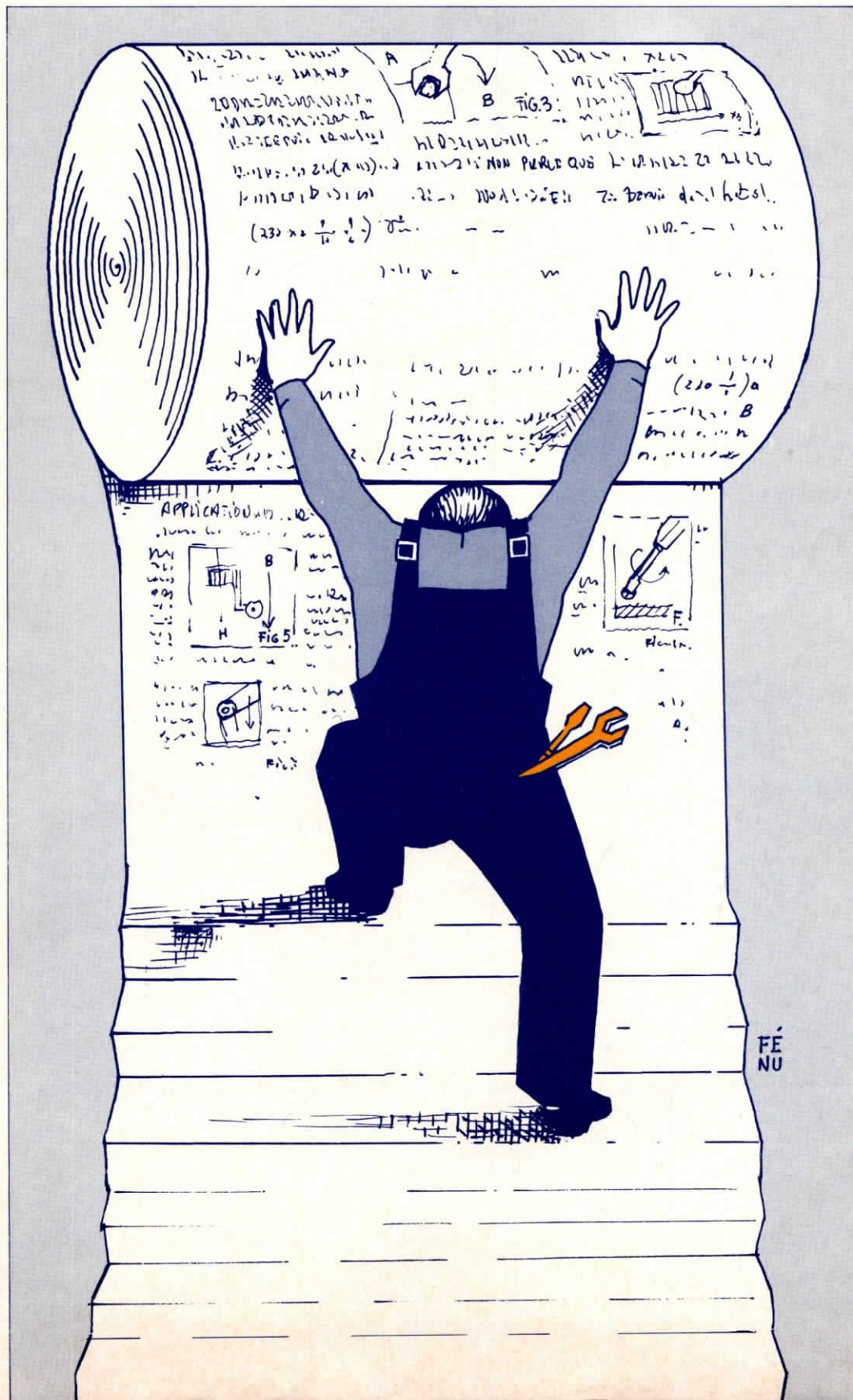


# L'ÉDUCATION

hebdo

SPÉCIAL ÉDUCATION

PERMANENTE



4 décembre 1980  
n° 437/438 ■ 7 F

# Bordas

**le plaisir de regarder  
le plaisir de lire  
le plaisir d'apprendre**

**L'OPÉRA**  
sous la direction de Pierre Brunel et  
Stéphane Wolff

**LE THÉÂTRE**  
sous la direction de Daniel Couty  
et Alain Rey

**L'ENCYCLOPÉDIE DU CINÉMA**  
Roger Boussinot

**PLAISIR DE PHOTOGRAPHIER**  
par Kodak

**COMMENT SOIGNER VOS PLANTES  
D'INTÉRIEUR**  
David Longman

**LES BONNES RECETTES  
DES PROVINCES DE FRANCE**  
Dominique Weber

**LES BONNES RECETTES DU  
CHASSEUR**  
Bernard et Christine Charretton

**LES BONNES RECETTES DU  
POISSONNIER**  
Bernard et Christine Charretton

**LES PREMIERS PAS EN DESSIN  
ARTISTIQUE**  
José-Maria Parramon

**COMMENT PEINDRE UNE NATURE  
MORTE**  
José-Maria Parramon





## n° 437-438 / 4 décembre 1980

3 fins de l'éducation permanente

**l'esprit des lois**

- 6 histoire cahotée d'une idée permanente, par Françoise Dupoint  
 10 dix ans de formation continue, par Pierre Ferran  
 15 libération ou nécessité ?, entretien avec Jacques Legendre, secrétaire d'Etat à la Formation professionnelle

**l'éducation permanente dans tous ses états**

- 20 au service de l'éducation permanente, par Michaëla Bobasch  
 22 l'Université en proie à ses démons, par François Mariet  
 26 les pionniers du Nord, par André Caudron  
 30 l'éducation permanente en vrac : ADEP, « Quaternaire Education », SNCF, Shell France, AFPA, par Nicole Gauthier et Christian-Marie Monnot  
 38 les enseignants : des travailleurs comme les autres ?, par Jean-Pierre Corcelette

40 mission à La Rochelle : les rouages du Greta, formation détournée, par Michaëla Bobasch

47 permanence de l'éducation ?, par Jean-Pierre Vélis

**de nouveaux départs**

- 52 la Création à l'envers, par Gérard Mendel  
 54 demain, peut-être ?, par Louis Porcher

**hebdomadaire**

58 Universités : des chiffres pour cacher un budget ; déboulonner l'idole des maths ?, par Nicole Gauthier ; l'élève et les langues vivantes, par Pierre Rappo

**à votre service**

60 RTS, agenda, au B.O.

62 mots croisés — échecs

photos — p. 5, 22, 24, 44 : Pierre Allard/CNDP ; p. 12, 19, 40, 45 : A. Munoz de Pablos ; p. 15, 16 18 : François de Bengy ; p. 51, 54 : Jean Suquet/CNDP ; p. 60 : Mathias Ledoux.

**'éducation**

fondée en 1945  
 par Gustave Monod et Louis Cros

Hebdomadaire publié par « L'éducation », association sans but lucratif qui réunit les fondateurs — l'Association d'étude pour l'expansion de la recherche scientifique, Education et Echanges, le Comité de liaison pour l'éducation nouvelle — et les auteurs et lecteurs adhérant à titre individuel.

**direction**

André Lichnerowicz

**rédaction**

rédacteur en chef : Maurice Guillot ; rédacteur en chef adjoint : Jean-Pierre Vélis ; conseiller pédagogique : Louis Porcher ; secrétariat de rédaction-maquette : Suzanne Adella, Michel Bonnemayre ; informations : Michaëla Bobasch, Nicole Gauthier, René Guy ; documentation : Pierre Ferran, chef de rubrique - Bernard Blot, Christian Cousin, Claudine Dannequin, William

Grossin, Yves Guyot, Geneviève Lefort, François Mariet, Claire Méral, Claude Moreau, Jerry Pocztar - Marie-Claude Krausz ; agenda ; lettres, arts, spectacles : Bernard Blanc, Jacques Chevallier, Jacques Erwan, Etienne Fuzellier, Raymond Laubreaux, Fernand Lot, Pierre-Bernard Marquet, Georges Rouveyre, Meyer Sarfaty ; correspondants : Elisabeth de Biasi, André Caudron, Odile Cimetière, Paul Julif, Marguerite Laforce, Pierre Rappo, Jean-Jacques Schaettel, Gérard Sénéca ; dessinateur : François Castan.

**publicité - développement**

Martine Cadas, Odette Garon, François Silvain

**conseil d'administration de l'association éditrice**

bureau : André Lichnerowicz, président ; Pierre Chevallier, vice-président ; Georges Belbenoit, secrétaire général ; Yves Malécot, trésorier ; Robert Mandra, Robert Mélet, Philippe Viannay. membres : Lazarine Bergeret, Jean-Louis Cré-

mieux-Brilhac, Irène Dupoux, Anne-Marie Franchi, Emile Gracla, Lucien Géminard, Michel Gevrey, Colette Magnier, Georges Petit, Raymond Toraille, Yvette Servin.

**rédaction, publicité, annonces**

2, rue Chauveau-Lagarde - 75008 Paris  
 Tél. : 266-69-20/21/67

**abonnements**

215, boulevard Macdonald - 75019 Paris  
 Tél. : 202-80-88

le numéro : 5 F ; numéro spécial : 7 F ;  
 abonnement annuel : France 120 F, étranger 150 F (CCP 31-680-34 La Source).

