

Zeitschrift: Revue économique franco-suisse
Band: 51 (1971)
Heft: 2: La formation permanente

Artikel: Conférence internationale O.C.D.E. sur la formation et l'éducation permanentes durant la vie de travail
Autor: Belgrave, Richard J. D.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-887644>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.10.2024

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

CONFÉRENCE INTERNATIONALE O.C.D.E. SUR LA FORMATION ET L'ÉDUCATION PERMANENTES DURANT LA VIE DE TRAVAIL

Richard J. D. BELGRAVE

La Conférence s'est tenue à Copenhague du 7 au 10 juillet 1970. Elle avait été organisée pour étudier comment les adultes pourraient faire face à la nécessité d'acquérir systématiquement de nouvelles qualifications et connaissances durant toute leur vie de travail, au sein de l'entreprise comme en dehors, selon leurs aspirations personnelles et les besoins de l'économie. Ce concept a reçu le nom de « formation et éducation permanentes ». On n'a pas cherché à faire de distinction avec les expressions formation ou éducation « périodique », « à longueur de vie », « continue » ou « en cours de carrière », qui sont également utilisées pour exprimer ce concept. Le choix du sujet de la Conférence avait été fondé sur la thèse généralement admise que le renforcement des activités dans ce domaine et une amélioration de leur organisation profiteraient à la fois à l'individu, à l'entreprise et à la société en général. L'intention était d'organiser de libres débats et un échange d'expériences entre experts appartenant aux milieux syndicaux, patronaux, universitaires et officiels ; elle visait aussi à aider chaque groupe, comme d'ailleurs l'O.C.D.E., à se faire une plus juste idée du problème et à définir les solutions les plus efficaces. A cette Conférence assistaient 250 délégués venus de presque tous les pays Membres de l'O.C.D.E.

M. Dahlgard, Ministre danois du Travail, a pris la parole à la séance inaugurale ainsi que les Directeurs de la Confédération du Patronat danois et de la Confédération des Syndicats danois.

INTRODUCTION

« Alors qu'il y a dix ans, seuls les visionnaires avaient saisi l'importance du concept de formation continue ou d'éducation permanente, aujourd'hui son rôle primordial est largement reconnu ». Ces paroles constituent le point de départ de la Conférence.

Les orateurs qui ont pris la parole pendant la Conférence ont plus ou moins considéré comme évidentes les principales conclusions du Rapport Grégoire (1), selon lesquelles sous l'influence

(1) « L'éducation Professionnelle » par Roger Grégoire, O.C.D.E., 1967.

conjuguée du progrès technique, de l'évolution démographique des pressions sociales, l'éducation cesse d'être réservée à une élite. Elle touche une proportion toujours plus grande de la population. De ce fait même, elle répond de plus en plus à des motivations utilitaires. L'enseignement général est ainsi amené à se « professionnaliser » dans ses objectifs. De son côté, l'éducation professionnelle, sous la pression de l'économie et des techniques, doit cesser d'être par trop spécialisée pour former des travailleurs capables de s'adapter à des conditions changeantes tout au long de leur vie active. L'éducation professionnelle est amenée à se « généraliser » dans son contenu et ses méthodes.

I. — OBJECTIFS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

Il est à prévoir que différentes formes de formation et d'éducation des adultes occuperont une place de plus en plus importante dans l'ensemble du système de formation, d'éducation, de travail et de loisir au cours des décennies à venir. C'est en prenant conscience de cette évolution et en adoptant des mesures pour y faire face que les responsables de l'élaboration des politiques au sein des gouvernements, des parlements et des organisations pourront éviter des erreurs coûteuses et promouvoir des valeurs économiques et sociales communes. De nombreuses tendances qui caractérisent d'ores et déjà l'évolution pourront être délibérément influencées par la fixation de buts à long terme, si l'on considère que l'expansion considérable de la formation et de l'éducation permanentes dans l'avenir est à la fois inéluctable et souhaitable.

Il faut envisager, du double point de vue économique et sociale, une répartition judicieuse (entre l'État, les employeurs, les salariés et leurs organisations) des responsabilités tant en ce qui concerne l'exécution des tâches concrètes que le financement.

Le système devra être conçu de telle manière que sa souplesse et sa faculté d'adaptation à de nouvelles situations sur le marché du travail en deviennent des caractéristiques essentielles. Il devra pouvoir résister à cette tendance à la cristallisation que l'on constate dans la plupart des systèmes traditionnels d'enseignement. Ce n'est qu'à ces conditions que la formation et l'éducation permanentes contribueront dans des conditions optimales à atteindre les objectifs combinés d'une croissance économique stable et du plein épanouissement de la personnalité.

