

Laurence Marti

Participation et non-participation à la formation continue professionnelle

L'exemple des horlogers et horlogères
ainsi que des cuisiniers et cuisinières

NFPNR 43

Nationales Forschungsprogramm **Bildung und Beschäftigung**
Programme national de recherche **Formation et emploi**
National Research Programme **Education and occupation**

Synthesis

5

Impressum

Bern / Aarau, 2004

Herausgeber

Leitungsgruppe des NFP 43 in Zusammenarbeit mit dem
Forum Bildung und Beschäftigung und der
Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF)

Editeurs

Direction du programme PNR 43 en collaboration avec le
Forum Formation et emploi et le
Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE)

© Schweizerischer Nationalfonds / Fonds national suisse

ISBN 3-908117-72-0

Redaktion / Rédaction: Franz Horváth, Catherine Nicaud Sierro, Laurence Marti

Übersetzung / Traduction: Valérie Périllard

Layout / Mise en page: liberA, Basel

Satz / Composition: SKBF / CSRE

Druck / Imprimerie: Albdruk, Aarau

Sekretariat und Bestellungen / Secrétariat et commandes

Schweizerischer Nationalfonds / Fonds national suisse

Dr. Christian Mottas

Wildhainweg 20

CH-3001 Bern

cmottas@snf.ch

Download via Internet

<http://www.nfp43.unibe.ch>

Forum Bildung und Beschäftigung / Forum Formation et emploi

Prof. Dr. Karl Weber / Franz Horváth

Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung

Falkenplatz 16

CH-3012 Bern

franz.horvath@kwb.unibe.ch

SKBF / CSRE

Entfelderstrasse 61

CH-5000 Aarau

Laurence Marti

Participation et non-participation à la formation continue professionnelle

L'exemple des horlogers et horlogères
ainsi que des cuisiniers et cuisinières

Sommaire

	Zusammenfassung	7
	Résumé	10
1	Références du projet	13
2	Objectifs de la recherche	13
3	Le contexte	14
4	La prépondérance de l'identité de métier	15
5	Les remises en question	17
6	L'augmentation de la participation	21
7	La non-participation	24
8	Pistes de réflexion	27
9	Perspectives de recherches complémentaires	33
10	Publications	33
11	Contact	34

Zusammenfassung

Ein je höheres Diplom man hat, desto wichtiger wird die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Die vorliegende Studie* der Soziologin Laurence Marti zeigt

- die Hauptgründe, deretwegen Uhrmacherinnen und Uhrmacher sowie Köchinnen und Köche auf berufliche Weiterbildung verzichten,
- neue Aspekte der beruflichen Weiterbildung und
- Ansatzpunkte, um die Lage zu verbessern.

Warum nimmt man nicht an beruflicher Weiterbildung teil?

Bedeutung der informellen Ausbildung

Die beiden untersuchten Gruppen von Facharbeitern besitzen beide eine sehr starke berufliche Identität, die auf dem Kontakt mit dem verwendeten Material gründet und den Sinnen grosse Bedeutung beimisst. Dabei spielt die informelle Ausbildung eine entscheidende Rolle. Zur Fachkraft wird man durch lange Praxis, über konkrete Erfahrungen. Man bildet sich am Arbeitsplatz aus; Chef und Kollegen sind Vorbilder. In diesem Sinne ist berufliche Weiterbildung zweitrangig, formelle Ausbildung «ist vor allem für die Jungen da».

Hindernisse

- Der Zugang zur beruflichen Weiterbildung ist beschränkt.
- Die Antragsverfahren dauern lange.
- Die Kosten sind hoch und die Stundenpläne nicht angepasst.
- Die Ausbildung dauert zu lange oder ist zu theoretisch.

* Die Studie gründet auf Interviews mit zwei Kategorien von qualifizierten Arbeitern, die in Unternehmen mit unterschiedlichen Weiterbildungspolitiken beschäftigt sind: auf der einen Seite ein Privatunternehmen der Uhrenbranche (250 Angestellte); auf der anderen Seite die Küche eines öffentlichen Spitals (4000 Angestellte), welches eine aktive Weiterbildungspolitik betreibt.

- Die Unternehmen lehnen Unterstützungsgesuche ab, wenn sich für sie kein direkter Nutzen ergibt.

Neues Verhältnis zur Arbeit

Wer der beruflichen Weiterbildung ausweicht, sich auf das direkt Nützliche oder Obligatorische beschränkt und sich auf informelle Bildungsgelegenheiten konzentriert, spart auch Freizeit. Er oder sie relativiert damit die Bedeutung der Arbeit zu Gunsten anderer Entwicklungsmöglichkeiten (in der Freizeit, in der Familie).

Die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen

Hierarchischer Aufstieg verlangt viel berufliche Weiterbildung, ist aber oft Männern vorbehalten (im untersuchten Uhrenunternehmen gehörte keine Frau zum Kader).

Die Schwierigkeit, Arbeit und Familie zu vereinbaren, führt dazu, dass viele Frauen sich nur im Alter zwischen 20 und 30 weiterbilden. Männer entwickeln sich dagegen bis zur Pensionierung beruflich weiter.

Innerbetrieblicher Aufstieg wird nur bei Vollzeitbeschäftigung gewährt. Dies ist ein zentraler Grund für den ungleichen Zugang von Männern und Frauen zur beruflichen Weiterbildung. Frauen, die in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln, werden von internen Weiterbildungsmöglichkeiten ausgeschlossen.

Neue Aspekte der beruflichen Weiterbildung

Infolge der gestiegenen Erwartungen der Unternehmen nimmt die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung bei den untersuchten Berufsgruppen dennoch zu. Sie betrifft die Grundausbildung für Uhrmacherinnen und Uhrmacher und die Zusatzausbildung für Köche und Köchinnen. Eine neue Erscheinung ist berufliche Weiterbildung, die nicht nur wegen ihres Nutzens, sondern auch als kultureller Wert gefragt ist. Man besucht nicht mehr nur Weiterbildungen, um den betrieblichen Anforderungen zu genügen oder aus Angst, entqualifiziert zu werden,

sondern auch, weil man sich weiter entwickeln, der Routine entfliehen und sich neue Kenntnisse aneignen möchte.

