

# La formation professionnelle de courte durée : un instrument au profit des travailleurs ou des industriels ?

L'exemple du Centre de formation professionnelle accélérée pour les travailleurs des mines de la Province de Liège (1964-1974)

Par Lionel Vanvelthem, IHOES

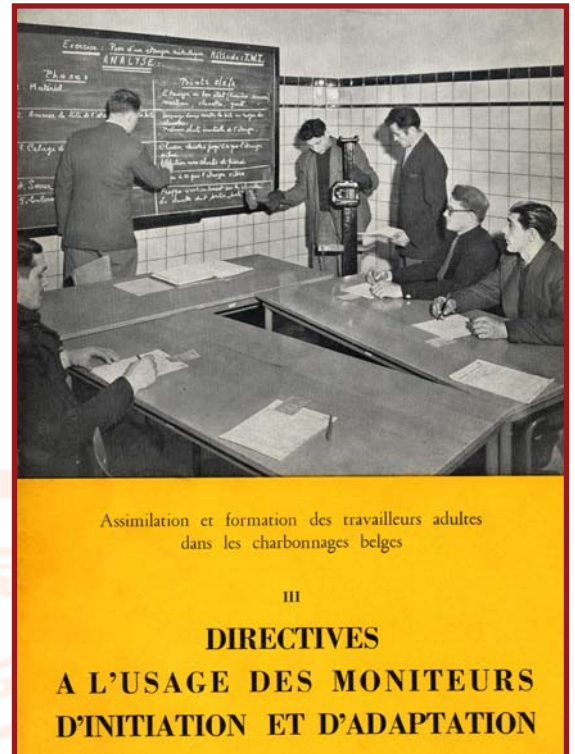
## Préambule

« Pour être compétitif et concurrentiel sur le Marché, il faut une main-d'œuvre flexible ! »... Cette « invention » de la « nouvelle » économie libérale, érigée en credo, est fréquemment reprise par divers acteurs politiques européens, de droite comme de gauche, et répercutée dans de nombreux médias, à tel point que le principe de flexibilité de la main-d'œuvre semble aujourd'hui définitivement acquis.

Le concept en amène un autre, celui de la marchandisation de l'enseignement, un terme qui recouvre au moins deux idées : d'abord que l'école est un endroit « comme un autre », intégré au Marché et fournissant un service (à l'instar de toute autre entreprise de services) à des clients (les élèves, les étudiants, les stagiaires ou, de manière plus large, toute personne en phase d'apprentissage) ; ensuite que l'enseignement a pour ultime finalité de préparer la main-d'œuvre aux besoins ponctuels de l'économie de marché, en adaptant les programmes et les systèmes d'apprentissage aux exigences du moment. En d'autres termes, que l'école se doit elle aussi d'être flexible<sup>1</sup>.

Ainsi, aux coûts élevés et « peu rentables » d'un cursus scolaire et académique à long terme, les politiques d'inspiration néolibérale opposeront souvent, au nom de la flexibilité et de la compétitivité, un apprentissage en rapport direct avec le monde de l'entreprise ou une série de formations plus courtes et plus ciblées.

Les partisans européens de ces nouvelles méthodes d'enseignement très actives envers les besoins du Marché mettent souvent en avant l'archaïsme (réel ou supposé) des structures d'enseignement « traditionnel » dans les différents états-membres de l'Union et posent comme objectif à plus ou moins court terme de faire de l'Europe « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde », pour reprendre les premières lignes d'un rapport sur les politiques de formation et d'enseignement professionnels édité par le Cedefop<sup>2</sup>. Une des stratégies proposée pour y arriver est de « faire cadrer davantage l'éducation et la formation avec les besoins du marché de l'emploi (...) en assurant une coopération plus étroite entre les organismes d'éducation et le monde de l'économie, pour répondre aux besoins des marchés locaux ou régionaux de l'emploi »<sup>3</sup>. L'apprentissage des nouvelles technologies de l'information et de la communication (les TIC en abrégé) y est également, entre autres, privilégié.



Assimilation et formation des travailleurs adultes  
dans les charbonnages belges

III

**DIRECTIVES  
A L'USAGE DES MONITEURS  
D'INITIATION ET D'ADAPTATION**

Une brochure à l'usage des moniteurs en école de mineurs, éditée par la Fédération charbonnière de Belgique (Fédéchar), Bruxelles, s.d. Coll. IHOES.

