Éducation des adultes, droits et pouvoirs

Autor(en): **Stroumza, Johnny**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **80 (1988)**

Heft 4

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-386312

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Education des adultes, droits et pouvoirs[1]

*par Johnny Stroumza**

Notre société est, bien plus que celles qui l'ont précédée, en mouvement. Si naguère il fallait une vie, voire plusieurs, pour saisir les lents mouvements de l'Histoire, aujourd'hui vingt à quarante ans permettent de mesurer d'importantes transformations.
En politique, par exemple, dans les trente années qui ont succédé à la dernière guerre, nous avons assisté à de formidables bouleversements: la décolonisation et le déclin de l'Europe face aux nouveaux géants (américain, soviétique ou chinois), l'émergence du tiers monde. Combien de siècles pour engendrer de tels événements en d'autres temps? Durant les mêmes années, sur le plan économique cette fois, nous avons vécu l'explosion des échanges internationaux, ainsi qu'une concentration rapide du capital et des centres de décisions économiques, dans les Etats modernes et dans les multinationales. Les révolutions technologiques se sont multipliées: du nucléaire à l'espace, de l'ordinateur aux télécommunications, en passant par la pilule. L'organisation du travail, dans la même période, passait d'une taylorisation rapide à sa remise en cause par l'automation.

Des inégalites à supprimer

Dans notre vie professionnelle nous sommes, à plusieurs reprises, confrontés à de profondes réorganisations de notre travail. Pour les cadres, cela signifie la nécessité d'acquérir constamment de nouvelles connaissances, de modifier comportements et habitudes, de changer de lieu ou d'entreprise, de voir fréquemment remise en cause la position hiérarchique acquise. Pour les travailleurs, c'est pareil, encore que pour eux changement de qualification rime souvent avec déqualification et que les changements professionnels sont quelque fois des changements de métier.
Sur le plan personnel et social, les remises en cause sont aussi profondes que fréquentes. Les fluctuations du marché du travail imposent de plus en plus une mobilité géographique des travailleurs. Il faut alors souvent apprendre une nouvelle langue, se faire de nouveaux amis, se réinsérer dans un groupe social différent.
A cela s'ajoute l'évolution rapide des mœurs, l'inflation de certaines valeurs et l'émergence rapide d'autres, des modes qui passent et qui reviennent, bref un environnement culturel très mouvant.

* professeur à l'Université de Genève

[1] Conférence prononcée à l'occasion du 75e anniversaire de la Centrale d'éducation ouvrière.

Or, pour assimiler ces changements, le temps nous manque. Nos journées sont composées d'une suite d'activités bien planifiées, dans lesquelles il faut faire preuve d'efficacité, de rendement. La cadence de ces activités ne laisse plus de place à l'apprentissage sur le tas, au recul qui permet réflexion et rêve. Alors, dans ces conditions de vie moderne, où retrouver le temps d'apprendre et de comprendre, d'assimilier?
Déjà, au siècle passé, une réponse à l'émergence de cette question a été donnée par la multiplication des écoles professionnelles, puis, à la fin du siècle, par l'introduction de l'école obligatoire. Dans la première moitié de notre siècle on a assisté à l'extension du temps de scolarité obligatoire. Dans sa seconde moitié on assiste à l'instauration d'un nouveau temps de formation, la formation continue, l'éducation institutionnalisée des adultes.
Si, en Suisse, l'Etat joue un rôle central dans la formation initiale, il ne joue qu'un rôle très secondaire dans la formation continue. L'essentiel de cette dernière, qu'elle se situe sur le plan culturel ou sur le plan économique, est organisée par les milieux privés: dans les entreprises, les écoles club ou les universités populaires, les associations diverses ou les écoles avec ou sans but lucratif. Dans ces conditions, comment s'étonner de voir se reproduire pour les adultes ce qui se passait autrefois pour les enfants: une grande inégalité d'accès à la formation:

- inégalité entre ceux qui vivent à la campagne, où l'offre de formation continue est faible, et ceux qui vivent en ville;
- inégalité entre ceux qui vivent en marge du système économique, chômeurs, femmes au foyer, temporaires, faiseurs de petits boulots, et qui n'ont à ce titre que peu ou pas accès à la formation, et ceux qui vivent au centre du système économique;
- inégalité entre ceux qui ont appris à apprendre et à aimer les études et ceux qui ont désappris leur capital scolaire et qui ont, pour le moins, mal aimé ce temps d'étude synonyme de temps des échecs.

Au droit à la formation initiale, déjà acquis, il est donc urgent, aujourd'hui, d'ajouter un droit à la formation continue. L'Etat doit, au delà du temps de la scolarité obligatoire, garantir un temps de formation continue minimum à chacun.

Les deux piliers de la formation continue

Ce temps de formation, qui pourrait être de l'ordre de la semaine annuelle, tout au long de sa vie, devrait être consacré, en priorité, à l'actualisation des connaissances de base, à l'éducation culturelle, à l'entraînement aux études.
Une enquête conduite auprès des recrues helvétiques a révélé l'importance du phénomène de déperdition des connaisances en calcul ou en lecture.