Ansatzpunkte, um die Lage zu verbessern

- Darauf achten, dass alle «klassischen» Hindernisse (Kosten, Dauer, Form) zu einem Rückzug auf die informelle Weiterbildung führen.
- Sich auf die Beziehung zwischen Praxis und Theorie konzentrieren, die als interessanter und bereichernder gilt (Kurse und Seminare sind elitär und schliessen Arbeiterinnen und Arbeiter aus).
- Die berufliche Weiterbildung nicht nur unter Nützlichkeitsaspekten betrachten, sondern auch als sozialen und kulturellen Faktor: Die Arbeiter suchen nicht nur eine Stelle, sondern auch soziale Anerkennung.
- Während das Unternehmen das fördert, was ihm nützt, sollte man andere Unterstützungsformen finden für das, was diesen Rahmen sprengt.
- Man sollte die berufliche Identität und traditionelle Formen der Vermittlung nicht vernachlässigen; auf berufliche Weiterbildung zu verzichten, kann heissen, ein Stück Autonomie zu bewahren, sich ausserhalb des Unternehmens zu definieren.
- Nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch private und familiäre Verpflichtungen berücksichtigen. Die (Nicht-)Teilnahme an beruflicher Weiterbildung hängt nicht nur von der Karriereplanung ab.
- Und schliesslich sollte man das Paradox bedenken, dass man von den Angestellten mehr Ausbildung verlangt, zu einem Zeitpunkt, wo sie die Bedeutung der Arbeit in ihrem Leben relativieren.

Résumé

Plus le diplôme est élevé, plus la participation à la formation continue professionnelle (FCP) est importante. Cette étude* de la sociologue Laurence Marti présente:

- les raisons majeures de la non-participation à la FCP des horlogers/ères et cuisiniers/ères,
- les nouveaux aspects de la FCP, et
- des pistes pour répondre aux problèmes soulevés.

La non-participation à la FCP – les raisons

Importance de la formation informelle

Le point commun à ces deux groupes d'ouvriers qualifiés est la présence d'une très forte identité de métier. Basée sur l'importance du rapport direct à la matière, sur l'importance des sens, cette identité va de pair avec la formation informelle qui est largement privilégiée. On se construit comme professionnel au terme d'une longue pratique, au travers de situations concrètes. On se forme sur son lieu de travail; le chef, les collègues, sont primordiaux. Dans cet esprit, la FCP est secondaire, la formation formelle, «c'est d'abord pour les jeunes».

Obstacles

- L'accès à la FCP est limité.
- Les procédures sont longues.
- Les coûts sont élevés et les horaires inadaptés.
- La formation est trop longue ou trop théorique.
- L'entreprise rejette certaines demandes lorsqu'il n'y a pas d'utilité directe pour elle.

* L'étude a pour base des entretiens auprès de deux catégories d'ouvriers qualifiés travaillant dans des entreprises pratiquant des politiques de FCP très différentes: d'un côté, des horlogers d'une entreprise privée (250 employés) où la formation continue est limitée; d'autre part, des cuisiniers d'une grande institution hospitalière publique (4000 employés) où la politique de FCP est très développée.

Nouveau rapport au travail

Eviter de faire de la FCP, se cantonner à ce qui est directement utile ou obligatoire, privilégier la formation informelle sont aussi des moyens de se ménager du temps hors travail. L'importance du travail est relativisée au profit d'autres sources de développement de soi (dans les loisirs, dans la famille).

Inégalité entre hommes et femmes

Les filières de progression hiérarchique associées à une forte FCP sont souvent réservées aux hommes (dans l'entreprise horlogère, aucune femme n'exerçait de responsabilités).

La difficulté à concilier travail et famille pousse les femmes à concentrer la FCP entre 25 et 30 ans, alors que chez les hommes, la FCP est répartie sur toute la vie active.

La progression interne est directement liée au plein-temps. Ce dernier est un facteur déterminant de la diversité, voire de l'inégalité de l'accès à la FCP entre hommes et femmes. Le passage à temps partiel des femmes les exclut des possibilités internes de formation.

Nouveaux aspects de la FCP

Dans les deux groupes concernés pourtant, la participation à la FCP est en augmentation suite aux nouvelles exigences des entreprises. Elle porte sur la formation de base pour les horlogers/ères et la formation complémentaire chez les cuisiniers/ères. On voit aussi apparaître une nouvelle FCP, qui est recherchée non plus en fonction de sa seule utilité, mais comme une valeur culturelle. Désormais, ce n'est plus seulement pour s'adapter à la demande de l'entreprise ou par peur de la déqualification, mais aussi à cause d'un désir d'évoluer, d'échapper à la routine, de s'enrichir de nouvelles connaissances.

Pistes pour améliorer la situation

- Noter que tous les obstacles «classiques» (coût, durée, forme) conduisent à un repli sur la formation informelle.
- Se concentrer sur la relation directe pratique–théorie, considérée comme plus intéressante et plus enrichissante (le duo cours–séminaire est élitaire, producteur de non-participation et exclut les ouvriers).
- Ne pas penser la FCP uniquement en termes d'utilité, mais de facteur culturel et social: plus qu'un poste, c'est un statut social qui est recherché par les ouvriers.
- L'entreprise fixant les limites et le cadre et se centrant sur ce qui lui est utile, trouver d'autres formes de soutien pour ce qui dépasse ce contexte.
- Tenir compte de l'identité de métier et ne pas négliger l'importance du mode de transmission «à l'ancienne»; ne pas participer à la FCP peut être un moyen de préserver une autonomie, une manière de se définir, qui va au-delà de l'entreprise.
- Tenir compte de l'importance du hors-travail, puisque la participation (ou non) à la FCP dépend largement de l'agenda familial ou privé, et pas seulement du plan de carrière.
- Finalement, tenir compte du paradoxe suivant: On demande une formation accrue à des employés à l'heure où ceux-ci relativisent la place du travail dans leur vie.

1.

Références du projet

Titre du projet ici présenté: Formation professionnelle continue et égalité entre hommes et femmes dans l'emploi

Institutions qui ont participé au projet: Laurence Marti Recherches sociales, Aubonne; Université de Lausanne, Institut de sociologie des communications de masse

Responsable du projet: Laurence Marti ; *co-responsable:* Françoise Messant-Laurent; *assistante de recherche:* Dominique Golay

2.

Objectifs de la recherche

Les études statistiques mettent en évidence l'importance du niveau de formation comme élément déterminant de la participation ou de la non-participation à la formation continue professionnelle (FCP). Plus le diplôme est élevé, plus la participation est importante.

A l'échelle suisse, assez peu d'études ont été faites pour comprendre les raisons de la non-participation des plus faiblement diplômés. En se centrant spécifiquement sur le sens et les pratiques de formation d'ouvriers/ères qualifié(e)s, cette recherche a pour premier objectif de contribuer à combler un vide dans la connaissance que nous avons aujourd'hui de la participation à la FCP.