II. — NOUVELLES RÉPARTITIONS DU TEMPS ENTRE LE TRAVAIL, L'ÉTUDE ET LES LOISIRS

L'idée d'une formation et d'une éducation permanentes tout au long de la vie de travail, aura non seulement une profonde influence sur les niveaux actuels de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, mais elle marquera en outre plus profondément la notion de « travail » ou d'« emploi » en tant que tels.

La forte expansion à prévoir dans le domaine de l'éducation et de la formation permanentes ne doit pas être considérée simplement comme une invitation à accroître les ressources destinées à satisfaire une autre demande d'avantages spéciaux, formulée par le consommateur. Il convient plutôt de la considérer comme une utilisation plus productive du temps que ne serait vraisemblablement le cas autrement, par exemple pendant le chômage et le sous-emploi, le séjour prolongé des

mères au foyer une fois que leurs enfants sont élevés, ou durant les nouveaux loisirs résultant du raccourcissement de la durée du travail ou de l'avancement de l'âge de la retraite.

De nombreux délégués ont exprimé l'espoir que l'utilisation du temps de travail pour l'auto-perfectionnement au moyen d'études, notion déjà admise pour les personnes hautement qualifiées, pourrait être étendue à une proportion croissante de travailleurs. En revanche, ce serait se leurrer que de croire que la notion d'une « formation en cours de carrière » qui implique la motivation de « faire carrière », pourrait s'appliquer à plus d'un faible pourcentage des travailleurs dont la Conférence avait principalement pour but de s'occuper. D'aucuns estiment cependant que si des possibilités d'éducation étaient offertes pour aider ceux qui n'ont pas comme motivation des considérations de carrière, à mieux utiliser leur temps « libre » ou leurs loisirs, elles en feraient non seulement des salariés plus satisfaits et de meilleurs « baby-sitters de machines », mais encore des citoyens menant une vie de plus haute qualité.

À l'avenir, les périodes consacrées à suivre des cours pour adultes ne devront pas être prélevées sur les heures de loisirs, les week-ends ou les congés annuels. Chaque travailleur devrait avoir le droit de consacrer à l'étude, toutes les semaines ou tous les mois, une certaine partie de ses heures de travail. Les absences des adultes pour raison d'études devraient être réglementées par une loi ou par voie de négociations entre les parties du marché du travail et le travailleur devrait conserver le droit aux prestations sociales pendant ses absences. En outre, le stagiaire doit avoir la garantie de retrouver son emploi après la période d'études. Des règles pourraient être établies, de gré à gré ou par la loi, analogues à celles qui régissent la reprise du travail après un congé de maternité ou après le service militaire.

Tout accord concernant ces propositions dépendra bien entendu de la réponse à cette question: qui prendra les frais à sa charge? Nombre de représentants d'employeurs, tout en admettant l'utilisation du temps de travail et en acceptant de financer la formation et l'éducation si elles ont pour objet d'améliorer le rendement, estiment que « l'éducation non professionnelle doit être poursuivie aux frais des salariés et pendant leur temps libre ». La difficulté est de définir ce qui n'est pas professionnel.

L'accord conclu entre le Conseil National du Patronat Français et les syndicats (accord signé pendant que la Conférence siégeait) a été exposé et il a suscité beaucoup d'intérêt. Il souligne l'importance des objectifs sociaux aussi bien qu'économiques, des besoins de l'individu aussi bien que de l'entreprise, à l'acceptation du principe de l'utilisation du temps de travail pour une formation complémentaire et de la participation des syndicats au choix des cours de formation qui donneront droit à un congé pleinement rémunéré. Toutes ces dispositions montrent que cet accord constitue un important progrès en France et qu'il influencera partout la cause de l'éducation permanente.

III. — RESPONSABILITÉS DE L'ORGANISATION ET DU FINANCEMENT DE LA FORMATION ET DE L'ÉDUCATION PERMANENTES

Pour favoriser une large application de la formation et de l'éducation permanentes, on pourrait définir les règles générales ou prévoir la péréquation des dépenses, de manière à mettre sur le même pied au point de vue de la concurrence les entreprises qui l'assurent et celles qui ne l'assurent pas d'une manière satisfaisante du point de vue qualitatif et quantitatif; un autre moyen serait de faire appel aux pouvoirs publics. La répartition rationnelle des responsabilités en vue d'assurer l'exécution des tâches concrètes et de fournir les moyens financiers sont des questions à examiner en fonction des objectifs sociaux et économiques et de la structure administrative de chaque pays.