Pour tout changement d'adresse, joindre une bande d'expédition et 2,80 F en timbres



# Douleurs de la nuque!

UNE GRANDE NOUVEAUTÉ DANS LA GAMME DES RÉALISATIONS CONDOR :

# L'oreiller anatomique fonctionnel Condor.



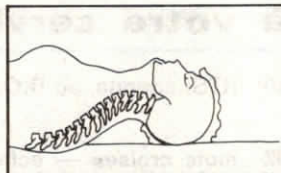
Brevet  
Docteur BROSIO  
Spécialiste  
des vertèbres

AUSSI EFFICACE SUR LE DOS, QUE SUR LE CÔTÉ

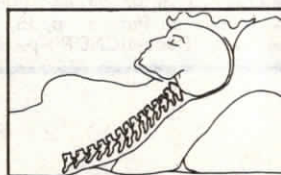
Étudié et conçu par un médecin et un ingénieur, il permet un sommeil "relaxé" en évitant les "mauvaises positions" nocturnes responsables de tant de douleurs matinales. La tête et le cou sont maintenus quelle que soit la position : sur le dos ou sur le côté ! Enfin, un oreiller rationnel réalisé pour le rôle important qu'il joue dans la vie : un tiers du temps passé au lit ! Les muscles du cou peuvent se relâcher complètement durant le sommeil, car les vertèbres conservent leur position physiologique. Le réveil est agréable, la décontraction totale, quelle belle journée en perspective !



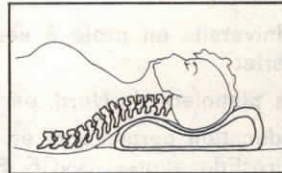
Sujet couché sur le dos à plat sans oreiller colonne cervicale en hyperextension : **mauvaise position**



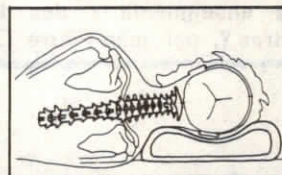
Sujet couché sur le dos avec un oreiller et un traversin colonne cervicale hyperfléchié : **mauvaise position**



Sujet couché sur le dos avec l'oreiller anatomique colonne cervicale en **bonne position**.



Sujet couché sur le côté avec l'oreiller anatomique la colonne vertébrale est droite : **bonne position**.



**Le point de vue du médecin spécialiste.** De nombreux confrères sont frappés par la masse des patients qui leur demandent comment dormir, en particulier avec ou sans oreiller. On sait que la meilleure position est celle où le tonus musculaire est le plus bas, où l'action de la pesanteur est moins sensible, où le réflexe myotatique n'a pas besoin d'intervenir.

**En décubitus dorsal.** A plat, sans oreiller, la lordose cervicale physiologique entraîne une augmentation du tonus des muscles prévertébraux, et des muscles antérieurs du cou. Avec un oreiller conventionnel ou un traversin, la lordose tend à s'effacer, voire à s'inverser, entraînant une augmentation du tonus des muscles de la nuque, des trapèzes et du cou.

**En décubitus latéral.** A plat, scoliose concave vers le plan du lit. Avec un oreiller conventionnel, scoliose convexe vers le plan du lit, avec augmentation du tonus des muscles opposés à la concavité et du sterno-cléido-occipitomastoïdien en particulier.

**Ce qui veut dire "en clair"** que la position de la colonne cervicale pendant le sommeil est mauvaise si l'on dort à plat ou avec un oreiller trop mou ou au contraire avec un oreiller trop volumineux.

Dans tous ces cas, la courbure naturelle du cou est déformée, exagérée dans un sens ou dans l'autre, ce qui explique tant de douleurs et de raideurs matinales.

**L'oreiller anatomique fonctionnel** a pour but de soutenir la nuque pendant le sommeil, en respectant sa courbure naturelle. Les schémas et radiographies ci-dessus en apportent la preuve : que le sujet soit couché sur le dos ou sur le côté, la colonne

cervicale est maintenue dans une position idéale, qui seule permet un sommeil véritablement réparateur, en POSITION DITE DE SURREPOS.

DOCTEUR F. BROSIO, R.G. PLASTRE

**L'oreiller sera expédié contre 310 FRF à la commande, port et emballage compris.**

La taie tissu coton longues fibres anti-allergique

- à l'américaine simple : 25 F
- à l'américaine de luxe à bourdon : 45 F.

**ou au magasin 290 FRF**

## Condor

EXPOSITION ET VENTE

218, rue La Fayette - PARIS 10<sup>e</sup>

Tél. : 607.30.54 +

Ouvert du lundi au samedi de 9 h à 19 h

Métro Louis Blanc ou Jaurès - Parking facile - Autobus 26

Usines, Bureaux, Exposition Vente CONDOR  
correspondance à adresser :

73, rue St-Denis 93300 AUBERVILLIERS

Tél. : 833.42.24

Ouvert du lundi au vendredi de 8 h 30 à 17 h

Autobus : 170 et 302



## 18 DIUUP

Il y aura bientôt dix ans, la loi semblait rencontrer la réalité. L'éducation permanente était dans l'air depuis longtemps déjà, correspondant au désir d'une société française en expansion qui vivait encore au rythme d'un quasi plein emploi. Alors, il semblait permis de rêver à des « projets de société » pour faire plus encore, aller plus loin : l'utopie rêveuse de l'humanisme — qu'il fût ou non réformiste — disposait encore de tout un champ d'extension. Les lois de juillet 1971 — dont celle qui porte sur la formation permanente — sortent directement du questionnement de Mai 68. Mais, via les Accords de Grenelle, via la négociation, puis les procédures de législation, la portée — un peu délirante — est retombée : d'une ambition pour plus de bonheur à vivre, pour tous, on a progressivement chuté vers une « utilisation » sélective de dispositions légales. Il y a de l'Antigone dans cette aventure, un espoir fou, quasi insensé, qu'un Créon rationnel et « efficace » a rabattu de plusieurs octaves. D'une foultitude de cris et de désirs, on a fait une rengaine triste qu'un solfège étroit s'efforce de mettre en ordre.

Dix ans plus tard, nous vivons d'autres temps : crise économique, crise sociale larvée. Un million cinq cent mille « demandeurs d'emplois » contraignent à plus de réalisme. Qu'est donc l'éducation permanente devenue ? Au fait : à quoi sert-elle, et qui sert-elle ? Telle est la raison d'être de ce numéro spécial.



# quid 81

**vous est indispensable**

**quid 81 :** 100 pages supplémentaires  
consacrées à la vie pratique.

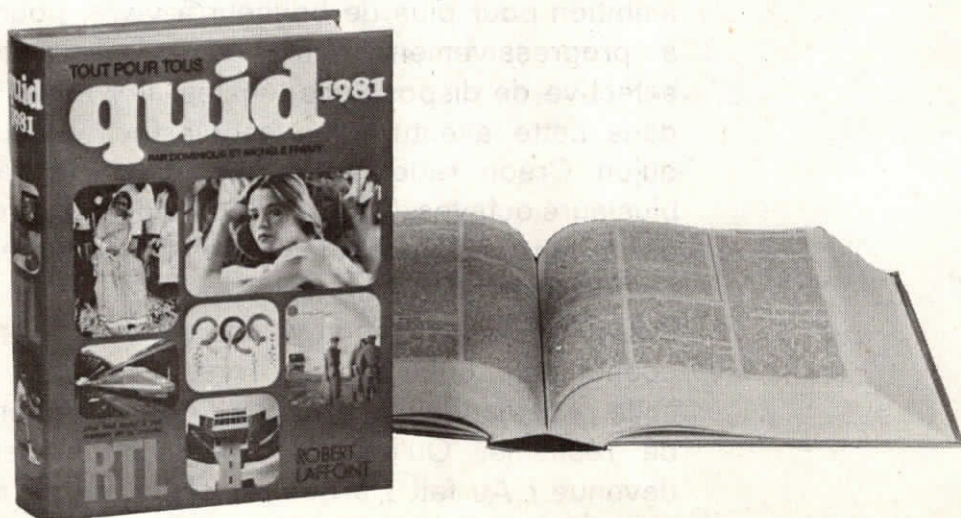
**quid 81 :** 1808 pages et 3 millions de mots,  
en un seul volume.

**quid 81 :** Entièrement remis à jour et au cœur  
de l'actualité.

**quid 81 :** Répond immédiatement à tous les sujets  
grâce à son index de 80 000 mots.

**quid 81 :** Un cadeau idéal pour tous.

**quid 81 :** Une encyclopédie exceptionnelle,  
pour un prix exceptionnel.







## L'ESPRIT DES LOIS

Histoire oblige : aujourd'hui déjà l'éducation permanente est entrée dans le grand mouvement historique de l'évolution de notre société. Par la grande porte, cela va de soi, celle des grands élans de la pensée, des soubresauts populaires. Voici donc un grand survol qui, des lointains idéologiques, nous conduit au concret d'un secrétariat d'Etat du « libéralisme avancé ». Les lois ont une histoire. C'est ainsi, du moins, que, plus tard, on voudra « lire » notre époque.



# histoire cahotée

## d'une idée perma

« UN événement » applaudit la CGT... « Plus qu'un premier pas, le départ d'une action déterminée » renchérit la CFDT... « Un accord capital » souligne à son tour Force ouvrière... Bref, l'euphorie ! Elle ne salue, hélas, aucun compromis récent sur l'emploi des jeunes mais elle nous ramène au contraire dix ans en arrière, au temps des illusions. C'est en ces termes dithyrambiques, en effet, que les principales centrales ouvrières accueillent alors la signature, le 9 juillet 1970, du premier « Accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels ». En clair : la formation permanente à cette date se met réellement en place. Un an plus tard, la loi du 16 juillet 1971 (modifiée depuis à plusieurs reprises) définit clairement son cadre juridique. Aujourd'hui, alors que le chômage et la crise économique ont pris le pas sur les préoccupations éducatives, il est de bon ton d'afficher un certain scepticisme face à la formation permanente. Pourtant, en dépit des erreurs et des errances, l'esprit des lois qui la gèrent reste d'actualité.