Mais le niveau de formation à lui seul ne suffit pas à rendre compte de l'ensemble des pratiques. Qu'est-ce qui fait que, au sein d'un groupe aux qualifications comparables, on puisse rencontrer des personnes dont la pratique de FCP est (ou a été) importante? Comment expliquer que, dans une même entreprise et à qualifications identiques, hommes et femmes n'ont pas nécessairement les mêmes pratiques? Ici encore, il nous manque les connaissances susceptibles d'éclairer ce

type de faits. Le second objectif de l'étude vise donc la compréhension des différences intervenant au sein d'une même catégorie de personnes, notamment entre hommes et femmes.

3.

Le contexte

L'étude repose sur l'analyse d'une soixantaine d'entretiens semi-directifs réalisés en 2001 auprès d'horlogers/ères et de cuisiniers/ères qualifié(e)s. Ces personnes sont issues de deux entreprises pratiquant des politiques de formation différentes:

- Une entreprise privée de l'industrie horlogère comptant environ 250 employés. La production y est orientée vers un produit traditionnel, la montre mécanique, et le savoir-faire artisanal y est hautement valorisé. La politique de formation repose sur une logique d'adaptation à court terme se limitant à une formation «on the job» ou à de courts stages extérieurs non certifiés.
- Une institution hospitalière publique, qui compte près de 4000 employé(e)s et dont la politique de formation continue est particulièrement développée (structure spécifique, programme d'encouragement). Notre étude au sein de cette entreprise s'est concentrée sur un service particulier, celui de la restauration, où le travail des cuisiniers/ères repose sur des techniques de production intensive, restreignant la place accordée à l'exercice des savoirs traditionnels.

4.

La prépondérance de l'identité de métier

Le métier

La participation à la FCP est intimement liée à des processus identitaires. C'est en étudiant la constitution de l'identité professionnelle que la (non-)participation trouve elle-même sa signification.

Dans les exemples étudiés, l'ensemble des personnes, hommes et femmes, se rattache à une identité dite «de métier». L'importance du toucher, du goût, des sens en général, soit du contact direct avec la matière et un rapport affectif au travail font partie des caractéristiques de cette identité. On y retrouve aussi le souci de l'autonomie et de la maîtrise des savoir-faire les plus complets et les plus complexes. Le métier dépasse, sans nécessairement l'exclure, le rapport purement productif et inclut la connaissance et la maîtrise de l'objet dans sa totalité, sa complexité, mais aussi dans sa beauté. Un type de rapport au travail qui reste très proche de l'artisanat.

«J'aime beaucoup mon métier, ce que je préfère c'est les épices. Mon métier, c'est une question de goût, d'odorat, c'est ce petit plus. Vous pouvez acheter une sauce toute faite, elle sera bonne, elle sera mangeable, mais il lui manquera un petit quelque chose, c'est ça le métier, ça ne s'explique pas, ça se sent, c'est un petit quelque chose.» UN CUISINIER

La formation «on the job»

Si les connaissances acquises durant l'apprentissage sont essentielles, elles ne suffisent pas à assurer une vraie maîtrise du métier. Une longue pratique est nécessaire pour arriver à l'acquisition des règles de l'art. Les concepts mêmes d'apprentissage et de formation sur le long terme sont donc centraux, mais, contrairement à la FCP telle qu'on la conçoit classiquement, ils sont ici directement reliés à une pratique. L'identité professionnelle se construit sur la longue durée par la confrontation constante avec les situations concrètes, les normes de production et les changements intervenant dans la pratique.

«Non, en fait mon prof il m'avait dit, en sortant de l'école, avant de vouloir aller plus loin, il faudrait 10 ans de pratique quand même.» UN JEUNE HORLOGER

«Celui qui s'adapte pas, il est mort. Non, vous êtes obligé, vous pouvez pas faire autrement, enfin, celui qui avance pas, celui qui s'arrête, il recule. On peut pas, enfin moi, je peux pas personnellement. Bon déjà, le métier de cuisinier, c'est un métier de découvertes, donc je pense qu'à partir du moment où on a plus envie de découvrir, vaudrait mieux s'arrêter.» UN CUISINIER

La formation privilégiée est celle qui se déroule «on the job», et l'on en retrouve toutes les composantes: la mobilité (changement de poste ou d'emploi), l'importance du chef et des collègues (en tant que coaches, pour la formation en duo, comme référence lorsqu'il y a un problème), enfin la débrouille, l'essai, le tâtonnement.

Dans cette conception, la FCP est secondaire. Tant que les possibilités de formation informelle ne sont pas épuisées, il n'y a guère de réflexion sur un autre type de formation. D'une manière générale, les formations plus structurées sont associées à un moment particulier de la vie, celui de la jeunesse, le reste du temps étant dévolu à l'apprentissage informel.

La FCP se justifie néanmoins en cours de carrière pour la mise à jour de connaissances, lors de l'arrivée de nouveaux outils, de nouvelles techniques, de nouveautés en général. Il s'agit alors surtout de journées de présentation, de visites à l'extérieur ou de cours de remise à niveau.

La formation hors de l'entreprise

La formation dépasse le contexte du poste occupé. La recherche de nouveautés, l'observation et l'expérimentation de ce qui se fait ailleurs donnent lieu à une activité hors des heures de travail. Essais de recettes à la maison, souvent avec des amis cuisiniers, initiation avec des proches à des calibres de montre qui sortent de la pratique habituelle, constitution d'une documentation, d'une bibliothèque, consultation de catalogues, de l'Internet ou suivi d'émissions TV figurent parmi les moyens les plus répandus. Ici encore, les pratiques informelles dominent.

5.

Les remises en question

En cours de carrière, plusieurs types de remise en question viennent modifier ce rapport au travail et/ou à la formation.

Les changements liés au travail

- *L'évolution des critères de qualification.* La formation sur le tas, l'ancienneté, la débrouillardise, éléments qui suffisaient, il y a peu encore, à progresser dans le métier tendent à céder la place à des principes plus formels: l'obligation de suivre des formations certifiées (CFC, brevet). Cette tendance se retrouve dans les deux entreprises, mais, elle se manifeste pour l'instant seulement au niveau de la formation initiale pour l'entreprise horlogère, elle concerne aussi bien la formation initiale que la progression interne dans le cas de l'entreprise publique.
- *L'arrivée de l'informatique.* Elle marque un changement auquel horlogers et horlogères et cuisiniers/ères sont particulièrement sensibles. Et cela alors même qu'ils n'y ont pas recours dans leur travail. L'informatique fait désormais partie de l'environnement social et professionnel et génère la crainte d'une possible mise à l'écart de ceux qui n'en maîtrisent pas les bases.
- *L'évolution des politiques de formation et des compétences.* La politique de formation des deux entreprises a évolué ces dernières années. Dans le but de pallier un manque de personnel qualifié, l'entreprise horlogère, en collaboration avec le syndicat FTMH, a introduit une formation interne rapide de 18 mois correspondant à un niveau de CFC. Dans le même esprit, le suivi de formations selon l'article 41 de la loi sur la formation professionnelle a été encouragé.