<sup>1</sup> Voir par exemple à ce sujet : Nico Hirtt, « La marchandisation de l'enseignement », dans *L'École démocratique*, Bruxelles, Aped, n° 17, juin 2004, p. 3-6.

<sup>2</sup> Le Cedefop est le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle. Voir : Steve Bainbridge et al., *Apprendre pour l'emploi. Deuxième rapport sur les politiques de formation et d'enseignement professionnels en Europe*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003, p. 3.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 18.

Ce discours soulève une série de questions, dont une est primordiale car à la source de toutes les autres : à qui servent ces nouvelles méthodes d'éducation ? Aux travailleurs ? Autrement dit, sont-elles là pour enrayer le chômage et pour créer plus d'emplois, de meilleure qualité ? Ou bien sont-elles d'abord utiles au Marché ? Autrement dit, ont-elles avant tout pour but de créer des « hommes-outils » au service du secteur privé ? La réponse est loin d'être manichéenne et sans doute pourra-t-on trouver des éléments allant dans un sens comme dans l'autre.

La présente analyse n'ambitionne d'ailleurs nullement de répondre de manière tranchée à ces différents questionnements. Elle propose l'étude d'un seul cas, local mais particulièrement intéressant, de formation professionnelle à très court terme. En l'occurrence, l'analyse s'intéressera principalement au Centre de formation professionnelle accélérée pour les travailleurs des mines de la Province de Liège, qui a fonctionné de 1964 à 1974.

Le but ultime d'une formation quand elle est accélérée est de disposer rapidement d'une main-d'œuvre tout en réduisant énormément les coûts liés à la formation. Le lecteur pourra donc aisément tracer des parallèles entre cette situation passée et le discours très actuel des néolibéraux en matière d'enseignement et de formation.

### **La formation des mineurs : une triple nécessité pour la bonne marche de l'industrie charbonnière**

La formation professionnelle des ouvriers travaillant dans l'industrie houillère, et particulièrement de ceux travaillant au fond, est essentielle au fonctionnement d'un charbonnage, et ce pour au moins trois raisons.

La première de ces raisons, presque évidente, est en rapport avec l'extrême spécificité de certains métiers de la mine : pour prendre l'exemple le plus flagrant, le métier d'abatteur (qui consiste à détacher le charbon de la veine en exploitation) est distinct de tout autre métier manuel et nécessite un apprentissage pratique très particulier. Il en va de même pour le métier de bouveleur (dont le but est de creuser les galeries de liaison – les bouveaux – au cœur de la mine).

La deuxième raison concerne la sécurité des mineurs. Une mine de charbon est un endroit particulièrement dangereux. À côté de certains événements difficilement évitables (comme l'explosion d'une poche de grisou non détectée ou l'effondrement soudain du toit d'une galerie), une part non négligeable des accidents de mine sont fondamentalement liés à des erreurs humaines (étançonnage défectueux, mauvaise utilisation des outils, mauvais placement des explosifs servant au creusement des bouveaux, erreur de manipulation des wagons...) et peuvent être évités par un meilleur apprentissage sur le « terrain ». Une bonne formation permet donc de limiter les accidents.

La troisième raison est économique : elle est en rapport avec la productivité et le rendement. Un ouvrier qualifié, ayant reçu une formation en relation directe avec son activité, sera beaucoup plus agile et rapide dans sa tâche. Au-delà des deux premiers critères de spécificité et de sécurité, le critère de performance de la main-d'œuvre intervient donc aussi, mais seulement du point de vue des cadres dirigeants (directeurs de charbonnage, ingénieurs...). La question de la rentabilité de la main-d'œuvre est d'ailleurs fréquemment évoquée dans les conseils d'administration et les comités de gestion des sociétés charbonnières et souvent mise en parallèle avec la nécessité pour ces sociétés de limiter les effets de la concurrence.

Ces trois raisons expliquent la présence, dans les bassins charbonniers, d'écoles dédiées à l'apprentissage des métiers de la mine. Certaines écoles fonctionnaient sur base d'un cycle de cours de type long (plusieurs années), comme ce fut le cas, dans les années 1950, pour l'École professionnelle d'apprentis-mineurs du Bassin de Liège (voir *infra*). D'autres, comme le Centre de formation accélérée, proposaient au contraire des formations très courtes (quelques mois, tout au plus).