Au vrai, tout ne commence pas en juillet 1970. Loin s'en faut même, puisque certains estiment que la for-

mation continue prend naissance, vers 1830, avec le développement des cours pour adultes dont l'objectif essentiel est de remédier à l'analphabétisme. En 1840, on compte ainsi près de 70 000 auditeurs pour 3 400 classes. A la fin du siècle, le mouvement prend de l'essor, sous l'influence socialiste, notamment : universités ou associations de culture populaire font florès à la veille de la Première Guerre mondiale. Puis viennent les années noires, et la crise de 1929. Les premiers centres de formation accélérée des adultes sont créés vers 1934 pour venir en aide aux chômeurs. Sous le Front populaire, les cours d'éducation ouvrière, organisés par les syndicats, attirent un nombre croissant de travailleurs. 1939-1945... A la Libération, une direction de l'Éducation populaire est instituée au sein même du ministère de l'Éducation nationale. Enfin, la formation syndicale est consacrée, avec la loi du 23 juillet 1957 qui permet aux représentants des travailleurs de bénéficier d'un congé « éducation ouvrière ».

Sous la V<sup>e</sup> République, l'évolution s'accélère. 31 juillet 1959 : la loi sur la promotion sociale donne aux travailleurs les moyens d'une promotion

individuelle par la formation professionnelle. Seconde étape législative : la loi du 3 décembre 1966 déclare « la formation professionnelle, obligation nationale ». Des structures de coordination et de concertation se mettent alors en place entre les diverses administrations, l'État et les partenaires sociaux (Conseil national de la formation professionnelle, Comité interministériel de la formation...). Jadis dispersés entre les divers ministères, les crédits publics affectés à la formation sont regroupés dans le budget du Premier ministre... Mai 1968 appelle alors l'imagination au pouvoir. De nouvelles aspirations se font jour qui passent par le développement de la politique dite « contractuelle ».

La formation professionnelle est inscrite à l'ordre du jour des discussions de Grenelle (juin 1968). L'engagement est alors pris de poursuivre ultérieurement les négociations. Parole tenue : le 9 juillet 1970, l'accord national interprofessionnel sur la formation est signé entre le CNPF et la CGPEM (du côté des employeurs) et (du côté des salariés) la CFDT, la CGT, la CFTC et la CGT-FO. (Un avenant à cet accord est conclu entre le patronat et la



# nente

CGC en 1971.) Objectif de la concertation : « *étudier les moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'Etat, la formation et le perfectionnement professionnels* ».

Au départ, un credo exprimé sans ambages dans le préambule de cet accord du 9 juillet 1970 : « *Persuadés que l'enseignement et la formation sont facteurs du progrès social, du développement technique et de la croissance économique, elles [les parties signataires] ont procédé à cet examen dans le double objectif de répondre aux besoins de l'entreprise et de permettre aux individus d'y trouver la satisfaction de leurs aspirations.* » Suit alors un constat peu brillant de la formation initiale : les retards scolaires, les mauvaises orientations et le nombre de jeunes dépourvus de formation à la sortie de l'école, y sont sévèrement mis en cause. D'où, pour tenter d'y remédier, une série de dispositions très techniques (titre I : Dispositions relatives à la première formation) qui concernent la formation professionnelle des jeunes travailleurs et apprentis.

Plus remarquables, en revanche, sont les dispositions adoptées en faveur des salariés. A en croire le

préambule de l'accord du 9 juillet 1970, le système vise trois objectifs : « *permettre à chaque salarié d'accroître ses connaissances en fonction de ses propres aspirations et des perspectives de l'emploi ; inciter les entreprises à un effort conforme à leurs besoins et compatible avec leurs possibilités ; donner aux organisations syndicales des possibilités de contribuer au développement et au fonctionnement des institutions de formation...* » Dans les faits (titre II : Dispositions relatives aux formations complémentaires), l'accord prévoit notamment le droit pour les salariés menacés de licenciement collectif de suivre un cours ou une formation de leur choix rémunéré par l'employeur. Par ailleurs, chaque travailleur en activité peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour suivre un stage de formation. Sauf exception, la durée de cette absence ne peut excéder un an ou mille deux cents heures. Dans l'accord du 9 juillet 1970, une série de modalités complexes réglemeent ces autorisations d'absence en fonction, notamment, de leur durée et du nombre de salariés employés dans l'entreprise. Enfin, ces mesures sont assorties d'un ensemble de dispositions financières qui peuvent se résumer ainsi : lorsque les formations sont reconnues par la profession, l'entreprise peut en prendre les frais à sa charge et l'employeur peut maintenir la rémunération... Implicitement, les signataires de l'accord du 9 juillet 1970 font appel aux Pouvoirs publics.

La réponse ne tarde guère qui arrive un an plus tard, sous forme de loi. Jacques Chaban Delmas est alors Premier ministre et son conseiller social, Jacques Delors, a le goût des révolutions tranquilles. « *Portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente* », la loi du 16 juillet 1971 en témoigne. Elle reflète aussi une époque aujourd'hui révolue : celle de l'expansion économique.

La loi du 16 juillet 1971 s'appuie, bien entendu, sur l'accord national du 9 juillet 1970. Mais elle va plus loin. Le législateur, tout d'abord, y donne (article L. 900-1) une définition claire et précise de la formation professionnelle continue : « *La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle*

*a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.* » Le législateur, en outre, ajoute : « *L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement public et privé, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer.* »

A partir d'une telle définition, la loi du 16 juillet 1971 institue — et c'est capital — l'obligation, pour les employeurs de participer au financement de la formation professionnelle continue. Ainsi, tout employeur occupant au minimum dix salariés (à l'exception de l'Etat et des collectivités locales) doit mettre la main au portefeuille et contribuer, chaque année, au développement des stages de formation continue. Montant de cette obligation financière : 0,8 % de la masse salariale de l'entreprise concernée. Ce pourcentage sera porté à 1,1 %, fin 1978. L'employeur qui ne satisferait pas à ces obligations serait contraint de verser les sommes correspondantes au Trésor public. De son côté, l'Etat s'engage (toujours dans la loi de juillet 1971), à concourir « *au financement des actions de formation professionnelle et de promotion sociale [...]. La contribution financière de l'Etat peut porter, est-il précisé, sur les dépenses de fonctionnement des stages ainsi que, le cas échéant, sur les dépenses de construction ou d'équipement des centres* ».

Les sommes ainsi dégagées, on s'en doute, sont considérables : en 1980, les entreprises et l'Etat dépensent ainsi 16,5 milliards de francs pour la formation continue. Il est à noter qu'en pourcentage, la part donnée à la formation par les entreprises demeure plus importante que l'obligation légale du 1,1 % de la masse salariale (1,82 % en 1978, 1,81 % en 1979). Ce phénomène ne se dément pas depuis 1976 bien qu'il varie selon la taille des entreprises. Les sociétés employant plus de deux mille salariés se montrent ainsi particulière-



ment généreuses : 2,88 % de leur masse salariale sont consacrés à la formation continue, contre 1,29 % pour les entreprises de cinquante à cinq cents salariés et 0,94 % pour celles qui emploient de dix à dix-neuf personnes. Au total, en 1979 : 121 500 entreprises ont versé, au titre de cette contribution obligatoire à la formation, 9,47 milliards de francs : ainsi, 1 686 000 salariés de ces entreprises (soit 17,2 % des salariés recensés en France à cette date) ont bénéficié d'une formation professionnelle. Cette même année, l'ensemble des stagiaires s'est élevé à 2 900 000.

Autre aspect majeur de la loi du 16 juillet 1971 : elle précise clairement les institutions qui — au niveau national, régional et départemental — ont pour mission spécifique de veiller à l'organisation de la formation professionnelle et de la promotion sociale. Il est ainsi créé par exemple un comité interministériel auprès du Premier ministre. Au fil des ans, la situation évolue : en 1974, un secrétariat d'Etat à la Formation professionnelle est mis en place. Initialement placé auprès du Premier ministre, en 1977, il se voyait rattaché au ministère du Travail et de la Participation ; il est revenu dans le giron de Matignon depuis le dernier remaniement ministériel début octobre... A l'autre bout de l'échelle, la loi du 16 juillet 1971 détermine le rôle imparti aux comités d'entreprise ou d'établissement : ils sont aussi bien consultés sur les problèmes généraux de la formation que tenus informés des stages accordés aux travailleurs et des résultats obtenus.

Ainsi, le système législatif mis en place en 1971 s'efforçait-il de répondre aux exigences de la société d'alors : Jacques Delors, père de la loi, y voyait une première étape vers une éducation permanente dépassant largement la formation professionnelle stricto sensu. Premier ministre, Jacques Chaban Delmas parlait, lui, de « *supplément d'âme* »...

Mais les temps ont changé. A la fin de 1973, la France subit le premier choc pétrolier et s'installe dans la crise économique. Le marché de l'emploi s'effondre. Le problème du chômage devient prioritaire. Avec lui, le rôle de la formation professionnelle change, si l'on ose dire, de

visage. Pour les pouvoirs publics, l'heure est, avant tout, aux actions spécifiques de formation susceptibles d'endiguer la marée des demandeurs d'emplois. En juin 1975, le contrat emploi-formation s'efforce d'aider les jeunes. En juillet 1977, l'initiative du Pacte national pour l'emploi est lancée. Elle sera reconduite. Ces dispositions coûtent cher : l'Etat prélève désormais 0,2 % de la masse salariale des entreprises (somme récupérée sur le fameux 1,1 % consacré à la formation continue) pour aider à la formation des jeunes sans emploi. La formule ne va pas sans faire grincer quelques dents syndicales où l'on s'indigne volontiers de la « *régression des droits des travailleurs* ».

Pourtant, face à la crise et aux adaptations économiques qu'elle impose, les pouvoirs publics ont entrepris de relancer le « *droit individuel au congé de formation* ». Tel est l'objectif essentiel de la loi du 17 juillet 1978 qui modifie la loi du 16 juillet 1971. Les finalités de cette loi sont claires et son champ d'application est significatif des difficultés présentes. Sont, en effet, susceptibles de justifier d'un congé de formation, les actions suivantes :

- de *préformation et de préparation à la vie professionnelle* ;
- les *actions d'adaptation* (faciliter l'accès des travailleurs titulaires à un premier ou à un nouvel emploi) ;
- les *actions de promotion* ;
- les *actions de prévention* (qui ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activités) ;
- les *actions de conversion* (qui visent à permettre aux travailleurs dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant des qualifications différentes) ;
- les *actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances* ».

