

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

Artikel: Formation et chômage
Autor: Bergmann, Alexander
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386178>

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: 08.02.2025

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

Formation et chômage

*Par Alexander Bergmann**

Dans un certain nombre de pays européens, qui connaissent un chômage important depuis quelques années déjà, des efforts de formation et de recyclage ont été entrepris, parfois à une échelle considérable. Dans l'ensemble, ces mesures se sont révélées assez peu efficaces. Si elles ont pu aider certains chômeurs, elles n'ont eu qu'un impact marginal sur le taux de chômage.

Au moment où l'on veut promouvoir, en Suisse, la formation comme remède contre le chômage (voir les mesures dites «préventives» de la nouvelle loi sur l'assurance-chômage), il convient de se demander pourquoi les efforts faits ailleurs n'ont pas eu les résultats escomptés, ou encore quelles conditions doivent être réunies pour que de tels efforts aient davantage de chance de succès chez nous.

Pour pouvoir répondre à ces questions, il faut distinguer deux situations: celle où le chômage résulte d'une inadéquation quantitative entre l'offre et la demande de travail (à un niveau de prix/salaires donné) et celle où il est la conséquence d'une inadéquation qualitative.

Problèmes liés à l'inadéquation quantitative entre l'offre et la demande de travail

Globalement, il n'y a, dans une région ou sur un marché de travail, pas assez d'emplois; l'offre dépasse la demande. Cette situation peut être provoquée par un gonflement de l'offre (par exemple, parce que plus de jeunes et de femmes arrivent sur le marché du travail); ou elle peut découler d'un rétrécissement de la demande (pouvant être dû à la rationalisation et à l'automatisation, à une baisse conjoncturelle ou structurelle des activités économiques, ou aux deux). Toutes ces raisons semblent être présentes aujourd'hui dans la plupart des cas. Et il se peut que nous soyons au milieu de changements technologiques, économiques et sociaux si profonds qu'ils mettent en question les bases mêmes de l'équation offre-demande de travail: la définition du travail comme activité rémunérée, la notion de plein-emploi, le partage du travail au niveau de la société, la place du travail dans la vie des individus et l'organisation de leur vie autour du travail, etc.

Si l'on ne s'arrête pas à des spéculations quant aux conséquences de ces changements profonds, qui restent d'ailleurs peu évidentes, mais si l'on

* Professeur ordinaire de relations industrielles et humaines à l'Université de Lausanne. Il est co-responsable d'une recherche effectuée pour le compte du Fonds National de la Recherche consacrée à l'impact des mesures préventives prévues par la loi sur l'assurance-chômage.

regarde le déséquilibre quantitatif du marché du travail, qui a été observé dans de nombreux cas, il faut constater que, quelles que soient les causes de ce déséquilibre, la formation ne les affectera que peu ou pas.

La formation ne peut avoir un impact sur le niveau général de l'emploi que dans la mesure où elle éloigne ceux qui la suivent au moins temporairement du marché du travail. Pour le reste, la formation ne peut que faciliter des substitutions entre personnes employées et chômeurs. Elle agit alors comme un filtre qui retient les plus forts, les mieux formés, et élimine les plus faibles, les moins bien ou les non-formés, qui constitueront pour finir un résidu de non employables. De plus, elle pourrait même contribuer à faire augmenter le chômage, dans la mesure où les mieux formés, étant plus productifs que les moins formés qu'ils remplacent, permettent la suppression de quelques emplois.

Plutôt que de faire de la formation, il faudrait alors changer les modes d'organisation du travail: davantage de travail à temps partiel (qui reste aujourd'hui encore marginal, surtout pour les hommes) et partage du travail (entre les partenaires d'un couple, ou généralisé), cela à la condition, bien sûr, que les intéressés le désirent. Beaucoup prônent la réduction des heures de travail, la prolongation des vacances et l'abaissement de l'âge de la retraite. D'autres s'opposent à ce que l'on oblige tout le monde à travailler moins et préfèrent qu'on abolisse la notion normale d'horaire (et, du même coup, celle d'heures supplémentaires) et qu'on la remplace par des horaires à la carte (éventuellement, avec une durée de travail minimum garantie). D'autres encore proposent de renvoyer des étrangers et des frontaliers ou de faire rentrer les femmes mariées au foyer. Enfin, ceux qui ne croient pas pouvoir accepter ces solutions discriminatoires, offrent des mesures conjoncturelles de relance économique ou, moins souvent et moins ouvertement, un abaissement général des salaires (en affirmant que la demande de main-d'œuvre a très naturellement baissé avec le renchérissement de ce facteur de production). On peut être d'accord ou non avec l'une ou l'autre de ces mesures. Elles ont toutes au moins le mérite de s'adresser aux causes du chômage dans une situation de manque absolu de travail. La formation, comme nous l'avons vu, ne répond, par contre, pas à cette exigence.

