

# La formation des hommes dans la société moderne

Autor(en): **Ceyrac François**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique franco-suisse**

Band (Jahr): **51 (1971)**

Heft 2: **La formation permanente**

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-887645>

## **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.

# LA FORMATION DES HOMMES DANS LA SOCIÉTÉ MODERNE

François CEYRAC

La France est le théâtre d'une profonde mutation, dont il importe d'abord de mettre en lumière les aspects essentiels.

Cette mutation est dominée par notre engagement total dans la compétition économique internationale, dans le cadre du Marché commun qui est devenu pratiquement un marché intérieur élargi, et aussi dans le cadre mondial. L'industrie française, bien qu'elle ait pris un bon départ, présente encore quelques faiblesses par rapport à ses principales concurrentes : elle emploie moins de population active que l'industrie allemande et que l'industrie britannique, elle participe moins que celle-ci à l'élaboration du produit national. Le VI<sup>e</sup> Plan doit lui permettre de franchir une étape, d'une importance capitale, pour la placer au même niveau, quantitatif et qualitatif, de ses principales concurrentes.

Un tel effort a ses exigences : investir pour renforcer et perfectionner notre appareil de production, créer des emplois et former des hommes.

Le second aspect de la mutation française est d'ordre démographique. Des générations plus nombreuses arrivent chaque année à l'âge du travail. Mais chaque année, quelque 200 000 jeunes — presque un quart de « promotion » — y arrivent sans formation réelle. En outre, la population active employée dans l'agriculture continue à s'amenuiser. Entre les recensements de 1962 et 1968, un agriculteur sur 5 a quitté la terre, et le mouvement se poursuit et s'accélère : en 1968, 15 % environ de la population active sont employés dans l'agriculture ; il n'en restera que 10 à 11 % en 1975, au terme du VI<sup>e</sup> Plan. Le secteur industriel doit offrir des emplois aux ruraux qui renoncent aux activités agricoles.

C'est dire l'ampleur du problème de la formation professionnelle. Mais à cet aspect quantitatif s'ajoute un aspect qualitatif.

L'industrie elle-même connaît une profonde mutation. Les hommes doivent être formés aux techniques nouvelles, mais ils doivent être capables d'en maîtriser l'évolution en

se perfectionnant en cours de carrière. Formation scolaire et perfectionnement post-scolaire sont aujourd'hui les deux volets, intimement liés, d'un système éducatif moderne. Et cette liaison — cette unité — trouve sa justification à la fois dans le domaine économique et dans le domaine social.

Le développement industriel est pour la France l'impératif premier. Il exige la formation et le perfectionnement, considérés comme outils de l'expansion et instruments de la croissance économique, car l'industrialisation implique le développement de l'emploi qualifié et l'adaptation constante aux progrès de la science et de la technique. Mais en même temps, formation et perfectionnement apportent aux hommes, à l'entrée dans la vie professionnelle puis en cours de carrière, les meilleures chances de promotion professionnelle et sociale. Ces deux aspects ne sauraient être arbitrairement distingués. Le développement économique est la condition du progrès social : l'un et l'autre, et l'un par l'autre, contribuent à construire une société au service des hommes. En fait, les exigences de la formation et du perfectionnement se trouvent pleinement exprimées par l'idée d'éducation permanente. Celle-ci est un tout cohérent qui, de la vie familiale et scolaire, à toutes les phases de la vie active, assure avec continuité l'insertion de l'homme dans la cité en mutation. Au delà des objectifs économiques et sociaux, c'est bien d'un problème de civilisation qu'il s'agit.

Le C.N.P.F. a toujours considéré comme essentielle une politique cohérente de formation et de perfectionnement. Les professions et les entreprises ont toujours donné une

grande ampleur à leurs efforts dans ce domaine. C'est pourquoi les premières Assises Nationales des Entreprises, qui se sont tenues à Lyon les 20 et 21 octobre dernier, avaient pris pour thème : « La formation des hommes dans la société moderne ». Et c'est pourquoi, aussi, le C.N.P.F. attache la plus grande importance à l'accord national paritaire sur la formation et le perfectionnement professionnels signé le 9 juillet 1970 par les organisations patronales et les confédérations syndicales et complété, bien que ses dispositions s'appliquaient à tous les salariés, cadres compris, par un avenant particulier concernant les cadres, signé le 30 avril 1971.

L'accord et son avenant place la France, dans le domaine considéré, à l'avant-garde de tous les pays industriels. L'ensemble présente la valeur d'un exemple, tant par la solution qui est apportée à un problème de toute première importance, que par la méthode qui a permis d'en dégager les lignes essentielles.

Pour la première fois, le droit à bénéficier, pendant le temps de travail, de congés destinés à la formation et au perfectionnement a été reconnu à tout salarié, qu'il soit cadre, ouvrier ou employé, par un accord national interprofessionnel conclu entre partenaires sociaux. La première formation des jeunes travailleurs fait l'objet de soins attentifs. Les formations complémentaires visant les travailleurs en activité sont assurées grâce au « congé-formation », dont le texte de l'accord du 9 juillet 1970 indique les conditions et les modalités. L'« avenant-cadres » précise les dispositions complémentaires qui s'appliquent aux personnels qu'il vise, pour permettre à ceux-ci, par

une formation appropriée, de comprendre et de maîtriser les changements auxquels ils sont confrontés dans le domaine des sciences, des techniques et de la gestion. Ainsi, les textes mettent en lumière la nécessité de considérer l'ensemble du processus éducatif pour assurer la continuité et la cohérence entre les premières formations qui préparent à l'emploi et les formations complémentaires qui s'adressent aux salariés en activité.

Quant à la méthode, elle prend aussi la valeur d'un exemple : la politique paritaire a porté de nouveaux fruits. En négociant sur des problèmes concrets, les partenaires sociaux élaborent en commun des solutions en tenant compte des besoins et des possibilités. La méthode paritaire permet d'unir dans une même recherche l'expansion économique et la promotion des hommes, elle contribue à édifier une société d'hommes responsables, construisant ensemble leur propre destin. L'application même de l'Accord et de son avenant, l'harmonisation nécessaire avec d'autres dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles déjà existantes, exigent la poursuite d'une concertation continue avec les partenaires sociaux. C'est pourquoi a été créé un Comité Permanent Paritaire de la Formation et de l'Emploi. Ainsi, une vie institutionnelle sera donnée aux accords conclus, pour en faire l'instrument opérationnel, solide et cohérent, de la formation et du perfectionnement.

Un tel dessein, révélateur des finalités humaines du développement industriel et de l'expansion, reflète de la manière la plus fondamentale le véritable objectif de l'action sociale, qui doit apporter aux salariés plus de sécurité et de dignité.