Bref, cette loi du 17 juillet 1978 paraît dire : « *Mieux vaut prévenir que guérir...* »

Les avantages, en tout cas, ne sont pas négligeables pour les salariés. La loi, tout d'abord, réaffirme l'autonomie du travailleur, en matière de congé-formation, par rapport au plan de formation éventuellement décidé par l'employeur : « *Le congé de for-*

*formation, peut-on lire, a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation [...] Celles-ci devraient lui permettre, poursuit la loi, d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.* »

Le texte du 17 juillet 1978 précise ensuite les modalités d'obtention d'un congé-formation. Deux ans d'ancienneté dans la branche professionnelle et six mois dans l'entreprise sont ainsi nécessaires. L'employeur, pour sa part, ne peut refuser ce congé sauf si plus de 2 % des salariés sont simultanément absents pour formation. Enfin — l'essentiel est là —, la loi affirme le maintien du salaire durant le congé-formation. Si le stage est court (moins de cinq cents heures) l'entreprise paie durant cent soixante heures et l'Etat prend le relais. Si le stage est supérieur à cette durée, l'entreprise paie cinq cents heures et l'Etat lui succède jusqu'à concurrence d'un an.

Reste à savoir si ces nouvelles dispositions joueront le rôle incitatif que le gouvernement souhaite. La dernière étape de cet « *historique* » interviendra peut-être avant la fin 1980. Un conseil restreint consacré aux problèmes de la formation professionnelle s'est tenu à l'Elysée le 20 novembre dernier et le gouvernement soumettra au Conseil national de la formation professionnelle, qui se réunira dans les tout prochains jours, un plan quinquennal de formation pour les jeunes, avec notamment le projet de contrat de formation professionnelle alternée, la préparation d'une réforme pour améliorer l'information et l'orientation professionnelles au sein de l'Education, et un projet de meilleure réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Ces mesures sont toutes dictées par la conjoncture ; même si elles apparaissent nécessaires, voire indispensables, elles ne feront qu'accroître le caractère professionnel de la grande idée de 1970, encore très loin d'une véritable éducation permanente.

Françoise Dupoint



pour une réelle pratique de l'anglais :

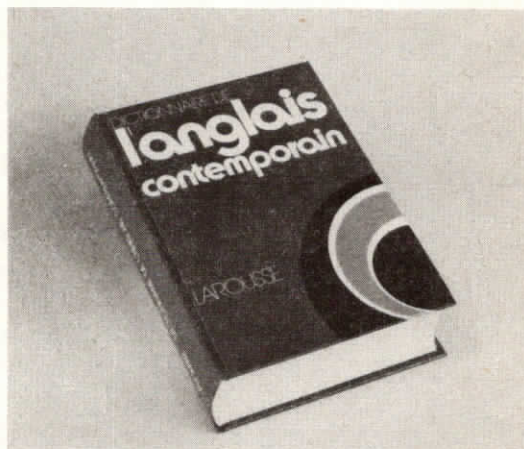
# dictionnaire de l'anglais contemporain

sous la direction de Fr. Dubois-Charlier, professeur à l'université de Paris III.

Dans la lignée des "dictionnaires d'apprentissage de la langue" récemment créés chez Larousse, ce volume, qui s'adresse autant au grand public adulte qu'aux élèves de l'enseignement secondaire, permet d'acquérir la pratique parlée de toute la langue quotidienne.

Dictionnaire de phrases, où les emplois et les sens des mots sont illustrés par des exemples tirés de la conversation courante, c'est aussi un dictionnaire grammatical : toutes les indications de syntaxe et de construction sont explicitement données.

Il contient 15 000 mots anglais - le lexique de l'anglais standard - à partir de 5200 articles approfondis pour le vocabulaire essentiel, et comporte, sous forme d'index, un inverse français-anglais d'environ 10000 mots.



Un volume cartonné (14 x 19 cm),  
904 pages ; tableaux de vocabulaire et  
24 planches d'illustrations en couleurs par thèmes.

Pour vous permettre d'en apprécier vous-même toutes les ressources, nous vous proposons de vous procurer ce dictionnaire à prix de spécimen chez votre libraire, en utilisant le bon ci-dessous.

## Offre spéciale

RÉSERVÉE AUX ENSEIGNANTS  
(valable jusqu'au 15 mars 1981)

**bon de réduction  
d'une valeur de 29 F**

(correspondant à 50 % environ du prix habituel)  
à valoir sur l'achat d'un seul exemplaire du  
**Dictionnaire de l'anglais contemporain**  
chez votre libraire.

Votre libraire vous apporte le meilleur service pour  
les commandes d'équipement de votre classe ou de votre école.

*offre valable pour la France métropolitaine seulement*

(Si toutefois vous ne pouviez trouver cet ouvrage en librairie,  
il vous suffit de retourner ce bon complété  
à la Librairie Larousse - SRE - 17, rue du Montparnasse  
75298 PARIS CEDEX 06)

## bon à découper

Je vous prie de m'adresser un exemplaire du  
*Dictionnaire de l'anglais contemporain*  
que je vous réglerai par retour.

Nom .....

Prénom .....

Fonction .....

Établissement .....

Adresse .....

.....

Ne rien écrire dans ces grilles, réservées aux services de traitement.

E 4 12 80

code liv.	code art.	qté	code PS	
25	20146	01	2900	Dictionnaire de l'anglais contemporain

% R	% R	A.T.	RF	N° délégué	MP	E	M	S	CA	Acompte	TP	Port
					D	2		2				



## du rapport Chéramy...

EN TANT que rapporteur de la section du travail et des relations professionnelles, Robert Chéramy donna connaissance au Conseil économique et social du résultat des études de cette commission. Effectuant un bilan portant sur quatre années de formation continue, ce rapport (1) s'articule en trois parties essentielles :

- un rappel synthétique du dispositif mis en place par la loi de 1971 sur la formation continue ;
- un bilan général des pratiques, suivi d'une étude mettant en évidence les sources de réserves et de freins. C'est cette seconde partie qui est la plus développée (70 % du texte total du rapport) ;
- des propositions conçues pour améliorer le système initial, à la lumière des quatre premières années de fonctionnement.

Nous allons suivre cette articulation logique pour présenter ce texte

# dix ans

# de formation coi

Après la mise en application, en 1971, de la loi sur la formation continue, il a fallu attendre 1976 et le rapport du Conseil économique et social, présenté par Robert Chéramy, pour dresser un premier bilan et attirer l'attention sur les premiers dérapages.

Notre collaborateur Pierre Ferran présente ici l'analyse de cette importante étape, qu'il fait suivre d'un bref résumé du récent bilan dressé par le groupe d'études « Echange et Projets » que dirige Jacques Delors.

important d'une façon plus détaillée.

### le dispositif mis en place

Le rapport souligne tout d'abord dans quel contexte socio-historique s'inscrit la politique de développement de la formation continue :

- **Avant la loi du 16 juillet 1971** sur la formation professionnelle continue, bien des innovations avaient été introduites depuis 1945, notamment la « formation professionnelle accélérée » et la « promotion supérieure du travail ». L'accord du 9 juil-



let 1970 est le fruit des événements sociaux de 1968. Dans les Accords de Grenelle, on trouve déjà en germe l'idée de « perfectionnement professionnel ».

• **La loi de 1971** officialise et élargit le champ de la formation professionnelle continue. Le rapport souligne que l'intitulé même de la loi, qui porte « *organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente* » rappelle que la formation professionnelle continue ne constitue qu'une partie d'un ensemble plus vaste. Cette loi énonce les fondements de la politique de la FPC :

— en matière de stratégie, le choix se porte sur la « concertation » : Etat, organisations d'employeurs, organisations d'employés et d'enseignants, discutent et négocient ;

— en matière de principes, l'Etat précise les droits et les obligations des deux parties en présence, en donnant force de loi aux dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970. Le système de la formation professionnelle continue se caractérise par un double finance-

# ntinue

ment : participation des employeurs et participation de l'Etat ;

— en matière de finalités, il s'agit de procurer à tout individu le droit de se former, notamment sur le temps de travail, et il s'agit aussi de promouvoir l'entreprise. Le rapporteur remarque que ces deux orientations sont tantôt complémentaires et tantôt antagonistes.

• **Quatre années après la loi de 1971** : dresser le bilan de l'action entreprise, c'est donc examiner « ce que la formation professionnelle continue a apporté aux entreprises et à l'économie du pays et ce qu'elle a apporté aux salariés ».

## bilan général de l'action de formation professionnelle continue

Cette seconde partie établit trois types de bilan : celui de l'action des entreprises ; celui de la politique des pouvoirs publics ; enfin, celui de la formation professionnelle continue pour les salariés.

Avant d'en résumer les grandes lignes, précisons que nous nous dégagerons ici de tous les résultats chiffrés présentés par le rapport Chéramy, afin de ne pas alourdir ce qui n'est qu'une esquisse synthétique du rapport, et que nous insisterons davantage sur certaines parties de ce bilan, dans la mesure où elles concernent les salariés de la Fonction publique et, en particulier, ceux de l'Education nationale.

### • Bilan de l'action des entreprises

Après avoir cerné sous différents angles l'effort des entreprises en matière de formation et souligné les limites de ces examens qui ne portent que sur trois années (1972 à 1974), le rapporteur conclut d'une façon nuancée.

Les éléments positifs relevés sont la progression du nombre des salariés ayant suivi un stage et « la progression des dépenses consacrées à la formation en pourcentage de la masse des salaires correspondants ».

Par contre, ce rapport constate que les progressions sont très variables selon les entreprises.