Faut-il alors, dans ce cas, ne pas faire de formation du tout? Non, au contraire. Mais seulement, elle aura peut-être un autre objectif et sera d'un autre type. Elle ne cherchera pas à avoir un impact sur le chômage, mais sur le chômeur. Elle ne préparera pas le chômeur à s'insérer au plus vite dans le monde du travail, mais à mieux assumer son inactivité professionnelle, et contribuera à ce qu'il soit moins marginalisé. Elle s'adressera à l'homme et pas seulement au travailleur (potentiel).

Il est possible qu'avec une réduction générale de la durée de travail (tendance qui se poursuit depuis le début du siècle), nous arrivions bientôt à une situation où le terme «travail» recouvre deux activités: une, rémunérée, à but économique, où l'efficacité prime (le travail hebdomadaire qui est en diminution) et l'autre, non rémunérée, dont le but est

psycho-sociologique (réalisation de soi, convivialité) et où la qualité de l'expérience prime (ce sont des activités qui semblent en augmentation). Si nous devions en arriver là, il ne serait pas logique que nous ne soyons formés que pour le premier type d'activité et pas pour le deuxième aussi. Les chômeurs, pour leur part, sont déjà dans cette situation et même pire: ils sont totalement privés du premier type d'activité, du travail «ancienne mode». Il n'y a pas alors de raison de ne pas leur faciliter tout au moins l'accès au deuxième type. Les chômeurs sont peut-être les personnes les moins bien placées pour être des pionniers dans ce domaine, mais ils sont nécessairement ceux pour lesquels une mise à disposition de moyens de formation adéquats ne serait, au stade actuel, pas un luxe.

Problèmes liés à l'inadéquation qualitative entre l'offre et la demande de travail

Il y a, à la fois, du chômage et une demande de travail non satisfaite. Nous pouvons distinguer deux cas.

Le premier est celui où les places disponibles ne demandent pratiquement pas de formation. Nous n'avons là, presque par définition, pas de problème de formation. Si l'on a des difficultés à trouver du personnel, ce n'est pas parce que les gens ne peuvent pas, mais parce qu'ils ne veulent pas faire le travail proposé, ce qui est typique lorsque les conditions de travail sont trop mauvaises et/ou les salaires trop bas. On trouve quand même des gens pour faire ce travail (des personnes avec des attentes limitées, souvent provenant de minorités – étrangers, femmes – et, moins volontiers, des chômeurs surqualifiés de la part desquels on craint, à terme, un manque de motivation et de loyauté), soit on doit améliorer les conditions ou, si cela n'est pas possible, supprimer le poste. Le deuxième cas est celui où les places disponibles demandent des qualifications que l'on ne trouve pas sur le marché du travail. S'il s'agit de qualifications qui ne diffèrent que légèrement de celles qu'on peut trouver, si l'adaptation nécessaire est donc relativement mineure, le cas ne posait, jusqu'à récemment, normalement pas trop de problèmes. Les salariés acceptaient de se perfectionner et les entreprises d'en supporter les coûts. La formation se faisait «sur le tas» (ce qui signifie que, le plus souvent, le salarié s'instruisait lui-même, car ses supérieurs, sous le poids d'autres obligations, prenaient leur fonction d'enseignant plus ou moins à la légère); mais fréquemment, on consentait aussi au financement de cours internes et externes. Aujourd'hui, les entreprises semblent de moins en moins disposées à faire ces efforts. La formation, sous toutes ses formes, est souvent la première victime des mesures d'austérité; avec comme résultat qu'on cherche des gens «qualifiés», c'est-à-dire immédiatement opérationnels et rentables, alors que l'on se contentait hier de personnes «qualifiables». Et l'on n'hésite pas à chercher ces qualifiés même très loin, cela paraissant plus économique qu'une formation dont le résultat reste incertain.