Rappelons, faut-il le souligner, qu'il s'agissait de recrues, donc de personnes encore très proches de leur scolarité obligatoire.
Il est donc bien temps de légiférer, aux niveaux fédéral et cantonal, sur un congé-formation. Que l'on ne vienne pas dire qu'une telle législation n'est pas conforme à nos traditions. Les lois sur la formation professionnelle existent, et, de surcroît, cela fait longtemps que la formation militaire continue contribue à la caractérisation des traditions helvétiques. La guerre économique, étant une réalité plus permanente que celle des guerres entre armées, mérite, elle aussi, sa structure de soutien au niveau de la formation. Il est en effet bien acquis, aujourd'hui, qu'une population à haut niveau de culture générale permet une grande mobilité des qualifications et donc une bonne compétitivité de notre production économique. De plus, cette culture générale est aussi la condition indispensable du maintien et du développement de nos identités culturelles et de notre démocratie politique.
Le congé-formation annuel doit, tout comme les congés payés pour les vacances, la maternité, l'armée ou les maladies, faire partie des nouveaux droits fondamentaux spécifiques aux sociétés «avancées» contemporaines. Mais attention, la législation d'un tel congé-formation ne peut se substituer au congé-formation conventionnel et ainsi prétendre faire face, à elle seule, à l'ensemble des besoins individuels et collectifs en formation continue.
En effet, les besoins de formation propres au monde du travail, la formation professionnelle ou syndicale, doivent bénéficier d'une structure de formation continue spécifique. C'est, pour notre pays, la structure définie par les conventions collectives. L'énorme diversité, ainsi que la rapidité de l'évolution des besoins dans ce secteur de la vie sociale font de la convention collective négociée entre partenaires économiques le lieu privilégié de l'aménagement de ce temps de formation continue lié au travail.
Au congé-formation à base légale il faut donc ajouter le congé-formation à base conventionnelle. Ces deux congés doivent, en quelque sorte, constituer les deux piliers de notre prévoyance en matière de formation continue.
Si le congé-formation à base conventionnelle existe déjà, il est cependant encore insuffisamment développé. Beaucoup de secteurs sont très mal lotis en la matière et, de plus, le taux d'utilisation de ce droit au congé-formation, là où il existe, reste à vérifier. Enfin, trop souvent, les modalités de gestion de ces congés sont insuffisamment précisées. Il en résulte que leur souplesse d'utilisation n'est pas garantie et qu'ils restent trop fréquemment limités ou à des formations strictement professionnelles ou à des formations strictement syndicales.
La généralisation du congé-formation payé dans toutes les conventions, pourvu d'une durée plus que symbolique, et son ouverture à divers types de formation susceptibles d'intéresser les différents acteurs du monde du travail, est souhaitable.

Spécificités de la formation des adultes et pouvoir

Venons-en maintenant aux modalités d'organisation de cette formation continue à bases légale et conventionnelle. L'affirmation d'un droit à la formation continue ne doit pas sous-entendre la volonté de créer, à côté de «l'école des enfants», une «école des adultes». Ces deux écoles formant une «école permanente», que l'on ne tarderait pas à percevoir comme une «école à perpétuité».

En effet, l'éducation des adultes se différencie de l'éducation des enfants par bien des aspects. Par exemple, par une plus grande diversité des situations et des histoires de vie, donc par une plus grande diversité des besoins en formation. Mais la différence essentielle réside au niveau du pouvoir de l'adulte sur sa formation. L'adulte, beaucoup plus que l'enfant, peut et doit assumer la responsabilité de sa formation. A cette responsabilité plus grande doit correspondre un pouvoir plus important du formé sur sa formation, pouvoir sur les conditions d'accès, les modalités de gestion, les contenus et les méthodes de sa formation. L'école ne peut prétendre offrir un tel pouvoir.

Ouvrons une parenthèse. La question du pouvoir dans et sur la formation est souvent occultée par la proposition d'une structure neutre de formation. Une telle structure, administrée par des professionnels, devrait permettre la réalisation de projets éducatifs susceptibles de satisfaire tous les intérêts des formés. La formation serait donc, comme les petits pois, un produit de consommation dont l'emballage et le point de vente n'auraient aucune incidence sur la qualité. C'est oublier que les programmes, les stratégies, le choix des enseignants, les structures de la formation, peuvent obéir à des politiques, des finalités, des logiques diverses et parfois contradictoires. C'est oublier que ceux qui détiennent les moyens matériels et organisationnels de la formation pèsent bien davantage sur sa finalité que les participants ou même les formateurs de cette formation.