De plus, s'il ne conteste pas l'évolution, il remarque qu'elle ne modifie pas sensiblement la situation antérieure, ce qui revient à dire que ce sont ceux qui ont réussi leur formation initiale qui sont les principaux bénéficiaires de la formation continue. Et qu'en ce sens cette dernière ne joue toujours pas le rôle de « seconde chance » que ses initiateurs avaient espéré.

Enfin le rapport met en évidence la part prépondérante d'actions de formations brèves, lesquelles ne peuvent se traduire par aucune amélioration de la classification et du salaire, et par aucune promotion professionnelle.

### • Bilan de la politique des pouvoirs publics

**L'aide publique** : le partage des tâches et des responsabilités finales entre l'aide publique et celle des entreprises elles-mêmes doit être effectué de telle sorte que l'Etat prenne prioritairement en charge :

— les actions de conversion de travailleurs sans emploi ou menacés de licenciement ;

— les actions permettant l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle ;

— les actions en faveur de certaines catégories de travailleurs qui risquent d'être laissés en marge du développement économique et social : travailleurs migrants, handicapés, femmes désirant reprendre une activité professionnelle ;

— les actions de restructuration de certains secteurs économiques ;

— les opérations liées au développement régional.

Les différents tableaux que le rapporteur présente ici montrent une augmentation régulière (du nombre des stagiaires, du financement par l'Etat, etc.) jusqu'à 1972, puis d'un reflux amorcé en 1973 et plus net encore en 1974.

Le rapport conclut que cela correspond à la réorientation de l'intervention de l'Etat, qui s'est traduite par un effort de sélectivité de son aide.

**Les travailleurs de l'Etat** : selon l'article 41 de la loi du 16 juillet 1971, « l'Etat doit mettre en œuvre, au bénéfice de ses agents, une politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale ». Elle s'est concrétisée par trois types d'actions :

— des actions d'adaptation à l'emploi ;

— des actions de préparation à l'emploi ;

— des actions de perfectionnement.

Le rapport signale que 569 000 agents environ ont bénéficié d'actions de formation en 1974, contre 440 000 en 1973. Il souligne également le fait que le pourcentage des travailleurs accédant à la formation professionnelle continue s'abaisse au fur et à mesure que l'on descend la grille hiérarchique.

**Les publics prioritaires de la formation professionnelle continue** : la commission de travail a examiné ici



successivement le bilan pour 1974 des actions en faveur des femmes, des migrants et des jeunes. En 1974, les premières ont suivi un stage de formation professionnelle continue dans la proportion d'une femme active sur onze (contre un homme actif sur sept). Le rapport inventorie les actions menées en faveur des travailleurs migrants, mais ne tire pas de conclusion générale. Au sujet des jeunes, il note que les options sont positives quant à la recherche d'un emploi pour un stagiaire sur trois et pour l'insertion sociale dans le monde du travail dans la proportion d'un peu moins de deux tiers.

**L'Education nationale :** le rapport rappelle le choix préalable effectué par l'Education nationale : « *Introduire pleinement la dimension formation continue dans l'ensemble éducatif.* » Il décrit les structures mises en place à tous les niveaux de l'éducation. Il fait le point des résultats obtenus qui dénotent une régression et font apparaître une participation relativement peu importante de l'Education nationale au développement de la formation continue. En conclusion, le rapport souligne que la difficulté de l'Education nationale à s'adapter aux exigences nombreuses que lui crée le développement de la formation continue est due aux hésitations du ministère, aux longs délais de mise en place des réseaux de formation continue, mais essentiellement au fait que « *l'Education nationale continue, pour l'essentiel, en ce qui concerne les enseignants, à s'effectuer sous la forme du volontariat.* »

Ces raisons, note le rapporteur, expliquent la lenteur du développement de la formation continue dans l'Education nationale qui, elle-même, explique en partie les difficultés que connaît le développement de la formation continue au niveau des pouvoirs publics.

• **Bilan de la formation professionnelle continue pour les salariés**

**Les salariés et la formation continue :** une étude statistique est réalisée tous les deux ans par l'IFOP, depuis 1972, pour le compte du secrétariat d'Etat à la Formation professionnelle.

Elle montre que l'information des salariés reste cantonnée dans la passivité, n'étant ni sollicitée ni le plus souvent recherchée activement.





Elle révèle une passivité et une hésitation certaines, enregistrées au niveau de la décision de suivre un stage, alors qu'elle met en évidence le taux de satisfaction très élevé de ceux qui en ont déjà suivi un.

Les principaux freins sont, en ce domaine, de nature psychologique : peur d'être évincé de sa place, de se retrouver sur des bancs d'école. Mais le plus important est la crainte d'une perturbation de la vie familiale.

Le rapport souligne que deux éléments principaux se conjuguent pour influencer les opinions individuelles en matière de formation permanente :

— d'une part, la taille de l'entreprise est déterminante. C'est dans les entreprises les plus importantes qu'on a une meilleure opinion de la formation continue (les réponses favorables sont de 83 % parmi les salariés des entreprises employant plus de cinquante employés, de 74 % dans les entreprises en dessous de ce nombre). A noter qu'il existe aussi un lien entre la taille de l'entreprise et le rôle joué par le comité d'entreprise dans le plan de formation du personnel ;

— d'autre part, le fait d'avoir déjà suivi un stage augmente notablement les réponses positives : on obtient 52 % de réponses favorables chez les salariés n'ayant jamais suivi de stage et près de 72 % chez ceux qui en ont déjà suivi un.

**Le congé individuel de formation :** c'est la loi du 3 décembre 1966 qui avait posé le principe du droit au congé-formation. La loi du 16 juillet 1971 le rend effectif et en délimite l'exercice. Le rapport montre qu'en 1974 ce droit est freiné par différentes clauses, explicites ou implicites, au nombre desquelles il faut noter la difficulté éprouvée par le travailleur de présenter une demande de congé-formation s'il a le sentiment qu'elle déplaît à la direction ; le plafond de 2 % de salariés absents simultanément de l'entreprise, permettant de différer les demandes supplémentaires ; le manque à gagner : problèmes des frais de déplacement, de la couverture sociale — points qui n'avaient pas reçu de solution au 31 décembre 1974.

Les tableaux annexes montrent que les congés-formation touchent un petit nombre de travailleurs : en 1975,

un peu plus de 50 000 personnes en ont bénéficié alors que les actions en formation de tous types touchaient près de trois millions d'employés.

### nouveau développement de la politique de formation professionnelle continue

Ces bilans effectués, il restait à la commission à compléter son rapport par une série de propositions susceptibles d'améliorer le dispositif initial et, partant, d'obtenir une plus grande efficacité de la politique de formation professionnelle continue.

On notera que cet avis fut adopté par le Conseil économique et social au cours de ses séances des 12 et 13 octobre 1976 (2).

A la lumière de quatre années d'application de la loi du 16 juillet 1971, le rapport Chéramy insistait sur les points suivants :

#### • participation des travailleurs salariés à la mise en œuvre des formations professionnelles continues

Si, à tous les niveaux où a lieu la mise en œuvre des formations professionnelles continues, des organismes paritaires ont été créés, le fonctionnement de ce mécanisme est trop lourd et ne satisfait pas les travailleurs, qui subissent plutôt qu'ils ne sont en mesure de décider. Le rapport estime que l'important est dans la pratique réelle du comité d'entreprise qui doit se révéler un instrument très efficace, et non pas une simple chambre des décisions de la direction.

#### • information et sensibilisation

Le rapport suggère une information par passages de flashes à la radio, de séquences télévisées, d'articles dans les publications syndicalistes et dans celles de l'ONISEP.

La sensibilisation semble plus importante. Le rapport envisage deux voies pour répondre à la demande des usagers potentiels : le double réseau des ANPE et des CIO qui seront alimentés par un système de fiches régulièrement mises à jour.

#### • formation continue, promotion et emploi

Le rapporteur indique que la for-

mation continue n'est crédible que si elle se traduit à tout le moins par une amélioration des conditions d'exercice du travail, si ce n'est par une amélioration de classification et de rémunération. A cet effet, un système d'unités de valeur serait une formule souple et adaptable ici. Le problème qui n'est pas réglé est celui de la reconnaissance des niveaux de formation ; pour le résoudre, le rapporteur serait partisan de généraliser la pratique des « certificats de formation ».

#### • réexamen de l'orientation et des formes de l'intervention des pouvoirs publics

Le rapport Chéramy précise les impératifs de l'Etat en matière de formation professionnelle continue. Pour lui, il doit mieux maîtriser et impulser la politique de formation continue ; améliorer la coordination financière et administrative ; rendre plus opérant et plus simple son système de contrôle ; amplifier et diversifier son effort ; développer la part du service public dans les actions de formation continue.

#### • de la formation professionnelle continue vers l'éducation permanente

Les initiatives menées par l'ADEP dans les villes nouvelles posent tout le problème de l'insertion de la formation dans la cité.

Les expériences de formation collective ont l'intérêt majeur de souligner l'importance d'une action de ce type et de permettre d'en saisir les difficultés nécessaires à surmonter avant de généraliser un tel processus d'éducation globale.

---

## ...à celui du Club "Echange et Projets"

Déposé fin 1974 et adopté en 1976, le rapport Chéramy faisait, on le voit, un bilan très complet de la situation en matière de formation professionnelle continue au bout de quatre années de mise en œuvre.

Mais nous sommes à la fin de 1980 : il aurait donc été extrêmement intéressant de pouvoir effectuer une



Antoine  
de la Garanderie

## LES PROFILS PÉDAGOGIQUES

Discerner les  
aptitudes scolaires

"Selon quels mécanismes un élève apprend-il, réfléchit-il, travaille-t-il ? A. de la Garanderie propose une méthode qui, en tâchant de mieux gérer les "opérations mentales élémentaires" pourrait, si ce n'est supprimer, tout au moins atténuer les échecs scolaires."

LIRE.