Mais, le problème est plus grave lorsque les qualifications recherchées sont très largement, voire totalement différentes de celles que possèdent les personnes cherchant un emploi; et cela soit qu'elles n'ont que très peu ou pas de formation (ce qui est le cas pour de nombreux chômeurs de longue durée), soit parce qu'elles ont une formation inadéquate (c'est le cas pour les jeunes chômeurs, dont le nombre est d'ailleurs souvent particulièrement élevé), ou encore qu'elles ont une bonne formation dans un métier qui disparaît et qu'elles doivent alors changer de profession, voire même de type de profession (non seulement passer de la maîtrise d'une technique à celle d'une autre, mais, par exemple, d'un travail manuel à un travail intellectuel, d'un emploi qui demande de la discipline à un autre qui demande de la créativité, etc.).

Tous ces gens doivent se recycler, se réorienter plus ou moins complètement. Très peu d'entre eux le font (5 à 10%) et ceux qui le font ne sont, d'une part, pas représentatifs de la population totale des chômeurs (ils sont plus jeunes, mieux instruits et proviennent de catégories socio-professionnelles supérieures à la moyenne) et, d'autre part, ils ne réussissent souvent que mal (la majorité abandonne en cours de route; les autres reculent, dans 50% des cas, lors du processus de réorientation dans la hiérarchie des qualifications et des salaires).

Comment expliquer cette passivité et ces échecs?

Problèmes d'orientation et de motivation

Premièrement, la question qui se pose au chômeur, ou au chômeur potentiel, est de savoir vers quoi se recycler. Les employeurs qui cherchent du monde engagent immédiatement. La demande, pour dans deux ou trois ans, voire pour dans six mois, c'est-à-dire le temps qu'il faut pour se recycler, est mal définie. Personne ne semble savoir quels seront les besoins à moyen et à long terme. Alors, on hésite à faire l'effort d'une formation sans la moindre garantie d'un emploi à la fin. Bien sûr, sur ce point, les jeunes qui décident d'opter pour telle ou telle formation initiale sont dans la même situation, ce qui ne semble pourtant pas décourager la très grande majorité d'entre eux. Mais, les jeunes sont probablement encore optimistes ou plus soumis. Ils espèrent pouvoir se débrouiller (ils n'ont pas encore connu les difficultés provenant de la recherche d'une place de travail) et ils acceptent, parce que cela est normal à leur âge, de suivre une des formations qu'on leur propose.¹

Au manque d'orientation, s'ajoutent d'autres sources de «démotivation» pour le chômeur ou celui qui est menacé de chômage. D'abord, il n'est pas toujours conscient du fait que les causes de son chômage sont à chercher en lui-même (il voit qu'il a ce qu'il faut, mais pense être victime d'une constellation malheureuse, qu'il espère être temporaire). Puis, il n'a pas envie de retourner à l'école dont il n'a souvent que de mauvais souvenirs (pédagogie basée sur la contrainte et la menace, professeurs peu compéhensifs, échecs humiliants, programmes peu intéressants et

inutiles pour la vie pratique). De plus, il ne reçoit que peu d'encouragements de la part de son environnement (la famille, les amis et, s'il travaille encore, l'entreprise qui voit, dans son effort pour se recycler, une perte d'énergie pour son travail actuel). Les expériences professionnelles faites précédemment l'ont souvent aussi conditionné à être passif. En effet, si ses supérieurs ne lui ont demandé que de l'obéissance, les syndicats pour leur part prêchant la défense de l'acquis, il n'est pas surprenant qu'il ne prenne pas brusquement les initiatives que l'on pourrait souhaiter. Enfin, il lui manque souvent l'information concernant les possibilités de formation.

A l'exception de ce dernier obstacle, tous les précédents sont très difficiles à vaincre. Se pose alors la question de savoir dans quelle mesure on devrait forcer la main au salarié (menacé de chômage – qui peut prétendre ne pas l'être?), en l'obligeant à suivre des cours du soir, à participer à des programmes internes de formation continue et à prendre des congés de formation², et au chômeur, en ne lui versant l'indemnité journalière complète qu'à la condition qu'il fasse des efforts de recyclage? En même temps que l'on accorde un droit à la formation continue, on en ferait ainsi une obligation. Mais cela serait très probablement peu efficace, si l'on considère ce qui se passe au niveau de l'école obligatoire, où les élèves qui ne veulent pas apprendre, n'apprennent rien, perdent leur temps, tout en coûtant cher à la collectivité.

Problèmes de financement et d'organisation

La deuxième grande question qui se pose au sujet du recyclage est de savoir qui doit payer, non seulement les frais d'études, mais la subsistance (de l'individu et celle de sa famille) durant la formation.