Les méthodes de financement destinées à stimuler la formation et l'éducation permanentes, directement axées sur les besoins des entreprises, pourront éventuellement être différentes des méthodes de financement suivies pour donner à chacun une plus grande latitude dans le choix des horaires et de l'orientation de la formation et de l'éducation pendant toute la durée de la vie d'un adulte. Mais, en tout cas, il est indispensable de comprendre que les coûts d'un système général de formation et d'éducation permanentes feront partie des coûts de production et qu'ils se répercuteront sur les prix à payer par le consommateur. En revanche, les consommateurs seront les principaux bénéficiaires de la plus haute efficacité économique résultant d'une formation et d'une éducation permanentes. Le financement collectif pourra finalement constituer une base politique et psychologique pour la généralisation du « droit » d'accès à la formation et à l'éducation permanentes pour chacun, ce pourra aussi devenir éventuellement un élément d'une plus grande « souplesse de la vie de travail ».

L'employeur aura tendance à favoriser la formation des travailleurs qui procurent le plus d'avantages à l'entreprise. La possibilité d'assurer une formation aux travailleurs varie selon l'entreprise. Une grande entreprise qui peut espérer qu'une grande partie de ses travailleurs reprendront leur place après avoir suivi des cours de formation n'hésitera probablement pas (et jugera même rentable de le faire) d'envoyer par roulement 10 % de l'effectif à la fois suivre des cours; en revanche, une petite entreprise ne pourra pas se le permettre. Lorsque les affaires marchent bien, les employeurs ont les moyens de financer la formation de leurs salariés, mais à d'autres moments, les ressources peuvent leur manquer. Pour assurer une répartition plus égale de la formation parmi toutes les personnes pourvues d'un emploi, on pourrait recourir à divers moyens tels que les congés pour études octroyés par voie de négociation (cf. France) ou les indemnités de formation prévues par la loi dans certains cas particuliers (cf. Alle-

magne). L'application de la loi sur la formation industrielle (Industrial Training Act) au Royaume-Uni a suscité à cet égard un vif intérêt à la Conférence.

IV. — LES ROLES RESPECTIFS DU SYSTÈME RÉGULIER D'ÉDUCATION (ENSEIGNEMENT PRIMAIRE, SECONDAIRE et SUPÉRIEUR) ET D'UN SYSTÈME DE FORMATION ET D'ÉDUCATION PERMANENTES

Dans la plupart des pays, l'expansion de la formation et de l'éducation des jeunes se poursuivra rapidement et elle restera pendant de nombreuses années une question prioritaire, mais la prudence peut amener à envisager une autre façon de répartir aussi rationnellement que possible les ressources entre la formation et l'éducation des jeunes et celle des adultes.

L'expansion prévue de la formation et de l'éducation permanentes obligera à réorganiser le système scolaire pour les jeunes ainsi que les moyens, encore restreints, qui sont disponibles pour la formation des adultes. La scolarité de base devra viser à développer plus méthodiquement la faculté d'adaptation pendant toute la vie active. Il faudra donner de bonne heure la possibilité aux individus d'alterner les études et le travail afin d'acquérir de l'expérience et de la maturité. Peut-être l'enseignement général devra-t-il contenir un élément plus important de préparation à la vie de travail; les écoles professionnelles auront éventuellement à dispenser un enseignement plus général et une formation civique. Les diplômes officiels risquent de perdre de leur importance. Il sera peut-être nécessaire d'intégrer plus étroitement sur le plan administratif et sur le plan social l'enseignement professionnel et général.

De l'avis général, l'organisation de l'éducation permanente oblige à apporter de profonds changements aux systèmes scolaires et universitaires traditionnels. S'il est vrai que l'enseignement est un des moteurs du développement de la société moderne, et que son « explosion » est une donnée positive, on n'en constate pas moins que de plus en plus souvent les jeunes gens ne sont pas suffisamment préparés à leur activité professionnelle future. La société moderne évolue si rapidement qu'au moment où ils commencent à travailler, les jeunes s'aperçoivent très vite que ce qu'ils ont appris au cours de leurs longues années de scolarité est dépassé sur certains points importants. En outre, l'allongement de la scolarité est souvent inefficace, car les étudiants sont fatigués de l'école et de la vie monotone et isolée auxquelles ils sont astreints. C'est pour cette raison que nous sommes nombreux à penser que si l'acquisition de cette masse énorme de connaissances dont nous avons besoin actuellement était plus largement étalée dans le temps, non seulement les ressources consacrées à

l'enseignement seraient mieux utilisées, mais l'individu en tirerait une plus grande satisfaction personnelle qu'avec le système actuel où les jeunes font de longues années d'études sans interruption. Dans le cadre de nos systèmes actuels d'enseignement, les objectifs de la formation continue ne peuvent être atteints. Cette évolution aura des répercussions sur la totalité de l'enseignement et, par suite, sur l'ensemble des relations traditionnelles entre l'enseignement et le travail.