264 pages.  
collection "PAIDOGUIDES"

### la presse à l'école

Albertine Faurie

## LA PÉDAGOGIE DE LA DOCUMENTATION

dans le contexte  
de l'audio visuel  
et des mass media

Le Centre de documentation est le lieu où l'école s'ouvre à la vie. Comment l'organiser ? Quel matériel choisir ? Quelle pédagogie mettre en œuvre ? Une mine de suggestions pour entraîner au travail sur documents, à l'interdisciplinarité, à la communication, pour provoquer à l'expression personnelle, à la créativité, pour conduire à la maîtrise des images, des sons, des mots du langage total de notre époque.

collection "PAIDOGUIDES" - 256 pages.

René Pucheu

## SAVOIR S'INFORMER

Comment se servir  
des mass media ?

"Avec un bonheur d'écriture rarement égalé, R. Pucheu sait mettre à la portée de tout le monde des grilles de décryptage du journal. Ses analyses simples mais percutantes, rapides mais denses, valent bien des dizaines d'illustres traités de sociologie. Disciple tout à la fois de Roland Barthes et d'Astérix, ce modeste militant de la formation peut nous faire sortir du degré zéro de l'information."

112 pages illustrées  
collection "FORMATION HUMAINE"

**LE CENTURION**

17 rue de Babylone 75007 Paris

analyse comparative terme à terme de deux rapports du même type.

Malheureusement aucun rapport n'a officiellement refait le point sur la question. Nous nous sommes donc tournés en direction des travaux du Club « Echange et Projets », présidé par Jacques Delors. Dans un numéro de la revue de ce Club (3) entièrement consacré à la formation permanente, nous rencontrons justement une étude intitulée « Faire le bilan et retrouver un nouvel élan » dont on peut utiliser ici les éléments afin d'esquisser quelques lignes évolutives. Mais il convient de souligner que cette mise en parallèle ne saurait avoir qu'une valeur purement indicative car les deux documents sont très différents et par la forme et par le fond. Le premier est un rapport officiel assez copieux. Le second est une étude officieuse, réalisée par un groupe de travail d'Echange et Projets, qui s'est efforcé d'aller à l'essentiel, de produire un document plus cursif. Enfin, entre les deux, se situe la loi du 17 juillet 1978 qui a modifié l'imprécision de la formation professionnelle continue.

Le dossier réalisé souligne tout d'abord qu'au terme de près de dix années d'application le nombre des bénéficiaires de la formation continue et l'importance des sommes engagées démontrent la vitalité du système mis en place.

**Sur le plan quantitatif :** tout d'abord, si les auteurs relèvent une amplification globale du nombre des travailleurs ayant pu suivre une action de formation continue et des sommes engagées par les entreprises et par l'Etat, ils notent que ce bilan présente des faiblesses :

- les entreprises sont loin de leurs engagements de 1970 ;
- l'écart entre grandes et petites entreprises au niveau du taux de la contribution, non seulement a subsisté, mais tend au surplus à s'accroître ;
- les actions de courte durée représentent un volume important de la formation continue ;
- l'effort de l'Etat et celui des entreprises incluent désormais des actions en faveur des jeunes dans la formation continue. Logiquement, elles ne devraient pourtant pas se confondre avec les actions de formation pour

les travailleurs.

**Sur le plan qualitatif :** les auteurs relèvent différents points positifs qui tiennent au développement de ces actions, à leur élargissement à toutes les catégories socio-professionnelles, ce qui réduit certains blocages et tend à faire apparaître de nouvelles attitudes.

Mais plusieurs points négatifs sont mis en évidence. Les principaux sont les suivants :

- la cohérence d'ensemble du dispositif a été largement perdue de vue ;
- les formés prennent paradoxalement une attitude de consommateurs et une mentalité passive d'assistés. Certains sont désenchantés car la formation ne leur a apporté aucune promotion. Beaucoup d'autres ne sont pas motivés ;
- la concertation entre les différents partenaires sociaux ne fonctionne pas toujours de façon satisfaisante.

**Les obstacles et les rigidités :** les auteurs, ce bilan effectué, se demandent si tous les obstacles ont bien été cernés et dominés. Ils ne le pensent pas. Aussi, passent-ils en revue les différents points de « grippage » qu'il est nécessaire de résoudre pour que cette politique de formation continue s'adapte aux mutations profondes de l'environnement économique et social :

- ils soulignent d'abord l'« absence de projet politique et de projet de société » ;
- ils montrent ensuite que les effets de la crise économique actuelle tendent à faire partager une même idée à toutes les parties concernées : « La formation est un luxe incompatible avec une période de vaches maigres » ;
- l'inertie du système de formation initiale constitue une troisième source d'obstacles. Au lieu de se transformer pour qu'il puisse être conçu comme la phase première d'une véritable formation permanente, on n'observe pas de changement au niveau des premières formations, comme si les responsables de l'éducation voulaient conserver leurs prérogatives et leur isolement ;
- enfin, au-delà de ces obstacles, la formation continue s'enlise faute d'une exploration suffisante de la notion même de formation. Seule « une révision critique des concep-



tions en cours peut entraîner le renouvellement des méthodes et des politiques » conclut à ce sujet le texte.

**Les buts qu'il convient de se fixer :** leur bilan esquissé, les auteurs terminent sur une série de propositions visant à clarifier le concept et à renouveler les pratiques :

- la formation ne peut se faire seule : elle procède de tout un environnement institutionnel, de la volonté réelle du gouvernement, du patronat et des intéressés ;
- la formation ne répond qu'à certains besoins ; elle ne peut se substituer à d'autres activités et pratiques, alors qu'on semble lui faire de plus en plus jouer un rôle mythique ;
- la formation ne se réduit pas à un stage. Sans projet directeur, celui-ci n'est qu'une action ponctuelle peu bénéfique ;
- la formation doit être voulue et elle doit être active ;
- la formation est une action composite : actuellement, le concept de formation se réduit trop souvent à ceux d'adaptation, de prévention, de réduction du chômage, de prise en charge des jeunes. Tant que toutes les parties en jeu ne l'envisageront pas comme concept de promotion individuelle et collective, de compréhension de l'environnement, de dépassement de soi et d'autonomie, elle ne progressera pas...

Ainsi, ce second rapport indique, dix ans après, comment se sont érodées les ambitions initiales, pourquoi la dynamique mise en œuvre par la loi de 1971 n'a pas fonctionné et ce qu'il faut envisager pour remettre la machine en marche, dans la bonne voie...

(1) On trouvera le texte intégral de ce rapport dans le *J.O.* du 10 novembre 1976, pp. 1085 à 1127.

(2) Cf. *J.O.* du 10 novembre 1976, pp. 1075 à 1081. Le scrutin a donné les résultats suivants : sur 164 votants, 103 voix se sont exprimées en faveur du rapport Chéramy ; 30 ont voté contre (dont le groupe de la CFDT et une partie du groupe des entreprises privées) ; 31, enfin, se sont abstenus (dont le groupe CGT, le groupe de l'artisanat et le CNPF).

(3) *Echange et Projets*, n° 20, décembre 1979 : « Donner un second souffle à la formation permanente » (le numéro : 18 F ; abonnement annuel : 71 F — 10, rue des Pyramides, 75001 Paris).

# libération ou



entretien avec

**Jacques Legendre**

secrétaire d'Etat  
à la Formation  
professionnelle

• **On estime généralement à une décennie le temps nécessaire à tester une innovation importante. Les accords de 1970 et la loi de 1971 sur la formation continue ont dix ans. Au-delà des chiffres positifs de participation, peut-on maintenant faire le bilan ou dénoncer les lacunes de cette idée qui bouleversait les habitudes ?**

Pour commencer, il faut quand même rappeler les chiffres qui montrent qu'il y a eu un développement très important de la formation continue. Cette année les entreprises auront consacré plus de 1,80 % de leur masse salariale à la formation continue, ce qui est très supérieur à l'obligation légale. Si l'on prend les chiffres de l'enveloppe budgétaire et l'effort des entreprises, on voit que plus de 17 milliards de francs auront été consacrés par ce pays à la formation continue qui a concerné, dans leur vie, plusieurs millions de Français.

Est-ce pour autant que les espoirs nés en 1970-1971, où nous ne partions pas de zéro il faut le rappeler aussi, ont été atteints ou déçus ? Comme toujours la vérité est entre les deux, le paysage économique a changé et ceci n'a pas aidé à atteindre certains de ces objectifs. En 1970, tout le monde avait du travail et il fallait d'abord essayer de donner des possibilités de promotion aux hommes et aux femmes qui avaient ce travail. En 1980, nous sommes confrontés à une crise économique, à des problèmes de chômage. Il a fallu réorienter l'action pour qu'elle se préoccupe d'abord de ceux qui sont le plus touchés, ceux qui n'ont pas d'emploi, tout en poursuivant une politique de promotion sociale. D'où les axes qui sont maintenant les nôtres : qualification professionnelle, formation promotionnelle initiale, et mise en place du congé individuel de formation longuement rémunéré qu'un texte de loi, voté en 1978 à mon initiative par le Parlement, s'efforce de favoriser. Les tex-

# nécessité?





tes de 1971 n'en permettaient pas totalement la concrétisation puisqu'ils n'avaient pas prévu la rémunération de ceux qui allaient partir en congé de longue durée.

• **Au niveau des lacunes, certaines vous apparaissent-elles plus évidentes que d'autres ?**

Il y a deux problèmes auxquels je suis très sensibilisé actuellement. Le premier est qu'il y a encore de nos jours des jeunes qui arrivent sur le marché du travail sans formation professionnelle. Par conséquent, avant de m'occuper du complément de formation à donner à ceux qui en ont déjà eu, je souhaite que tous arrivent dans la vie avec une formation professionnelle initiale.

La deuxième préoccupation est de favoriser l'accès de tous à une formation professionnelle continuée par la mise en œuvre de la loi de 1978, dont les décrets d'application ont été pris en 1979. Cette loi commence maintenant à s'appliquer et il faudra évidemment la suivre avec attention pour qu'elle donne bien les effets escomptés.