Comme nous l'avons déjà constaté, les entreprises sont de moins en moins capables et prêtes à faire des efforts importants (bien qu'on ait pu les obliger, en France, à consacrer 1,1% de la masse salariale à la formation). Les individus concernés sont, pour leur part, le plus souvent dans l'impossibilité matérielle de se payer une deuxième formation. Reste donc la collectivité. Jusqu'ici, alors que beaucoup de responsables politiques affirment accorder une importance particulière à la formation des adultes ainsi qu'à la formation continue, la question n'a jamais été abordée avec le même sérieux que pour la formation initiale. Partout, les budgets alloués à la formation continue ne constituent qu'une toute petite fraction de ce qui est consacré à l'éducation.³ Le résultat est que l'on dispose d'écoles, de gymnases, d'universités, etc., mais de rien d'équivalent pour la formation des adultes.

Les écoles suisses de tous les niveaux, de même que le système d'apprentissage, jouissent d'une excellente réputation internationale.

En revanche, en matière de formation des adultes, la Suisse n'est certainement pas un modèle. Jusqu'à très récemment, les efforts entrepris dans

ce domaine ont été essentiellement ceux d'organismes privés, très dispersés, bien que groupés au sein de la Fédération suisse de l'éducation des adultes (FSEA). La nouvelle loi sur l'assurance-chômage met, certes, de nouveaux fonds publics à disposition pour la formation des adultes, mais ces mesures risquent bien d'être insuffisantes. Elles semblent, en effet, viser des cas où seuls des ajustements relativement mineurs sont nécessaires. Elles concernent les situations de chômage où la perte de l'emploi peut être considérée comme un dérapage exceptionnel et de courte durée. La loi part visiblement de l'image d'un monde qui évolue lentement et sans discontinuités majeures, où il suffit pour celui qui a une bonne formation de base d'un effort limité pour se tenir à jour ou se remettre dans le coup. Mais, à partir du moment où le monde évolue bien plus rapidement et où le cas d'une personne devant changer de métier n'est plus l'exception mais devient la règle (ce que l'on peut prévoir en constatant que 50% des métiers exercés dans 10 ans ne sont pas encore connus aujourd'hui et en calculant que chaque individu devra changer, en moyenne, 2 à 3 fois de profession au cours de sa vie), nous ne sommes dès lors absolument pas armés pour faire face. Nous allons, alors, au-devant d'une situation de chômage prononcé face à un manque caractérisé de main-d'œuvre.⁴

Ceci n'est pas une critique de la loi. Car il ne faut pas lui demander des solutions à des problèmes qui dépassent de loin son cadre; et nous allons voir si elle permet d'atteindre les objectifs, plus limités, qu'elle vise. Supposons qu'elle les atteigne et que, grâce à l'application des mesures préventives, il soit possible de contenir le chômage en Suisse dans des proportions acceptables! Il ne faudrait pas pour autant croire que l'on a trouvé le remède miracle et que l'on sera pour toujours à l'abri des problèmes du chômage. Cela ne serait peut-être qu'un sursis, qu'il faudrait utiliser pour se préparer à des changements bien plus profonds.

Un de ces changements, et non des moindres, serait alors le plus vraisemblablement une réorganisation totale du système de formation.

Les formations initiales et continues devraient former un tout. Il faudrait donner des règlements et des ressources nécessaires aux deux. La formation continue des adultes serait à développer, la formation initiale des jeunes à réformer. Cette dernière devrait être moins spécialisée et enseigner comment penser et apprendre; elle pourrait être plus courte. Après l'école obligatoire, le modèle de l'apprentissage pourrait être généralisé, c'est-à-dire une combinaison de formation pratique dans la vie active (pas seulement dans les entreprises!), accompagnée de formation théorique, et cela à plusieurs reprises au cours de la vie (éducation récurrente) ou d'une manière continue (éducation permanente).⁵

Afin que quelque chose de ce genre puisse se faire, il faudrait que toutes les personnes et tous les milieux concernés jouent des rôles actifs. Les écoles devraient se diversifier vers la formation des adultes, les institutions publiques et privées travailler la main dans la main, les syndicats s'activer et, à côté de leurs activités de formation syndicale, mobiliser

leurs membres afin qu'ils réclament et utilisent les possibilités de formation continue. Les individus, quant à eux, devraient jouer un rôle central, car un des principes de toute formation d'adultes est que ceux-ci se prennent en charge et se sentent responsables, qu'ils se considèrent comme producteur et non comme consommateur de cette formation. Les entreprises enfin, auraient, comme les individus, à abandonner leur vision à court terme (qui les pousse, entreprises et salariés, à n'envisager qu'une formation dont les retombées positives sont garanties et immédiates – ce qui n'est pas le cas).⁶