L'entreprise hospitalière a également intensifié ses efforts de formation suite à la préoccupation de favoriser l'apprentissage collectif d'une nouvelle organisation du travail (augmentation de la polyvalence, rotation des postes, création de groupes de projet, politique de qualité et de certification) et de promouvoir des compétences non seulement techniques, mais

aussi relationnelles et organisationnelles (communication, gestion du stress).

Ces changements provoquent des réactions différentes, plutôt positives chez les horlogers/ères, plus mitigées chez les cuisiniers/ères. Jusqu'à un certain point la politique de l'entreprise horlogère rejoint la culture ouvrière, les formations mises en place sont d'ailleurs le résultat d'une collaboration, voire d'une initiative du syndicat, où le métier traditionnel est préservé et favorisé.

Les cuisiniers/ères, au contraire, font part d'un certain malaise, d'un brouillage des repères entre formation et non-formation, entre compétence et incompétence, entre travail et non-travail. La définition, ainsi que le rôle de la formation, deviennent pour eux beaucoup plus difficiles à établir.

«Ce qu'on pourrait appeler formation continue par exemple ça serait aussi quand on fait des expositions, comme justement on fait tous les deux ans. Alors quelque part c'est aussi une formation continue, puisqu'on montre ce qu'on sait, donc j'sais pas où est la limite, où est la barrière de ça. Mais ce qui est sûr, c'est qu'on va nous demander des recettes, puis ce qui est sûr, c'est que je vais rouvrir des bouquins, donc ...» UN CUISINIER

- *La mixité.* Les femmes ont toujours travaillé dans ces branches d'activité en tant que «petites mains», mais la présence de femmes qualifiées est un phénomène récent, surtout dans la profession de cuisinière. Si les conceptions ne sont pas fondamentalement différentes au sortir de l'apprentissage, l'insertion des femmes dans un univers masculin ne se fait pas de manière neutre.

La détention d'un diplôme et d'une expérience comparables n'évite pas la réapparition de problèmes tels que la difficulté à se faire reconnaître à part entière comme professionnelles ou la limitation dans l'accès à des postes hiérarchiques. Plusieurs horlogères relèvent le fait que les filières de progression hiérarchiques sont essentiellement accessibles aux hommes. De fait, aucune horlogère n'exerçait de responsabilités (alors que c'était le cas chez les cuisinières). Cette situation conduit à ce que les filières de promotion (et donc la formation informelle ou formelle qui l'accompagnent) n'entrent que peu dans les perspectives des femmes horlogères, alors qu'elles sont très présentes chez les hommes.

Les changements associés au hors-travail

- *L'emprise du travail sur la vie privée des cuisiniers/ères.* Les cuisiniers/ères consacrent une part importante de leur temps à leur activité professionnelle. Travaillant quand les autres s'arrêtent, une bonne partie des activités hors-travail, y compris de formation, restent inaccessibles. Un tel investissement semble de plus en plus difficile à accepter. A un moment ou à un autre se pose la question et des conditions de travail dans la profession et de la place à accorder à la vie de famille, aux loisirs et à la sociabilité face à une pratique professionnelle particulièrement astreignante.

«J'ai jamais eu la chance de faire un voyage de noce avec mon épouse, parce qu'on s'est marié entre 2 services, entre 2 commandes, entre 2 clients, entre 2 assiettes, alors on a jamais pu partir en voyage de noce.» ANCIEN CUISINIER DE-
VENU HORLOGER

La recherche d'un emploi dans une cuisine collective est majoritairement due au souci de s'aménager un espace privé en dehors du travail et de garantir de meilleures conditions d'emploi.

Dans ce cas, l'«amour» du métier cède le pas à des considérations centrées sur les conditions d'emploi (le salaire, les horaires) et de vie. Ce changement est associé à un véritable réapprentissage, tant le travail en cuisine collective est considéré comme différent.

La question se pose pour les hommes comme pour les femmes. En revanche, elle intervient probablement plus rapidement pour les jeunes femmes et de manière certainement beaucoup plus extrême. Si, pour les hommes, l'enjeu se situe dans le changement d'emploi et le renoncement partiel à une partie de ce qui fait le métier (la mobilité, notamment), pour les jeunes femmes, l'enjeu est plus important, puisqu'il s'agit du maintien ou non dans une activité professionnelle. Le travail à temps partiel ne figurant pas (encore), ni pour les hommes, ni pour les femmes, dans les solutions envisageables.

- *L'impossible conciliation entre métier et famille pour les horlogères.* Des conditions de travail favorables, des horaires réguliers laissent aux horlogers/ères une part importante de temps libre qui est largement investi dans

d'autres activités. Le hors-travail est ainsi beaucoup plus présent que chez les cuisiniers/ères.

Si le problème de la relation entre travail et hors-travail est peu évoqué par les hommes, il se retrouve en revanche chez les horlogères. L'activité professionnelle est certes possible à temps partiel, mais les conséquences sont presque aussi importantes pour l'exercice du métier que chez les cuisiniers et cuisinières. La progression interne dans l'entreprise reste liée à la possibilité d'être disponible à plein temps et le passage à temps partiel correspond à une forme de déqualification, de renoncement au métier, qui n'est pas nécessairement facile à accepter.

- *L'équilibre personnel.* Il est un ensemble de personnes pour qui le «choix» d'un investissement dans des activités autres que professionnelles relève d'une réflexion plus générale où la place du professionnel est mise en balance avec d'autres sources potentielles de développement de soi. Ce type de réflexion peut modifier quelque peu la manière de considérer son insertion professionnelle, impliquant une évaluation des possibilités offertes concrètement dans l'une et l'autre sphère (privée et professionnelle).