• **Le système économique, le marché de l'emploi ont singulièrement été modifiés. Comment apparaît aujourd'hui cette nécessité de formation continue de 1971 ?**

D'abord, vous avez raison de parler d'une nécessité de formation continue. On a laissé entendre que je pouvais parfois penser que celle-ci est un luxe. Je ne le pense pas, bien sûr !

La formation continue n'est pas un luxe, elle est une nécessité, parce qu'elle est porteuse d'espérances de promotion sociale de beaucoup d'hommes et de femmes. Notre pays ne peut rester nation industrielle et dans le peloton de tête que si ses travailleurs peuvent recevoir un complément de formation, alors que les techniques, vous le savez, évoluent très vite. Il s'agit donc d'une nécessité.

Je crois que la France s'est placée en tête pour ce qui est de la forma-

tion continue, il faut qu'elle poursuive cet effort.

• **L'idée initiale d'une formation continue qui, de promotionnelle, s'épanouirait en véritable éducation permanente n'a-t-elle pas été pervertie ?**

La période de difficultés économiques que nous connaissons a pu rendre plus difficile l'atteinte des objectifs. En tout cas, pour moi, les choses restent claires : un grand pays évolué comme la France a besoin d'abord et plus que jamais de donner à tous ses citoyens une éducation large qui leur permette de comprendre le monde complexe dans lequel nous vivons, c'est l'affaire de l'école. Donner une formation de base avec une solide culture générale, c'est l'effort qui a été poursuivi pour ouvrir l'enseignement secondaire aux enfants. J'ai moi-même été le rapporteur de la loi Haby. Je suis très sensibilisé à ces problèmes : une formation générale large, suivie d'une formation professionnelle initiale que n'ont pas actuellement tous les jeunes et, si possible, une qualification professionnelle dans laquelle on intègre un début d'expérience professionnelle. D'où l'éducation concertée, d'où le texte de loi sur l'éducation en alternance également adopté par le Parlement ce printemps.

Et puis après, il y a tout au long de la vie une capacité de recevoir un complément de formation, une formation continuée nécessaire à la promotion sociale de chacun — d'une certaine manière, une libération, nécessaire aussi pour assurer l'actualisation des connaissances qui évoluent très vite. L'ensemble c'est l'éducation permanente.

• **Les deux données qui prévalent actuellement dans les esprits, c'est-à-dire promotion professionnelle pour l'individu et rentabilisation de formation pour l'entreprise, ne se sont-elles pas conjuguées pour ôter à la formation permanente sa dimension culturelle ?**

Il faudrait savoir ce qu'on entend par dimension culturelle. Pour moi, il n'y a guère de culture qui soit acquise, partagée, s'il n'y a pas, d'abord, une capacité de promotion tout au long de la vie, une certaine

sécurité matérielle aussi, qui permettent à l'individu de s'épanouir. Je crois que des préoccupations de promotion professionnelle et de rentabilisation ne sont pas antagonistes avec une dimension culturelle. Il est vrai qu'en termes budgétaires tout n'est pas possible à la fois, qu'il faut faire des choix et que ces choix se portent d'abord sur des actions tenant à la promotion et à l'acquisition de nouvelles techniques. Mais on peut observer aussi que, dans des proportions qui ne sont pas négligeables, des actions de formation contribuent à l'accès à de nouvelles bornes culturelles. Il n'y a pas d'antagonismes, il y a des urgences plus grandes que d'autres.

• **Nous nous trouvons devant une situation qu'on pourrait qualifier d'exceptionnelle puisque le ministre actuel de l'Éducation a été ministre du Travail et que vous avez collaboré dans le même ministère. Cependant, on a l'impression qu'il n'y a pas un parfait ajustement entre vos deux ministères.**

Tout d'abord la situation n'est pas nouvelle, il y a toujours eu des liens étroits, des contacts suivis entre les hommes qui sont en charges de l'Éducation, de la Formation et du Travail. Quand j'ai pris mes fonctions, Christian Beullac était ministre du Travail, René Haby ministre de l'Éducation. Nous avons tous les trois ensemble pris l'initiative, à plusieurs reprises, de nous réunir et de réfléchir sur les objectifs à poursuivre. Il est évident que l'Éducation doit déboucher, à un moment ou à un autre, sur l'entrée dans le monde du travail et que le ministre de l'Éducation et le ministre du Travail sont bien complémentaires. Une de leurs préoccupations communes, c'est la formation professionnelle.

Alors je crois, au contraire, qu'actuellement — on le voit dans le cadre de la préparation du Plan de cinq ans de développement de la formation professionnelle — les objectifs de l'Éducation et ceux du ministère du Travail, et d'autres ministères, ont été au contraire rapprochés et que les liens sont plus étroits qu'ils n'ont jamais été.

• **Le fait que le système éducatif n'assume environ que 10 % du « mar-**



ché » de la formation continue correspond-t-il réellement à ce que vous souhaitez ?

Ce que je souhaite, c'est que la formation professionnelle soit le lieu où coexistent différentes filières de formation, certaines dépendant du secteur public, d'autres n'appartenant pas à ce secteur. Dans ce domaine, il ne peut pas y avoir de monopole, un monopole serait sclérosant quel qu'il soit. Alors, il est bien évident que le service public Education, avec les moyens qui sont les siens, avec l'importance de ses établissements regroupés en GRETA, a un potentiel tout à fait considérable qui doit être présent dans le domaine de la formation continue. Je souhaite qu'il puisse s'y faire pleinement et totalement sa place et peut-être plus encore qu'il ne le fait actuellement. J'observe, par exemple, en ce qui concerne les actions et les stages de formation du Pacte pour l'emploi, que la proportion réalisée par des GRETA est très supérieure à 10 % ; elle atteint couramment 50 %. Mais je n'ai pas de chiffres à fixer. La position du secrétariat d'Etat est qu'il y a plusieurs filières de formation, chacune s'efforçant de répondre à une demande, et je souhaite très sincèrement que le service Education, comme d'autres services publics tels l'AFPA, soient très présents dans le domaine de la formation continue.

• **Y a-t-il véritable osmose entre les ministères, ou doit-on imaginer un véritable ministère de la Formation continue ?**

Le secrétariat d'Etat à la Formation professionnelle est maintenant rattaché au Premier ministre, il a une vocation interministérielle. Il définit, en coordination avec tous les ministères concernés, les objectifs de formation professionnelle, en particulier en liaison étroite avec les ministères du Travail et de l'Education. Il a ensuite pour vocation de contrôler que ces objectifs soient atteints et de s'assurer de leur réalisation. Mais il ne dispose pas de filières de formation qui lui soient propres ou qui lui soient directement rattachées, ce qui paraît d'autant plus compréhensible qu'à certains moments des arbitrages doivent être rendus.

• **Comment expliquez-vous que le congé-formation, qui est un acquis positif et souhaité, soit aussi peu utilisé par ceux qui prétendaient en être les destinataires ? Cinquante mille demandes sur trois millions de stagiaires en 1978, c'est peu.**

En 1971, on a fait miroiter cet espoir qu'à certains moments des hommes et des femmes pourraient préparer une autre formation de leur choix et avoir une deuxième chance. Dans la pratique, ceux qui suivaient ces stages, dans la plupart des cas, ne percevaient pas de rémunération. C'est bien évidemment un obstacle considérable. La loi de 1978 a prévu, au contraire, que les salariés d'une entreprise pourraient pendant plusieurs mois, voire un an, suivre à plein temps une formation de leur choix en gardant leur salaire, versé par l'entreprise puis par l'Etat. Ceci change beaucoup de choses. Il ne faut pas s'étonner de ce chiffre de cinquante mille avant le vote de cette loi. Le nouveau texte commence à s'appliquer, mais il faut aussi des limites, on ne peut pas vider les entreprises, il y a donc des exigences assez strictes de présence à respecter. Je suis convaincu que les effectifs vont s'accroître rapidement et c'est un de mes objectifs : une formation de six cents ou douze cents heures est autrement importante qu'un stage de quelques dizaines d'heures, ce qui est la moyenne dans le cadre de formation des entreprises. C'est important également pour le dynamisme de l'économie française.

• **Le mode de financement de la formation continue ne donne-t-il pas un poids exorbitant au contrôle de l'entreprise et, privilégiant les privilégiés, c'est-à-dire les cadres, ne joue-t-il pas un rôle dissuasif envers ceux qui en auraient le plus besoin ?**

Il est un peu excessif d'appeler les cadres des privilégiés. Les cadres sont des travailleurs qui, de par leurs responsabilités, ont sans doute plus besoin que d'autres encore de se tenir au courant des évolutions technologiques. La formation continue n'est pas un privilège des cadres, c'est un besoin des cadres, encore plus important peut-être que pour d'autres catégories. Ceci dit, notre

# ESF

## nouveautés

*Dans la collection  
SCIENCE DE L'EDUCATION  
dirigée par Daniel Zimmermann*

**L'HUMOUR EN EDUCATION**  
Approche psychologique  
*par Avner Ziv*

**L'ECOLE  
TOUJOURS IMPROVISEE**  
*par Hubert Hannoun*  
dans la série  
«L'Ecole comme elle va»

### Rappels

**L'ENSEIGNEMENT  
DU FRANCAIS  
PAR LA SCIENCE FICTION**  
*sous la direction de Pierre  
Ferran*

**L'HISTOIRE  
PAR L'ETUDE DU MILIEU**  
*par Jean-Noël Luc*

**L'ECOLE DE LA RUE**  
Une éducation ouverte sur le  
milieu  
*par Pierre Ferran*

**APPRENDRE A DEVENIR  
CITOYEN A L'ECOLE**  
L'introduction de l'actualité  
économique et sociale à l'école  
élémentaire et dans les C.E.S.  
*par François Mariet  
et Louis Porcher*

**LES CLASSES DE NATURE :**  
Classes de mer, classes de  
neige, classes vertes  
*par François Mariet, Claude  
Moreau et Louis Porcher*

**LES EDITIONS ESF**  
17, rue Viète  
75854 Paris Cedex 17





objectif est bien sûr que l'accès à la formation professionnelle continue soit plus en rapport avec la répartition des différents groupes sociaux et nous avons poursuivi un effort pour que les

O.S., les ouvriers qualifiés, les employés, accèdent plus largement à la formation continue. Cet effort se poursuit, mais la part de ces catégories s'est déjà considérablement accrue.