### **Les archives de l'Association charbonnière de la Province de Liège : un panorama des écoles de mineurs à Liège au crépuscule des charbonnages belges**

Cet article a été écrit sur base d'archives assez complètes disponibles à l'Institut d'histoire ouvrière, économique et sociale (IHOES). Ce dernier conserve en effet un fonds d'archives d'une très grande richesse pour l'histoire des charbonnages du bassin liégeois : celui de l'Association charbonnière de la Province de Liège<sup>4</sup> (ACL), vaste organisation dont les objectifs étaient de coordonner le plus efficacement possible les divers charbonnages de la région liégeoise ainsi que de les défendre et de les valoriser sur le plan national comme européen, voire international. Ce fonds est

<sup>4</sup> IHOES (Seraing), Fonds de l'Association charbonnière de la Province de Liège (environ 25 mètres linéaires), conservé sous la référence F8 et actuellement en cours d'inventaire.

constitué de diverses séries organiques en rapport avec le monde de la mine : comptabilité et administration de l'association, rapports journaliers effectués dans les charbonnages, sécurité et hygiène, livraison et manutention d'explosifs et de bois de mine, etc.

Une des séries organiques nous intéressera plus particulièrement dans le cadre de cette analyse : celle consacrée à la mise en place, sous l'égide de l'ACL, d'un Centre pour la formation professionnelle accélérée des mineurs. Elle donne de précieux renseignements sur l'organe de gestion de ce centre ainsi que sur ses assemblées générales et conseils d'administration. Elle contient également un volet « Secrétariat et comptabilité ». Enfin, elle comprend quelques dossiers en rapport avec la liquidation de l'École professionnelle d'apprentis-mineurs du Bassin de Liège qui existait avant la création du Centre de formation<sup>5</sup>. La série couvre, au total, la période 1959-1974.

La création de ce centre de formation de courte durée s'inscrivait clairement dans un contexte de déclin du charbon belge. À l'origine de ce déclin, de multiples causes... L'ancienneté des mines belges (à l'exception peut-être des gisements limbourgeois, plus récents), obligeant de creuser de plus en plus en profondeur pour trouver des veines de qualité, fut sans doute une des raisons de l'affaiblissement de l'industrie houillère belge, de même que le manque de modernisation au sein de ces vieilles installations<sup>6</sup> et la structure particulièrement fracturée de certaines veines de charbon. Par ailleurs, la crise fut le fait d'une double concurrence, la première venant du charbon étranger (américain notamment) et la seconde des autres sources d'énergie fossile (le pétrole, principalement)<sup>7</sup>. La ratification du Traité de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) par la Belgique, le 5 février 1952, au départ assez favorable au charbon belge, notamment en raison du versement d'une aide financière transitoire, ne fut pas d'une grande aide lors de la grande crise charbonnière des années 1958-1959<sup>8</sup>.

Dès lors, pour les sociétés houillères encore en activité, disposer d'un centre de formation pour les ouvriers-mineurs constituait un besoin urgent. Le but était, pour les charbonnages, de faire face à un problème ponctuel de main-d'œuvre et de disposer rapidement du personnel compétent. Ce problème de main-d'œuvre (qui se posait surtout de manière cruciale pour les abatteurs, au centre de la production du charbon) était entre autres lié aux difficultés que rencontraient les charbonnages, à cette époque, de recruter les ouvriers étrangers<sup>9</sup>. En outre, les demandes en charbon étaient très variables d'une période à l'autre, entraînant une modification des impératifs de production et une fluctuation assez forte des demandes en matière de main-d'œuvre ; dès lors, certains ouvriers en situation de chômage partiel saisonnier préférèrent arrêter complètement le métier de mineur pour se reconvertir dans d'autres secteurs de l'économie (comme la métallurgie), entraînant alors un manque de main-d'œuvre en période de recrudescence de la production<sup>10</sup>.

La fermeture de certains puits de mine permit néanmoins parfois aux charbonnages encore en activité de récupérer une main-d'œuvre expérimentée (mais pas suffisamment nombreuse) afin de combler les postes vacants<sup>11</sup>. Enfin, les sociétés charbonnières tentèrent également, à la fin des années 1960, d'obtenir de la main-d'œuvre en provenance d'autres bassins (celui du Borinage, par exemple), mais sans grand résultat<sup>12</sup>.