«Pourquoi réduire le taux d'activité? Pour avoir plus de temps, pour pouvoir prendre le temps de respirer, de se promener, d'avoir d'autres activités que le travail, parce que y a pas que le travail je trouve, c'est bien, c'est un pilier. Y a la vie privée, c'est un pilier, puis la santé, y a trois piliers je trouve. Si on peut les avoir les trois ...» UNE CUISINIÈRE

Il ne s'agit pas nécessairement d'un changement complet dans la manière de se définir professionnellement, tous insistent sur l'amour qu'ils portent à leur métier et à l'impossibilité d'arrêter de travailler, mais il y a bien une forme de relativisation de l'importance du travail. A l'extrême, l'investissement hors-travail peut constituer un moyen de retrouver les bases du métier, lorsque les conditions d'emploi ne le permettent plus ou de reconstruire dans un autre domaine ce que l'on estime ne plus trouver dans la sphère professionnelle.

- *La proximité de la retraite.* Elle concerne des personnes proches d'un arrêt de leur activité ou qui considèrent qu'elles ont suffisamment «donné» professionnellement ou qui ont épuisé toutes les possibilités internes de chan-

gement. Il s'agit dès lors d'assurer au mieux le bon déroulement des dernières années et si les références en matière de travail restent les mêmes, l'intérêt se déplace progressivement vers d'autres priorités.

Ces changements sont dans la plupart des cas associés à une réorientation partielle, momentanée ou durable, des logiques de formation.

6.

L'augmentation de la participation

L'obligation

Pour plusieurs personnes, l'augmentation récente de la fréquentation de cours de FCP est directement liée au changement dans la politique de l'entreprise. Elles vivent cette participation sur un mode très extérieur, comme une obligation, une réponse à ce qui est perçu comme une injonction de l'entreprise.

Les formations suivies ont de ce fait souvent un impact limité sur le rapport à la formation et sur l'identité professionnelle. Elles trouvent difficilement place dans un projet professionnel ou personnel et sont assez vite assimilées à une forme de gaspillage ou à un luxe, sans rapport avec le travail réel et le rôle de l'entreprise.

L'adaptation des qualifications

Mais l'augmentation de la participation n'est pas toujours qu'une réponse à une obligation. S'y retrouve aussi la conscience plus ou moins claire d'une menace pesant sur la reconnaissance sociale et/ou sur l'exercice des qualifications, donc sur le maintien et l'affirmation de son identité de professionnel. On peut alors distinguer les démarches visant à une réadaptation de la formation initiale (surtout présentes chez les horlogers/ères) et celles qui touchent au maintien des possibilités de progression ultérieure et d'approfondissement des connaissances (plus fréquentes chez les cuisiniers/ères).

La formation initiale

Les formations suivies dans ce cas sont souvent relativement lourdes, du type de celles qui sont rendues possibles par l'art. 41 de la Loi sur la formation professionnelle ou des formations maison de plusieurs mois. Elles impliquent un investissement personnel et familial important.

Participent à ces formations des personnes qui ont suivi une formation sur le tas ou dont la formation n'est pas reconnue à part entière ou encore dont le titre est jugé obsolète.

D'une manière générale, elles sont préoccupées par le souci de «rester dans le coup» professionnellement et socialement, de maintenir la diversité de contenu de leur travail, de s'ouvrir des possibilités de le diversifier, ou de faire reconnaître leur expérience et leur savoir-faire à l'échelle du groupe.

«Mais ce qui m'a poussé vraiment, c'est d'avoir des gens qui ont un CFC et que moi je l'ai pas et que je dois enseigner à ces jeunes qui viennent de sortir de l'école.» UN HORLOGER

Dans ce cas, le souhait de se former s'inscrit dans la continuité du métier. Domine en effet le souci de mieux pouvoir l'exercer, d'accéder à un vrai métier ou de le retrouver, d'être reconnu(e) comme professionnel(le), d'avoir les compétences techniques nécessaires pour faire face à une situation de travail. La participation est envisagée de manière ponctuelle, le temps d'obtenir un diplôme ou de se remettre à niveau. Elle est suivie ensuite d'un retour à la formation informelle et à une progression de type traditionnel.

Le souci d'«évoluer»

Lorsque l'exercice du métier est remis en question par un changement d'emploi (par exemple lors du passage à une cuisine collective) ou lorsque les possibilités de progression informelles ne sont plus assurées (du fait de la formalisation des règles de mobilité) ou sont jugées insuffisantes, certaines personnes sont amenées à repenser là aussi leur rapport à la FCP.

On voit ainsi se développer une participation plus importante, qui intègre les différentes possibilités existantes, qu'il s'agisse de FCP classique ou de formations complémentaires (CFC, brevets).

La participation résulte alors d'un projet plus ou moins affirmé où se croisent le souci d'échapper à la routine, d'entretenir le métier et celui de s'adapter à la demande de l'entreprise.

A l'extrême, cette participation repose sur le principe du «tout est bon à prendre», dès lors qu'il s'agit de pouvoir continuer à «évoluer» dans le métier, un terme qui revient dans nombre d'entretiens, et dès lors aussi que l'entreprise nous y pousse. Il s'agit d'éviter la robotisation, la routine.

A titre d'exemple, la réalisation de spécialisations comme le CFC en diététique pour les cuisiniers/ères, en apparence éloigné du métier initial, est en fait un moyen de retrouver une dynamique de recherche et d'expérimentation. Ces spécialisations rompent avec la monotonie tout en offrant de nouvelles connaissances conçues comme enrichissantes.

«Il y a toujours quelque chose à apprendre ... Moi je pars du principe qu'il y a toujours quelque chose à apprendre, c'est pas tout ou rien ... Il faut que ça change un peu, sans ça, ça devient une rengaine quoi.» UN CUISINIER

L'insertion dans ces processus de formation s'inscrit dans la même perspective de lutte contre la déqualification que précédemment. C'est d'abord le souci de maintenir une pratique de niveau professionnel, d'avoir la possibilité de progresser, d'accéder à de nouvelles connaissances qui justifie la participation.

Mais celle-ci est aussi porteuse de changement. La participation est plus importante, les choix se font de manière plus autonome, la progression est plus rapide, plus individualisée, plus égalitaire, qu'elle ne l'est dans une conception de métier traditionnel. Le savoir acquis est plus formel, il renvoie à des connaissances nouvelles, il correspond à l'image d'un travail et d'un emploi au contenu plus polyvalent, à des connaissances plus fugitives, susceptibles de se modifier. L'acte d'apprentissage est dissocié de la pratique et peut contribuer au développement d'un savoir plus général ou plus centré sur les qualités de la personne. En cas de pos-

tulation, la qualité de l'offre de FCP de l'entreprise est évaluée et fait donc progressivement partie, au même titre que les possibilités informelles, de ce qu'une entreprise doit offrir à ses employés. Il y a donc un double glissement à la fois vers une intégration de la FCP à la pratique professionnelle et vers une FCP dont le sens serait plus culturel, que professionnel. La formation est recherchée pour elle-même, comme une fin en soi, indépendamment de son utilité directe.