C'est, d'ailleurs, à partir de ce constat que, dès l'origine, l'éducation ouvrière a veillé à faire son nid dans les institutions du mouvement ouvrier. Ainsi en est-il de la Centrale d'éducation ouvrière (CEO) dans l'Union syndicale suisse (USS). C'est aussi la raison pour laquelle les institutions de l'éducation populaire, les universités populaires par exemple, sont contrôlées par ceux-là même qu'elles prétendent servir. Fermons la parenthèse pour revenir à la question du pouvoir de l'adulte sur sa formation et aux meilleures conditions de son renforcement. Ce pouvoir peut être favorisé par deux voies distinctes: la première, adaptée au congé-formation à base légale; la deuxième, convenant davantage au congé à base conventionnelle.

La première voie consiste à garantir une grande multiplicité des offres de formation, dans laquelle chacun finit par trouver chaussure à son pied. Dans cette perspective, la multiplication des institutions de formation à programmes pré-établis, qu'elles soient privées ou publiques, est un élément positif. Cette voie implique une négociation directe des besoins de formation entre l'individu et ces institutions.

La deuxième voie, liée à une négociation collective cette fois, consiste à favoriser la mise sur pied de formations ad hoc, taillées sur mesure, pour ceux qui en font la commande. Des institutions de formation, publiques ou privées, peuvent se spécialiser dans ce type de demande. Mais il est préférable, comme c'est déjà très souvent le cas, que chaque groupe social relativement stable -syndicats, partis politiques, églises ou entreprises- crée sa propre structure de formation continue, garantissant ainsi une réponse appropriée à la spécificité de ses besoins.

Pour illustrer ce propos, prenons le cas d'un travailleur de la métallurgie qui cherche à se reconvertir pour entrer dans une entreprise du tertiaire. Quelles sont les connaissances nouvelles qui lui sont nécessaires?

D'abord, il devra probablement actualiser ses connaissances en lecture, écriture et calcul. Il devra aussi vraisemblablement retravailler ses méthodes d'étude. Ensuite seulement, il pourra acquérir les qualifications techniques requises par son nouveau poste de travail. Dans notre exemple, il pourrait s'agir de la maîtrise d'un outil informatique. Enfin il devra, et ce n'est pas moins important, réapprendre tous les savoirs, dits sociaux ou de contexte, liés à ce nouveau poste de travail. Il s'agit ici, par exemple, de la compréhension des rapports entre travailleurs et hiérarchie, de la situation syndicale dans l'entreprise, du calcul des salaires, des conditions de promotion, etc.

Peu d'institutions peuvent offrir des programmes de formation qui répondent à l'ensemble de ces besoins. Non pas en raison de la diversité des connaissances requises, mais en raison de la différence de nature entre ces différentes connaissances. Une institution d'Etat est bien placée pour fournir les éléments de culture générale ou la formation professionnelle de base; dans notre exemple, la formation à la lecture, écriture, calcul et méthode de travail, ainsi que la formation générale en informatique. Mais c'est l'entreprise qui sera la mieux placée pour fournir la formation technique, plus pointue, adaptée à son propre outillage et à ses propres conditions d'organisation du travail.

La formation syndicale aussi

C'est en formation syndicale, enfin, que ce travailleur sera le mieux à même de comprendre la réalité de la situation syndicale de l'entreprise, de saisir certains aspects de la question du salaire, de la promotion ou de la hiérarchie.

On le voit donc bien dans cet exemple, la multiplicité des lieux de formation est nécessaire. La possiblité d'entrer en négociation individuelle ou collective, pour chaque besoin de formation, avec le partenaire le mieux adapté, est, à notre sens, une bonne condition pour une responsabilisation de l'adulte face à sa formation. Pour terminer, je souhaite souligner un point qui me paraît très important. Il n'a été question, jusqu'ici, que de l'éducation des adultes institutionnalisée. Dans mon introduction, j'ai souligné l'utilité de cette institutionnalisation, notre société tendant à exclure la possibilité de se former dans le cadre même de ses différentes activités, en raison de leur rationalisation.

Il ne faudrait pas en déduire que cette évolution peut se poursuivre indéfiniment et qu'un jour viendra où la majeure partie de notre éducation s'effectuera hors des activités de la vie quotidienne. La formation institutionnalisée ne peut être utilisée que comme complément, parfois comme compensation ou correctif, à l'éducation engendrée par notre organisation sociale: elle ne peut se substituer à elle.

Il faut affirmer, avec force, que l'expérience acquise dans la pratique sociale quotidienne, qu'il s'agisse du travail, de la vie familiale, syndicale ou politique, ou des loisirs, est un préalable indispensable à toute formation. Seule cette pratique sociale quotidienne donne un sens, une finalité, aux savoirs travaillés dans la formation. C'est elle qui crée le besoin et la capacité d'apprendre, c'est elle qui permet l'utilisation de ce que l'on apprend.

Aussi, l'effort de mise en place d'une formation continue plus généreuse ne doit-il pas se substituer à celui, bien plus important, qui consiste à rendre plus riches les pratiques sociales quotidiennes. Que serait la CEO sans l'USS? Plus la pratique syndicale sera riche en enseignements pour les travailleurs, meilleure sera la formation réalisée par la CEO.