<sup>5</sup> IHOES (Seraing), Fonds de l'Association charbonnière de la Province de Liège, série intitulée « Centre de formation professionnelle accélérée pour les travailleurs des mines de la Province de Liège », 2,30 mètres linéaires (20 boîtes d'archives), référence F8/S4. Cinq sous-séries la composent : F8/S4-1 : École professionnelle d'apprentis-mineurs du Bassin de Liège ; F8/S4-2 : Organe de gestion ; F8/S4-3 : Conseils d'administration et assemblées générales ; F8/S4-4 : Comptabilité ; F8/S4-5 : Secrétariat.

<sup>6</sup> Voir, par exemple, à ce sujet : Roch Hannecart, *Le dernier carré. Les charbonniers belges, libres entrepreneurs face à la CECA (1950-1959)*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, 2010, p. 14.

<sup>7</sup> Jean Blanchet, *Dix ans d'application du traité C.E.C.A. à l'industrie charbonnière*, Heule, Éditions UGA, 1964, p. 124-125.

<sup>8</sup> Roch. Hannecart, *op. cit.*, p. 15.

<sup>9</sup> F8/S4-2/D12, Procès-verbal de la réunion de l'organe de gestion du 7/9/1965 ; Note sur la situation au 31 août 1965 du personnel du fond, 4/9/1965, p. 2-3 : « Le personnel nouveau qui est nécessaire [aux charbonnages de Liège] pour les quatre mois de septembre à décembre 1965 est de 1350 unités. (...) L'octroi immédiat d'un contingent de travailleurs étrangers aux charbonnages du Bassin de Liège est donc une condition vitale de la continuation de leur exploitation normale. »

<sup>10</sup> F8/S4-2/D20, Procès-verbal de la réunion de l'organe de gestion du 4/5/1966.

<sup>11</sup> C'est le cas par exemple au début de l'année 1966, à la suite de la fermeture du charbonnage de Gosson-Kessales (F8/S4-2/D17, Procès-verbal de la réunion de l'organe de gestion du 3/2/1966.

<sup>12</sup> F8/S4-2/D24, Procès-verbal de la réunion de l'organe de gestion du 4/10/1966.



## La création du Centre de formation accélérée, sa gestion, son organisation

Le Centre de formation professionnelle accélérée pour les travailleurs des mines de la Province de Liège fut précédé d'une École d'apprentis-mineurs. Les archives nous apprennent peu de choses sur son existence... Située au 84 avenue Blondin à Liège, elle ferma définitivement ses portes le 30 juin 1959, faute de subsides suffisants<sup>13</sup>. Elle employait un directeur (Georges Schyns, ingénieur) et 14 enseignants (1 régent en éducation physique, 2 instituteurs, 2 ingénieurs des mines, 4 moniteurs-mineurs et 5 géomètres)<sup>14</sup>. Elle comptait 5 années de cours : une année préparatoire, 3 années de formation professionnelle et une année dite « de qualification »<sup>15</sup>. Les cours donnés par cette école s'inscrivaient donc dans un cycle d'apprentissage long, très éloigné du concept de formation rapide ou accélérée.

L'idée d'un centre de formation professionnelle accélérée coordonné par l'Association charbonnière de la Province de Liège fut évoquée quant à elle pour la première fois au début de l'année 1963. Il en est question dans un échange de courriers entre, d'une part, le secrétaire de l'ACL Léonce Waha et, d'autre part, toute une série d'acteurs dont l'Office national de l'emploi (Onem), certains charbonnages de la région liégeoise (comme celui de Wérister) ou encore la Fédération charbonnière de Belgique (Fédéchar). En décembre 1963, un projet de convention entre l'Onem et le futur centre de formation mettait en avant les conditions suivantes : l'Onem subventionnerait le centre en payant une indemnité horaire pour les élèves-stagiaires<sup>16</sup> et le traitement des professeurs-instructeurs, en échange de quoi le centre serait tenu de réserver 25 % des places disponibles aux candidats présentés par l'Office de l'emploi<sup>17</sup>. Le bassin de Liège n'était pas un cas unique : une initiative semblable fut aussi adoptée, par exemple, par les associations charbonnières de Charleroi, de la Basse-Sambre, du Centre et du Couchant de Mons, qui créèrent à la même époque, également sous l'impulsion de l'Onem, le Centre de formation professionnelle accélérée pour les travailleurs des mines des provinces de Hainaut et Namur<sup>18</sup>.