Une participation caractéristique d'une situation d'incertitude

Ces deux types de participation (renforcement de la qualification initiale, évolution interne) sont typiques d'une situation d'incertitude et de déqualification. Les ouvriers approchent la FCP soit comme un moyen de requalification pour les plus directement menacés, soit, lorsqu'une garantie de l'utilité des formations offertes ne peut être établie, comme un moyen de perfectionnement pour «soi-même», pour les loisirs, pour le hors-travail. C'est bien les plus incertains quant aux possibilités d'exercer leur métier (cuisiniers–cuisinières–horlogères) que l'on retrouve dans cette seconde situation.

Il ne faut pas pour autant oublier que le rapport à la formation n'est pas strictement utilitaire. Dans la maîtrise du métier, il y a aussi la maîtrise de connaissances larges, l'intérêt pour la réalisation d'un objet, d'un plat qui dépasse la stricte production. Or dans une situation de déqualification, lorsque les tâches deviennent trop parcellaires, c'est aussi ce type de rapport à la pratique qui disparaît. Ce n'est donc pas en soi étonnant qu'émerge le souci d'une formation plus large.

7.

La non-participation

La revalorisation de l'informel

Le fait de ne pas participer à la FCP relève d'abord d'une très forte valorisation de la formation informelle. Rien ne permet de dire que cette approche soit amenée à disparaître. Dans le cadre de l'entreprise horlogère, la formation informelle reste fortement prioritaire et elle est même réactivée par l'instauration de formation

en duo dans le cadre de l'atelier. Pour les cuisiniers/ères, l'entreprise a introduit des principes d'organisation du travail basés sur l'instauration de groupes de projet dont la tâche consiste à préparer des campagnes d'information, à établir de nouvelles recettes, etc. Les personnes rencontrées voyaient dans ces nouveautés autant d'occasions de remettre en valeur la recherche pratique, l'exploration, un travail autonome, qui se prolonge hors des heures de travail, avec la recherche de documentation et d'idées.

Les obstacles

La volonté des entreprises de développer une participation plus intense à la FCP refait aussi surgir avec plus d'acuité d'anciennes questions liées à la non-participation. Jusqu'à un certain point elle (re)met en exergue une forme de non-participation, associée cette fois non pas à une identité de métier, mais à l'impossibilité d'entrer en formation ou à l'échec devant les critères de sélection. Toute une série d'obstacles institutionnels contribuent en effet à augmenter la non-participation.

- *lourdeurs bureaucratiques*: accès limité à un nombre défini de personnes par année, longueur des procédures
- *inadéquation entre offre et demande*: absence de procédures de validation de l'expérience, de possibilités de compléter une formation jugée insuffisante sans refaire la formation intégralement, manque de formation en français (par ex. maîtrise)
- *importance des obstacles matériels*: coûts trop élevés, horaires inadéquats
- *inadaptation de la formation*: trop longue, trop théorique, trop difficile
- *divergences dans les critères de sélection*: par exemple l'absence d'utilité directe dans le poste est une raison de rejet des demandes (nombreuses) de formation en informatique ou en langues par l'entreprise.

«Quand on fait des demandes de formation, qu'on me les refuse sous prétexte que l'on est à l'établi, je trouve cela ridicule. C'est jamais perdu. Je crois qu'il faut toujours en profiter. Même de former quelqu'un à l'anglais, quelqu'un qui est à l'établi. Le jour où il y a une visite dans l'usine et que c'est un groupe d'Anglais, si personne n'est capable de décrocher un mot et puis de dire quoi que ce soit, personne n'a le vocabulaire de l'horlogerie et ben on l'air malin»

UNE HORLOGÈRE

Dans un contexte où la formation prend de plus en plus d'importance, ce type d'obstacles peut conduire à une forme d'exclusion de cette catégorie de professionnels. Un échec, un refus sont souvent définitifs.

La relativisation de l'activité professionnelle

Lorsqu'il est lié à l'investissement dans des projets privés (loisirs, retraite), le retrait de la formation est plutôt associé au souci de se laisser du temps pour ce qui a trait au hors-travail. Le suivi de cours est orienté vers ce qui est obligatoire ou directement utile et l'essentiel de l'effort est mis sur la formation informelle. Il n'est pas non plus exclu que l'on voie cet effort se déplacer vers le privé.

Quant à la préoccupation de plusieurs femmes de rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants, elle implique plus qu'un simple changement d'horaire (passage à temps partiel), c'est une (auto-)exclusion des possibilités internes de formation qu'elles soient formelles ou informelles. Au point même de ne plus oser demander de participer à une formation, tant le travail à temps partiel est déjà considéré comme une faveur de la part de l'entreprise. Si l'accès à la formation est encore envisagé, il se limite aux formations qui se déroulent durant les heures de travail et plus particulièrement à la formation informelle.

Pistes de réflexion

La définition de la formation continue professionnelle

En remontant à la manière dont ces ouvriers, hommes et femmes, parlent de la FCP, on peut mettre en évidence les trois points suivants: le privilège accordé à toutes les formes d'apprentissage informel, le maintien d'une distinction entre période de formation initiale (apprentissage) et période d'acquisition de l'expérience et la tendance à intégrer sous le terme de FCP tout ce qui intervient après la formation initiale (du brevet au cours pour acquérir une nouvelle technique en passant par la participation à un groupe de projet). Nous sommes ainsi en présence d'une définition, éloignée autant de l'approche classique de la FCP, que de conceptions plus récentes comme celle de la formation tout au long de la vie. Jusqu'à quel point cette approche est-elle spécifique aux ouvriers interrogés, des ouvriers professionnels issus de branches fortement marquées par l'héritage artisanal et dont le travail a subi peu de transformations? Pour en juger, il y aurait lieu bien sûr d'étendre l'analyse à d'autres professions. L'importance de la culture de métier en Suisse nous porterait néanmoins à croire qu'il ne s'agit pas là d'une exception.