Tout ceci se solde par des changements profonds sur le plan des attitudes et des comportements individuels et collectifs. D'autre part, le temps semble propice pour de tels changements, la nécessité d'une formation des adultes en réponse aux transformations rapides et profondes du monde du travail sautant aux yeux; mais, d'autre part, il est à craindre que l'on tarde encore et que, plus tard, on confonde urgence et importance, et que l'on cherche alors des solutions qui parent au plus pressé sans prendre le problème à la racine.

Conclusion

Il apparaît que les efforts de recyclage et de formation, entrepris dans de nombreux pays, n'ont eu, au mieux, qu'un impact limité sur le chômage, et cela parce qu'ils ne sont adéquats qu'en situation de chômage frictionnel, mais ne peuvent pas apporter une réponse au chômage conjoncturel. Pour prévenir ou combattre le chômage structurel, la formation est, certes, nécessaire, mais sous des formes et à des doses aujourd'hui encore communément inexistantes et inaccessibles.

En Suisse, les conclusions suivantes sont à tirer, tant que l'on peut encore le faire avec un esprit plus ou moins clair, la situation n'étant pas (encore) catastrophique:

- Il faut repenser l'organisation du travail aux niveaux individuel et collectif, ainsi que la signification même des mots de plein-emploi, chômage et travail. La formation, pas plus qu'une autre mesure, ne peut être une réponse suffisante aux changements que nous vivons actuellement et qui sont loin d'être achevés (il est illusoire de penser que, par un quelconque moyen, on réintégrera un jour la grande part des millions de chômeurs en Allemagne, en France ou en Angleterre; il faut donc même, probablement, ne pas continuer à essayer – depuis 10 ans, les succès sont minimes et de courte durée – mais chercher dans d'autres directions, des formes de travail, de société, de vie tout à fait nouvelles). Si nous restons accrochés à nos modèles d'hier et si nous cherchons à tout prix à maintenir ou à restaurer le monde que nous avons connu jusqu'ici, nous risquons fort, selon l'ancien adage, parce que nous sommes les premiers, d'être les derniers demain.

- Il faut penser une réforme totale du système de formation, afin de permettre, d'une part, que l'évolution rapide du monde professionnel ne soit pas suivie par une petite élite seulement et, d'autre part, que nous soyons préparés non seulement pour ce monde professionnel, mais pour rendre le temps passé hors de ce dernier plus productif (dans un sens large et pas forcément matériel).

En d'autres termes, en ce qui concerne la formation continue, il ne faut pas attendre trop de mesures limitées, ni se contenter de mesures limitées face à des problèmes énormes.

¹ Notons que, une fois leur formation complétée, les jeunes, qui ne trouvent pas un travail approprié, sont dans la même situation que leurs aînés, voire pire: comment se remettre à apprendre, lorsque l'on vient de terminer une formation et que l'on se rend compte que l'effort était vain?

² En Norvège, on a déjà introduit des diplômes dont la validité est limitée dans le temps et qui sont renouvelables après de nouveaux examens.

³ Une enquête de l'UNESCO, menée dans 39 pays, montre que 19 pays y consacrent moins de 1% et 4 pays seulement plus de 4%.

⁴ Enfin, on devra cesser de parler de «main-d'œuvre», parce que la très grande majorité de ces gens ne travaillent plus principalement avec leurs mains, mais avec leur tête.

⁵ Le total du temps consacré à la formation d'un individu ne devrait pas forcément être supérieur à celui que nécessite une éducation universitaire aujourd'hui. Si nous supposons qu'il faut pour un universitaire, aujourd'hui, 20 ans (de 5 à 25 ans), nous pourrions imaginer les formules suivantes: 10 ans de formation initiale (de 5 à 15 ans), puis une année d'études tous les 5 ans jusqu'à 65 ans, ou alors une journée d'étude toutes les semaines également jusqu'à 65 ans.

⁶ Pour les y pousser, on pourrait, par exemple, imaginer, au lieu d'une prime à l'engagement, une pénalité pour tout remplacement d'un collaborateur avant l'âge de la retraite, pénalité qui pourrait être proportionnelle au coût d'un remplacement interne.