Le Centre fut créé le 14 février 1964<sup>19</sup> à l'initiative de l'Association charbonnière et de trois sociétés de la région : la Société anonyme des charbonnages de la Grande-Bacnure (Coronmeuse-Herstal), la SA des charbonnages du Hasard (Cheratte) et enfin la SA des charbonnages de Wérister (Beyne-Heusay). Les statuts du Centre furent publiés au *Moniteur belge* le 5 mars 1964<sup>20</sup>. Les cours commencèrent de manière effective dès le mois d'août de la même année<sup>21</sup>. La formation était *accélérée* dans la mesure où elle se réalisait en quelques mois (voire moins pour certains métiers), à raison de huit heures par jour<sup>22</sup>. Les trois sociétés charbonnières associées au projet envoyaient régulièrement des ouvriers en formation. La SA des charbonnages de Wérister ne participa aux formations que durant les deux premières années du Centre, en raison de l'arrêt définitif de son dernier site d'exploitation à Romsée le 30 avril 1967<sup>23</sup>.

Un organe de gestion fut constitué afin de s'occuper mensuellement des questions courantes. Il était dirigé par Henri Delrée, président du Centre de formation, directeur-divisionnaire de l'Administration des mines pour le Bassin de Liège et par ailleurs directeur-gérant des charbonnages de la Grande-Bacnure. Outre un représentant de chacun des trois charbonnages affiliés, le comité de gestion comprenait également deux représentants d'organisations interprofessionnelles : l'un pour la Centrale syndicale des mineurs du Bassin de Liège (FGTB) et l'autre pour la Centrale des francs mineurs (CSC)<sup>24</sup>.

<sup>13</sup> F8/S4-1/D1, École d'apprentis-mineurs du Bassin de Liège, Correspondance et comptabilité, lettre de Georges Schyns (ingénieur et directeur de l'École) à Léonce Waha, 6/11/1962.

<sup>14</sup> F8/S4-1/D4, École d'apprentis-mineurs du Bassin de Liège, Réunion du vendredi 11/12/1959, Projet soumis à Maître Waha.

<sup>15</sup> F8/S4-1/D1, École d'apprentis-mineurs du Bassin de Liège, Correspondance et comptabilité, lettre [de Léonce Waha] à la Fédéchar, 23/5/1960.

<sup>16</sup> Cette indemnité est identique à celle que l'ouvrier reçoit pour ses journées de travail effectif (F8/S4-5/D18, Contrats 1964-1965).

<sup>17</sup> F8/S4-5/D8, Correspondance avec les charbonnages et Monsieur Delrée (Grande-Bacnure) de 1963 à 1964, série de lettres, 11/3/1963-29/5/1963 ; F8/S4-5/D8, projet de convention, 9/12/1963.

<sup>18</sup> F8/S4-5/D8, Statuts du Centre de formation professionnelle accélérée pour les travailleurs des provinces de Hainaut et Namur, [décembre 1963].

<sup>19</sup> F8/S4-5/D8, Rapport à l'Assemblée générale du 31/3/1964.

<sup>20</sup> F8/S4-5/D8, Lettre du Centre de formation professionnelle aux charbonnages affiliés, 5/3/1964. Pour les statuts complets déposés au *Moniteur belge*, voir : F8/S4-5/D22, Aide financière Onem-formation accélérée-statuts-brochures Fédéchar, 1964-1968.

<sup>21</sup> F8/S4-2/D4, Procès-verbal de la réunion de l'organe de gestion du 2/12/1964.

<sup>22</sup> 30 jours de 8 heures pour les abatteurs, 24 jours pour les bouveleurs, 78 jours pour les ajusteurs-mécaniciens, 60 jours pour les électriciens, 42 jours pour les coupeurs de voies et 22 jours pour les boutefeux (F8/S4-5/D8, Convention entre l'Onem et un centre de formation accélérée, [décembre 1963]).

<sup>23</sup> F8/S4-2/D35, Procès-verbal de la réunion de l'organe de gestion du 3/10/1967.