V. — OBSTACLES S'OPPOSANT A L'ACCÈS A LA FORMATION ET L'ÉDUCATION PERMANENTES NOUVELLES MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT DES ADULTES

La formation et l'éducation permanentes devront contenir les éléments d'une spécialisation professionnelle et d'une formation complémentaire facilitant la faculté d'adaptation et l'avancement. Il faudra élaborer de nouvelles méthodes d'apprentissage qui tiendront compte des situations psychologiques et sociales des adultes appartenant à différentes catégories d'âge. C'est un domaine qui se prête à une expansion de la recherche et de l'expérimentation. Comme chaque individu jouit d'une plus grande liberté de choix entre le travail, les loisirs et les études à toutes les périodes de la vie, les responsables de l'organisation de centres et de cours devront trouver des méthodes pour rendre plus attrayant et efficace le processus d'apprentissage. En outre, il faudra peut-être prendre des dispositions particulières (information et encouragements) pour amener des groupes à motivation moins spontanée à y participer.

En ce qui concerne ceux qui manquent d'une formation de base, il a été souligné qu'un adulte n'acceptera de suivre une formation que s'il en ressent le besoin et à condition que cette formation lui soit dispensée à son lieu de résidence, ou à proximité, pendant son temps libre. L'enseignement devra être à sa portée et traiter des sujets qui l'intéressent; il faudra employer des méthodes qui correspondent à ses capacités. En outre, il faudra qu'il ait la possibilité d'utiliser ses nouvelles connaissances dans sa vie journalière. Or, dans la majorité des cas, presque aucune de ces conditions n'est remplie.

Non seulement l'adulte qui n'a pas une formation de base ne voit guère d'intérêt à améliorer son intelligence, mais il a même des raisons de craindre de reprendre ses études; il est effrayé en pensant à ce que signifie un retour à l'école. De nombreux adultes, pensant que leur niveau de base est très bas, insuffisant, voire même réhibitoire, estiment qu'au-delà d'un certain âge, il est impossible de reprendre les études. Beaucoup estiment que l'éducation et la culture sont réservées et accessibles seulement à ceux qui ont des bases solides de connaissances. « Revenir à l'école », signifie des leçons à apprendre, des punitions, des horaires stricts, la menace de l'échec et la crainte de paraître ridicule.

Par conséquent, même s'il y avait partout des centres de formation ouverts en permanence et s'adressant à des élèves de tous niveaux, il faudrait envisager un changement de méthodes pédagogiques pour que ces craintes ne soient plus justifiées, pour que la formation devienne vraiment partie intégrante de la vie de tous, et pour que la culture ne soit plus l'apanage de quelques-uns.

CONCLUSIONS ÉTABLIES PAR UN " PANEL " D'EXPERTS GOUVERNEMENTAUX, UNIVERSITAIRES, PATRONAUX ET SYNDICAUX

Pendant toute la Conférence, les participants se sont préoccupés des personnes défavorisées, de ceux qui n'ayant pas réussi dans leurs études ou les ayant abandonnées, semblent destinés à rester à l'écart des systèmes actuels d'éducation et de formation permanentes ou « en cours de carrière ». Pour beaucoup d'entre eux, la notion de carrière est hors de leur portée. Or, il s'agit de savoir si la formation et l'éducation permanentes évolueront d'une manière qui atténuera ou aggravera les disparités sociales. Ceux qui ont des emplois bien rémunérés dans de grandes entreprises, qui ont eu la chance d'être les premiers à qui l'on offre des possibilités d'éducation et de formation permanentes, peuvent être considérés comme vivant à l'intérieur d'une citadelle féodale alors que leurs concitoyens de l'extérieur sont incapables de surmonter les obstacles qui s'opposent à leur avancement personnel. Plusieurs orateurs ont considéré qu'il appartenait aux gouvernements, dans le cadre de la responsabilité qui leur incombe, de promouvoir le bien-être général, de protéger les milieux défavorisés de la population et de leur offrir des compensations. C'est à la fois pour cette raison et pour répondre aux attentes des consommateurs que tous ceux qui le désirent doivent avoir accès à la formation et à l'éducation permanentes et qu'il faut éliminer les obstacles d'ordre psychologique aussi bien que matériel qui les ont empêchés jusqu'à maintenant d'en bénéficier.

Comme les syndicalistes, les employeurs ont manifesté un intérêt vif pour l'éducation générale destinée à améliorer la qualité de la vie aussi bien que pour la formation plus spécialisée visant à élever le niveau de la production. Des syndicalistes ont souligné que tous les travailleurs doivent avoir le droit à l'éducation et à la formation permanentes, en particulier les femmes et d'autres groupes à l'encontre desquels des discriminations existent. Tant qu'ils n'en bénéficieront pas, il y aura une perte énorme pour la société. L'égalité dans ce domaine n'est pas incompatible avec l'efficacité.

Ces débats ont montré en particulier que la forte expansion probable de la formation et de l'éducation permanentes obligera à procéder à une redistribution des ressources: tous les pays devront prendre à cet effet des décisions de caractère politique.