Ce constat tend à questionner les pratiques adoptées sur le plan statistique, qui manifestement ne permettent de saisir que partiellement les perceptions mises en évidence ici. Jusqu'à quel point ne conviendrait-il pas d'élargir la définition actuelle dans le sens de mieux approcher ne serait-ce que la formation sur le lieu de travail? D'autant plus que, comme on a pu le voir, celle-ci n'est pas nécessairement vouée à la disparition. Une notion comme celle de «formation en situation de travail» déjà utilisée dans les pays environnants, pourrait se révéler utile. Sans nécessairement aller jusqu'à prendre en compte la formation informelle, certains ajustements de la définition donneraient une image plus nuancée de la participation de ce type de professionnels.

L'enjeu identitaire

Cette manière de concevoir la FCP s'intègre dans un rapport au travail, auquel est associée une reconnaissance individuelle et sociale qui dépasse l'entreprise et renvoie à l'histoire même des professions étudiées. Ce rapport est loin d'être purement instrumental, il comprend un intérêt pour la connaissance, une aspiration culturelle large, faite de passion et de sensibilité. Dans ce contexte, le rapport direct à l'objet ou à la matière est central. En tant que défi constant, il permet l'affinement progressif du geste et/ou du goût, donc du savoir. Comme tout ce qui relève du passionnel, la frontière entre travail et loisir s'en trouve aussi fortement relativisée, l'activité se poursuivant durant le temps libre. Ce rapport au travail s'acquiert au cours de l'apprentissage et s'entretient non seulement avec les collègues, mais à l'extérieur, dans le cercle des amis et des proches. Contrairement à d'autres professions, ce rapport n'a pas subi de remises en question fondamentales, ces métiers étant restés en marge des grandes transformations technologiques.

On mesure alors mieux ce que peut représenter la pression de l'entreprise à participer à des cours de FCP, mais aussi la distance manifestée par les ouvriers à son égard. C'est bien plus qu'une simple question de définition et de formation, c'est la remise en cause d'un rapport au travail, à l'objet, à un mode de transmission et de reconnaissance collectifs, bref d'une identité. Ne pas participer à la FCP peut dès lors être un moyen de préserver un champ d'autonomie, un pouvoir spécifique, une manière de se définir au sein et au-delà de l'entreprise.

La participation

Mais ces ouvriers n'excluent pas pour autant la participation à la FCP. Dans la majorité des cas, que cela soit à cause d'une modification sur le marché de l'emploi interne ou externe ou à cause de l'évolution de conditions de travail qui ne permettent plus d'exercer son métier tel qu'on le souhaiterait, le suivi d'une formation est un moyen de lutter contre une réelle ou potentielle déqualification, une manière de retrouver un métier ou les conditions de son exercice, y compris en changeant de profession. L'implication et les efforts peuvent alors être extrêmement importants, répartis sur plusieurs mois ou années, en dehors des heures de

travail. Ce qu'il faut aussi souligner, c'est que la lutte contre la déqualification dans les exemples observés ne passe pas nécessairement (ou pas uniquement) par le suivi d'une formation qui se voudrait directement utile, au sens de l'ouverture vers un nouveau poste ou de l'acquisition de connaissances directement applicables. Elle renvoie aussi à un souci de maîtriser un savoir plus large, un savoir pour soi, pour sa propre culture, qui permette de rester intégré socialement ou, comme les ouvriers l'expriment eux-mêmes, pour pouvoir «suivre». Plus qu'un poste, c'est un statut, un savoir, un espace d'existence qui sont en jeu. Il ne suffit donc pas nécessairement d'une politique active de FCP pour conduire à la participation, encore faut-il que la formation prenne sens, par rapport à une pratique et à une conception du travail.

L'exclusion potentielle

On constate par ailleurs que quelle que soit la politique de l'entreprise, la participation à la FCP se heurte encore et toujours à des obstacles pourtant connus et classiques. Le coût, l'horaire, la durée et la forme restent des éléments importants qui, s'ils ne sont pas pris en compte, peuvent conduire à un repli, souhaité ou non, sur une formation informelle. Ainsi le duo cours/séminaire reste une approche très élitaire de la formation et, tant qu'elle restera axée majoritairement sur cette forme d'apprentissage, la FCP continuera elle-même à être productrice de non-participation, voire d'exclusion ouvrière. L'engouement suscité par les groupes de projet traduit bien l'importance d'une réflexion à ce niveau. Parce qu'ils se constituent au sein du groupe professionnel, sur la base d'une relation directe entre pratique et théorie, en associant recherche et application, ils sont perçus comme des espaces de formation beaucoup plus intéressants et enrichissants que les simples cours, quand bien même leur but n'est pas a priori éducatif.

Facteurs de diversité

Si les conceptions générales et les buts recherchés sont souvent très proches dans les deux professions, on peut néanmoins relever trois facteurs contribuant à une diversité des pratiques.

L'appartenance de genre

Si hommes et femmes participent à la FCP, les uns et les autres ne le font pas nécessairement de la même façon. Pour les femmes, l'appartenance de genre a en quelque sorte un effet amplificateur. Autant de la participation que de la non-participation. En raison de la perception beaucoup plus souvent et rapidement présente d'une carrière qui devra intégrer à la fois le développement professionnel et la perspective d'avoir un jour des enfants, tout en sachant que les deux aspects restent (encore) inconciliables. Une double référence temporelle intervient, celle du développement des connaissances et celles du développement des enfants. En termes professionnels, il s'agit alors de tout exploiter pendant que c'est encore possible (avant d'avoir un enfant). Un peu comme s'il s'agissait de faire une carrière professionnelle en raccourci, pour pouvoir passer ensuite à autre chose, qui serait la famille, les enfants.

Ou, dans le même esprit, de se réorienter très vite vers des spécialisations, comme la cuisine collective, puis la diététique, qui semblent de meilleures garanties pour maintenir son emploi le plus longtemps possible. Les femmes participent ainsi beaucoup plus à la formation (formelle ou non) jusqu'à 25–30 ans pour ensuite être dépassées par les hommes dont le rythme de participation est plus linéaire et progressif. A partir de cet âge, la non-participation prend le pas en raison de l'impossibilité de participer (à cause des horaires par exemple) et/ou du renoncement beaucoup plus définitif au métier.

La différence n'est pas nécessairement comblée ensuite. Si beaucoup de femmes expriment le fait qu'elles reprendront la formation une fois les enfants plus grands, la pratique effective semble plutôt montrer qu'à la période d'arrêt succède assez rapidement une période de désinvestissement parce que «c'est trop tard» ou «parce que les enfants sont élevés» et qu'il n'y a plus lieu de s'investir autant. Le recours à une double référence temporelle, celle du développement de la carrière professionnelle qui doit se faire avant 40 ans et celle du développement des enfants joue alors doublement en négatif.