<sup>24</sup> F8/S4-5/D8, Secrétariat, Composition de l'organe de gestion, [mars 1964].

En plus des cours théoriques réguliers donnés en classe (selon toute vraisemblance au sein de locaux aménagés à la surface des différents sièges de charbonnages participant à la formation), le nouveau centre intégrait un type d'apprentissage pratique particulier : la méthode TWI (*Training within industry*), une forme d'instruction programmée où le futur ouvrier apprend sur le lieu même de son travail, accompagné d'un moniteur-instructeur expérimenté<sup>25</sup>. Les formations données concernaient six métiers : abatteurs, bouveleurs, ajusteurs-mécaniciens (ouvriers assemblant les différentes pièces d'une machine fonctionnant à l'intérieur de la mine, dans les tailles mécanisées), électriciens, coupeurs de voies (ouvriers s'occupant de suivre l'avancée d'une galerie et de la remblayer) et boutefeux (artificiers affectés aux tirs de mines)<sup>26</sup>. Les mineurs avaient l'occasion d'apprendre leur métier dans une « taille-école », c'est-à-dire dans une véritable veine de charbon en exploitation, choisie en fonction de son ouverture, ni trop grande, ni trop petite, permettant ainsi un apprentissage en condition réelle ni trop facile, ni trop difficile pour un mineur débutant<sup>27</sup>.

Les formateurs étaient parfois confrontés à des désistements en cours de formation ou encore à des problèmes de compréhension. Ainsi, la langue parlée par les élèves de nationalités diverses (Turcs, Marocains, Polonais, Espagnols, Grecs...) « constitu[ait] un obstacle qu'il s'impos[ait] d'aplanir par des cours de français »<sup>28</sup>.

Au début de l'année 1967, Henri Delrée demanda aux membres de l'organe de gestion de préparer une note afin de demander à l'Onem l'octroi de subsides supplémentaires pour la mise en place d'autres formations : celles de recar-reurs-rabasneurs (ouvriers assurant le bon entretien des voies), d'injecteurs en veine (personnel injectant de l'eau dans la veine de charbon afin de réduire considérablement la masse de poussières émise lors de l'extraction) et de foudroyeurs-avanceurs d'installation (ouvriers enlevant les étaçons soutenant le toit d'une galerie). Ces métiers, aux dires de Delrée, restaient d'une grande importance pour le bon fonctionnement d'une exploitation minière moderne et mécanisée<sup>29</sup>. La demande resta lettre morte et ne dépassa jamais le stade d'avant-projet.

Pendant les premières années de formation, le Centre tenta de fonctionner tant bien que mal mais la situation des charbonnages belges était alors vue (à raison) par ses différents membres comme très grave et problématique. En 1968, les charbonnages de la Grande-Bacnure connurent une grève de six semaines, ainsi qu'une forte inondation. La Société charbonnière du Hasard dut quant à elle fermer un de ses sièges (celui de Bellevue) la même année. Ces événements eurent un impact négatif sur la formation des mineurs<sup>30</sup>. En 1971, ce fut au tour des charbonnages de la Grande-Bacnure de fermer complètement leurs grilles. Henri Delrée, directeur du charbonnage, présenta alors tout naturellement sa démission de membre du Centre de formation (mais pas celle de président) lors de la réunion de l'organe de gestion du 13 octobre 1971<sup>31</sup>. Peu après, l'inscription de nouveaux apprentis-mineurs aux formations se raréfia, la dernière société-membre en activité (les Charbonnages du Hasard) proposant peu – voire plus du tout durant certains mois – de nouveaux stagiaires à partir d'avril 1972<sup>32</sup>. En 1974, à la suite de la fermeture de son site d'exploitation à Micheroux, cette dernière société charbonnière décida d'arrêter complètement la formation des mineurs, son dernier site encore en activité à Cheratte (qui ferma en 1977) pouvant continuer de fonctionner par la simple réaffectation d'une partie de la main-d'œuvre qualifiée du site de Micheroux<sup>33</sup>. Le Centre de formation accélérée, n'ayant alors plus aucune raison d'exister, cessa définitivement son activité le 31 juillet 1974<sup>34</sup>.

