des employeurs qui la jugent trop contraignante et préfèrent une recommandation, ont ratifié la convention N° 140: RFA, RDA, France, Angleterre, Pays-Bas, Suède, Tschécoslovaquie, Hongrie, Cuba, Mexique et Guinée.
Selon l'article 5 de cette convention, les Etats signataires s'engagent à octroyer le congé-formation payé «à travers la législation interne du pays, à travers les contrats collectifs et les arbitrages, ou selon d'autres façons relatives aux coutumes internes du pays» (ibid. p. 56).
La ratification de cette convention ne nécessite donc pas obligatoirement une législation nationale.

...et en Suisse.

En Suisse, en l'absence de bases légales, la question de la formation continue et, plus particulièrement, du congé-formation, est laissée aux négociations entre partenaires sociaux. Le résultat de ces négociations, de ce fait, apparaît dans les textes des conventions collectives de travail (CCT).

L'enquête que nous venons de mener à ce propos, à travers l'analyse de quelques CCT dont les fédérations de l'USS sont signataires, sur le plan national, régional, cantonal et d'entreprise (enquête dont les résultats plus détaillés feront l'objet d'une publication de la CEO et d'un document de l'Union syndicale suisse), met en évidence certaines caractéristiques générales.
Il existe une grande diversité en la matière, résultant des rapports de force existants et des priorités définies par employeurs et syndicats ouvriers. Dans certains cas, par exemple, rien n'est mentionné à ce sujet, ou les textes se limitent à souligner la nécessité de promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels; dans d'autres, des congés-formation existent, mais le remboursement de la perte de gain n'est pas directement prévu; dans d'autres cas encore, des dispositions plus détaillées mentionnent durée, paiement, contenus (dans la plupart des cas c'est la formation professionnelle qui est prise en considération; plus rarement il est fait référence à la formation syndicale et culturelle) et modalités de gestion de la formation.
Par ailleurs, là où des dispositions touchant à la formation et au perfectionnement existent, des fonds sont constitués et gérés paritairement; dans certains cas, ces fonds (qui servent aussi à couvrir d'autres types de dépenses) sont constitués par les seules contributions des travailleurs; dans d'autres une partie du fonds est alimentée par les organisations d'employeurs aussi.
On le voit, la situation suisse est assez complexe, en raison essentiellement du renvoi des solutions touchant au monde du travail aux négociations paritaires. Et c'est pour cette raison principalement que les organisations syndicales ont un rôle-clé à jouer face à l'évolution rapide qui touche individus et collectivités sur divers plans: rôle consistant à promouvoir la formation continue, véritable enjeu économique et social, et à revendiquer l'introduction et l'élargissement du congé-formation payé, son outil principal.