Qu'il y ait ou non présence d'enfants, l'implication dans ces formations est aussi moins envisagée par les femmes comme un moyen de maintenir le métier, que comme celui d'y acquérir un savoir général, susceptible de participer à leur déve-

loppement personnel. Une façon de contourner, parfois au prix d'une surformation, la moindre reconnaissance collective des qualifications, mais aussi de répondre à la fragilité des perspectives professionnelles.

«Non, y a pas besoin (d'avoir une maîtrise). Moi je voulais ça parce que, en fait, en tant que femme, je me sens dévalorisée. Alors je voulais ce papier pour avoir un plus par rapport à la gente masculine.» UNE HORLOGERE

«Faire le brevet? ... un petit plus de responsabilités, peut-être oui. Pour pouvoir apprendre. Apprendre la gestion d'une cuisine, c'est intéressant. J'aime assez calculer, tout ça. J'suis pas forte en calcul, mais j'aime assez.» UNE CUISINIÈRE

Au vu de cette situation, les frontières entre les choix réels et l'(auto-)exclusion en deviennent beaucoup plus difficiles à établir chez les femmes que chez les hommes. Un fait demeure pourtant: la forte importance qui continue à être accordée au plein temps dans ce type de profession, y compris par les femmes elles-mêmes, et la permanence d'une forte division sociale des rôles restent des sources essentielles de diversité, voire d'inégalité d'accès à la FCP.

L'entreprise

Plutôt centrée sur la qualification initiale (art. 41, formation maison), l'offre horlogère concerne d'abord le personnel non détenteur d'un diplôme reconnu. L'entreprise hospitalière, en revanche, met davantage l'accent sur la formation complémentaire (brevet, CFC complémentaires, etc.) et sur l'accès de ses employé(e)s à de nouvelles compétences et à une nouvelle organisation du travail. Ce n'est donc pas totalement un hasard si l'on retrouve plutôt les horlogers/ères dans des formations de base et les cuisiniers/ères dans des formations complémentaires certifiées ou des filières de FCP classique (cours de communication, de gestion du stress, de gestion des conflits). Si l'entreprise n'oriente pas totalement la participation et le sens donné à la formation, elle n'en fixe pas moins partiellement les limites et le cadre. Les projets des uns et des autres s'élaborent en relation avec les possibilités et les contraintes de l'institution. Dans le cas de cette étude, les différences constatées renvoient à la distinction entre public et privé. Il faut se garder néanmoins de conclusions trop hâtives à ce sujet. L'un et l'autre de ces deux «mondes» sont loin d'être homogènes et les caractéristiques liées à la poli-

tique de formation, au type de marché de l'emploi interne etc. restent à notre sens davantage pertinentes pour l'établissement de distinctions que le statut public ou privé de l'entreprise.

La place de l'entreprise reste donc importante dans la détermination des modes de participation. Elle ne couvre pas pour autant l'ensemble des demandes et la priorité reste centrée sur ce qui est directement utile à l'entreprise ou au poste occupé. On ne peut dès lors que souligner l'importance d'autres formes de soutien, du type par exemple du «chèque de formation» genevois, pour des domaines, comme ici l'informatique ou les langues, qui ne font pas partie des priorités de l'entreprise pour cette catégorie d'employé(e)s.

L'importance donnée au hors-travail

Sur un plan social plus large doit être prise en compte l'importance portée à d'autres sphères de définition de soi que le seul espace de travail. L'intérêt plus ou moins grand accordé à tout ce qui relève du hors-travail (famille, loisirs, activités sociales) modifie en effet la manière de concevoir le professionnel. Globalement, on peut observer chez ces ouvriers, ce qui s'observe à une échelle sociale plus large, c'est-à-dire un intérêt croissant porté à la sphère privée comme lieu d'investissement de soi, que cela soit par la pratique d'une activité de loisirs, par le souci de faire des activités en famille, par l'engagement dans une activité sociale. Ces espaces autres interviennent désormais beaucoup plus dans le déroulement de la vie professionnelle, ne serait-ce qu'en y intégrant des perceptions temporelles différentes. Le projet de formation n'est pas évalué seulement au regard du déroulement de la «carrière» professionnelle, mais aussi en tenant compte des cycles de vie, de l'agenda familial, de la répartition des différents temps d'activité. Cette évolution ne remet pas fondamentalement en question la conception même du métier et il ne s'agit pas de parler de «fin du travail» comme l'ont suggéré certains auteurs, mais elle introduit néanmoins une relativisation de l'activité professionnelle et une réévaluation des efforts à lui consacrer. La question de la (non-)participation à la FCP n'est donc plus, pour autant qu'elle l'ait été une fois, une question relevant purement du professionnel, elle doit désormais intégrer d'autres paramètres relevant de la sphère privée. Et en tenant compte de cela, il ne serait pas inutile dès lors de réfléchir de manière plus approfondie au paradoxe vers lequel semble tendre notre société: d'une part, l'effort de formation demandé n'a jamais été

aussi important, y compris, et surtout avec l'idée de formation tout au long de la vie, et d'autre part, tout semble concourir à la valorisation de la sphère familiale et des loisirs, à la privatisation et la diversification des modes de définition de soi, donc à une relativisation de la place du travail. Si l'on a rencontré parmi ces ouvriers des personnes dont l'engagement était particulièrement intense aussi bien sur le plan privé que professionnel, rares sont ceux qui ont pu le maintenir sur la longue durée. Il en résulte alors une diversité d'aménagements personnels où la participation à la FCP trouve une place plus ou moins privilégiée.

9.

Perspectives de recherches complémentaires

La présente étude s'est focalisée sur deux professions où le contenu du travail reste essentiellement manuel. Une étude plus large, intégrant notamment des métiers où ce contenu s'est transformé de manière importante (par exemple les métiers de l'imprimerie ou de la mécanique), permettrait d'enrichir le portrait donné ici de l'identité de métier et par conséquent de la (non-)participation à la FCP.

10.

Publications

- Marti, Laurence (2003). Les dessous de la (non-)participation (*Panorama*, 2, pp. 24–25)
- Marti, Laurence, Golay, Dominique (2002), La formation continue professionnelle des ouvrières qualifiées: une formation en marge! (*Education permanente*, 3, pp. 36–39)

11.

Contact

Dre Laurence Marti
Recherches sociales
Route Neuve 12, Case postale 82
1170 Aubonne
tél. 021 808 73 66, fax 021 808 73 69
e-mail: marti-luthi@bluewin.ch