<sup>25</sup> F8/S4-2/D6, Procès-verbal de la réunion de l'organe de gestion du 2/2/1965. Voir aussi : André Berten, *Une technologie du « faire apprendre » : l'instruction programmée. Extrait de la revue mensuelle Industrie. Août-septembre-octobre 1966*, Bruxelles, 1966, p. 4 (F8/S4/11).

<sup>26</sup> F8/S4-5/D8, Secrétariat, Convention entre l'Onem et un centre de formation accélérée, [décembre 1963].

<sup>27</sup> F8/S4-2/D14, Procès-verbal de la réunion de l'organe de gestion du 3/11/1965.

<sup>28</sup> F8/S4-2/D15, Procès-verbal de la réunion de l'organe de gestion du 7/12/1965.

<sup>29</sup> F8/S4-2/D28, Procès-verbal de la réunion de l'organe de gestion du 7/2/1967 ; F8/S4-2/D30, avant-projet de note à la Fédéchar soumis à l'organe de gestion du 4/4/1967.

<sup>30</sup> F8/S4-2/D43, Procès-verbal de la réunion de l'organe de gestion du 2/10/1968.

<sup>31</sup> F8/S4-2/D52, Procès-verbal de la réunion de l'organe de gestion du 13/10/1971.

<sup>32</sup> F8/S4-2/D54, Procès-verbaux des réunions de l'organe de gestion de 1966 à 1972.

<sup>33</sup> F8/S4-3/D1, Procès-verbal de la séance du conseil d'administration du Centre de formation du 25/03/1974.

<sup>34</sup> F8/S4-4/D17, Comptabilité, Grand livre 1974.

## En guise de conclusion : la formation professionnelle accélérée, un signe avant-coureur de la flexibilité de la main-d'œuvre ?

Les problèmes en matière de formation soulevés par le Centre de formation professionnelle accélérée pour les travailleurs des mines de la Province de Liège, au sein notamment de son organe de gestion, de son conseil d'administration et de son assemblée générale, trouvent des échos aujourd'hui encore en Europe et dans le monde.

De prime abord, l'objectif poursuivi par le Centre durant sa courte existence fut éminemment pratique. Cependant, les cadres dirigeants de charbonnages qui participèrent aux diverses réunions apportaient une critique du système éducatif de l'époque, « cher », « lent », « inadapté », « inutile »... Cette critique de l'éducation « traditionnelle » par les patrons de charbonnages se retrouve d'ailleurs écrite de manière très explicite dans un article d'André Berten (chef de la formation professionnelle au sein de la Fédération des charbonnages de Belgique) sur l'instruction programmée :

« Conduire l'enfant de 6 ans jusqu'au terme de la formation supérieure prend quelque vingt années, alors que sa vie professionnelle ne durera que quarante ans. Ce temps de préparation n'est-il pas anormalement long ? Lors même qu'elle demeure d'un niveau moins élevé, la formation prend une partie importante de la vie des individus. (...) À notre époque d'évolution rapide des techniques et d'accroissement accéléré des connaissances, peut-on admettre des rendements aussi bas ? Que dirait-on d'une usine qui accepterait 75% de rebus dans sa production ? Toutes les industries s'efforcent constamment d'accroître leur productivité et d'assimiler les méthodes nouvelles. L'enseignement peut-il continuer à ignorer ces exigences ? »<sup>35</sup>

Du point de vue de cet auteur, le travail constitue en quelque sorte l'ultime finalité d'un enseignement et vingt ans d'école pour quarante ans de vie active *seulement* constituent un réel gâchis. Ce discours amène une série de questions... L'éducation a-t-elle pour unique but de préparer l'individu au monde du travail et de l'entreprise ? A-t-elle pour seul objectif de créer des outils humains ? Doit-elle se plier à l'unique critère de rentabilité et de flexibilité ?

Comment aussi ne pas dresser un parallèle entre ce discours datant de 1966 et celui des néolibéraux (entre autres) d'aujourd'hui ? En période de crise financière, ces derniers continuent de se battre pour une main-d'œuvre directement adaptée aux fluctuations du marché et pour des filières de cours (secondaires comme universitaires) dont le seul but est de préparer l'étudiant au marché du travail. Pour eux, « flexibilité », « mobilité » et « concurrence » sont devenus les maîtres mots en matière d'éducation.

<sup>35</sup> André Berten, *op. cit.*, p. 3-4.