Pour répondre à votre question, la formation professionnelle doit être un lieu de concertation sociale. J'y tiens beaucoup. La Délégation permanente de la formation professionnelle se réunit tous les mois avec les interlocuteurs syndicaux au niveau le plus élevé, et les comités régionaux de la formation travaillent assez régulièrement dans les différentes régions. Nous souhaitons favoriser cette prise de décision en concertation au niveau des comités d'entreprise et peut-être y aura-t-il des propositions à faire pour que se développe encore cette concertation, en évitant de donner, à l'un ou à l'autre des partenaires sociaux, la possibilité en quelque sorte exclusive de peser sur ces décisions.

**• Tout de même, le mode de financement ne fausse-t-il pas cette concertation tripartite et, par ailleurs, l'information telle qu'elle est pratiquée n'est-elle pas plus réceptive chez les cadres ?**

Il s'agit d'argent qui vient des entreprises, d'abord destiné pour l'essentiel aux salariés de ces entreprises. Il est donc normal que le chef d'entreprise et les travailleurs discutent de l'utilisation de ces fonds. Ce n'est pas du tripartisme, l'Etat dans cette affaire doit se tenir un petit peu en retrait.

L'information est quand même largement diffusée maintenant, les organisations syndicales, professionnelles, font un gros effort. On peut louer aussi le rôle du Centre Inffo, le Centre d'information sur la formation permanente, dans ce domaine, mais, c'est vrai, il y a des publics qui ont une attitude plus active à l'égard de l'in-

formation sur la formation permanente que d'autres.

**• Au point où en est rendue la formation continue et alors que votre budget cette année est assez discuté, ne faut-il pas repenser radicalement certains aspects : financement, information, formateurs, certifications pour éviter à la machine de s'enliser ?**

Les chiffres du budget sont très clairs : l'enveloppe de la formation continuée interministérielle a doublé en quatre ans et est passée de trois milliards et demi à huit milliards de francs. C'est le cas de peu de budgets et il est bien évident que nous ne pouvons pas indéfiniment poursuivre une telle évolution. Voilà pourquoi le budget de cette année est marqué essentiellement par une stabilisation. Il y a certains secteurs où l'on assiste disons à un plafonnement, voire à une certaine diminution. On en parle, mais on ne parle pas des points du budget qui, eux, ont continué à croître dans des proportions importantes. L'effort des entreprises est également considérable puisqu'il doit atteindre neuf milliards et demi et que, globalement, la nation française a consacré près de dix-sept milliards de francs à la formation continue. Le problème n'est pas d'augmenter encore énormément ces moyens, mais de les utiliser au mieux. C'est ce que j'ai tenu à faire en réunissant, pour le dixième anniversaire des accords paritaires de 1970-1971, les partenaires sociaux ce printemps. C'est ce que nous allons faire encore à l'occasion de la réunion du Conseil national de la formation professionnelle qui aura lieu en ce début décembre. Et c'est ce que j'ai à l'esprit en préparant un Plan de développement de cinq années de la formation professionnelle.

**• Le colloque que vous avez organisé en juin dernier vous a-t-il apporté des éléments importants ?**

Le débat a été très ouvert. La liberté de ton a été grande. Nous venons de faire paraître les actes du colloque, de manière à disposer d'un document de référence très clair, pour pouvoir utiliser au mieux cette richesse des débats et des discussions, des propositions et des sug-

gestions. Il y a tout un processus de concertation qui est engagé avec les partenaires sociaux pour préparer le Conseil national de la formation professionnelle à partir des travaux du colloque.

J'entends parfois dire que la formation continue s'essouffle ou s'enlise. J'observe qu'elle n'a jamais disposé d'autant de moyens que maintenant, qu'elle n'a jamais concerné autant de Français, et notre problème est seulement de rester attentifs à utiliser le plus efficacement possible les moyens importants que la collectivité nationale consacre à la formation.


**• Pour conclure, le volant de chômage actuel n'est-il pas un poids considérable, un frein à la formation continue, notamment par l'investissement dans la reconversion qu'il réclame ?**

Il y a évidemment une priorité à l'égard des demandeurs d'emploi, parce qu'ils sont dans la situation la plus difficile. Il est normal que nous ayons marqué une priorité en leur faveur. J'ai demandé, par le biais d'un prélèvement sur le 1 % de la formation continue, une certaine forme de solidarité de ceux qui ont un emploi à l'égard de ceux qui n'en ont pas. Ceci dit, nous devons être attentifs à ce que les stages ou les formations mis à la disposition des chômeurs leur soient aussi utiles que possibles. Car un demandeur d'emploi investit beaucoup d'espoir dans la formation qu'il suit et il faut par conséquent que, dans toute la mesure du possible, cette formation favorise effectivement sa remise au travail. C'est ce à quoi le ministère du Travail et moi-même sommes extrêmement attentifs.

Mais je ne vous dirai pas que l'on puisse penser, parce que c'est faux, que cette priorité normale accordée aux jeunes demandeurs d'emploi ou aux adultes en voie de reconversion, fait oublier l'impératif du développement de la formation continue. La formation continue est un investissement humain et l'un des meilleurs investissements que puisse faire un grand pays industriel capable de suivre les évolutions technologiques, pour conserver son niveau de vie et son rang.

**Propos recueillis par  
Maurice Guillot**





# L'ÉDUCATION PERMANENTE DANS TOUS SES ÉTATS

Objectivement, l'éducation permanente se trouve à la confluence de nombreux enjeux : économiques, sociaux et éducatifs, collectifs et individuels, publics et privés.

A chacun de ces enjeux, correspond un projet, à chacun de ces projets, des partenaires différents.

Des reportages et des analyses s'efforcent de dénouer ici le multiple de cet entrelacs.

Si vaste que nous ne saurions prétendre à l'exhaustivité.



Partie prenante dans la formation continue des adultes, le ministère de l'Éducation envisage celle-ci dans la perspective de l'éducation permanente, c'est-à-dire de telle manière que la formation des adultes fasse évoluer la formation initiale des élèves.

Une conception intéressante, mais non dépourvue de risques, en particulier celui de vouloir faire, de la formation alternée, un système permanent pour les jeunes en formation initiale.

# au service de l'éduc perma

RELEVER un « défi » : celui du marché de la formation continue qui s'est créé à la suite de la loi de 1971. Telle a été la démarche du service public d'éducation qui s'est alors trouvé plongé dans un univers concurrentiel totalement inhabituel pour lui et à l'intérieur duquel il a tenté de s'insérer. L'idée consistait à mettre au service des adultes toute l'infrastructure (locaux scolaires et enseignants) existant pour la formation initiale. Pour cela, il a mis en place en 1974 un dispositif très souple : quatre cents groupements d'établissements (GRETA) « chapeautés » par vingt-sept délégués académiques à la formation continue (DAFCO), lesquels ont un rôle de conseillers techniques auprès des recteurs, de coordinateurs et d'animateurs de l'ensemble des GRETA.

Regroupés par affinité géographique ou par spécialités (il existe dans les grandes villes des GRETA du bâtiment ou du secteur tertiaire), les groupements d'établissements fonctionnent grâce à une structure administrative restreinte basée sur le principe de « l'établissement d'appui ». Celui-ci accueille le ou les conseillers en formation continue (CFC) qui sont chargés d'assurer la marche du GRETA en prospectant

auprès des entreprises, organisant les formations et veillant à leur bon déroulement. « Cette décentralisation est un choix conditionné par la nature même de nos partenaires : les cent vingt mille entreprises de plus de dix salariés soumises à l'obligation du 1 %, qui sont autant de demandeurs de formation libres de choisir avec qui ils vont traiter », explique Bernard Dumont, chef du Bureau des structures du développement de la formation continue au ministère de l'Éducation.

S'il a connu un certain succès (le nombre des auditeurs des GRETA est passé de cent soixante mille en 1974 à trois cent mille en 1979, le nombre d'heures-stagiaires de trente-six millions à cinquante-cinq millions et le chiffre d'affaires, pour le secteur du 1 % des entreprises, de quarante millions à cent soixante-quatre millions de francs), le service public n'assure cependant que 6 % à 12 % de l'ensemble de ce qui se fait en France actuellement en matière de formation permanente. Très « performant » dans certains secteurs grâce aux LEP et lycées techniques (métallurgie, mécanique, bâtiment-travaux publics, électricité, électronique, informatique), il a encore du mal à s'implanter dans d'autres domaines

(banque, assurances) déjà occupés par des organismes professionnels.

Toutefois, l'originalité du service public d'éducation réside dans sa conception de la formation continue dans une perspective à long terme d'éducation permanente, en tant que concept éducatif global en fonction duquel tout individu peut avoir accès aux formations qui l'intéressent quels que soient son âge et son niveau. Elle inclut donc la formation initiale et les formations professionnelles continues, mais aussi les activités extra-professionnelles des adultes et celles du troisième âge. « D'où, poursuit Bernard Dumont, l'idée d'utiliser la formation continue comme instrument pour faire évoluer les formations initiales en vue d'une plus grande ouverture sur la vie économique ».

Ceci se fera de deux manières : tout d'abord par les répercussions que la pratique de la formation des adultes ne manquera pas d'avoir tant sur l'attitude des enseignants (modification de la relation professeur-élève) que sur leurs méthodes (travail en équipe et pédagogie par objectifs) et ensuite de façon plus structurelle grâce au système des diplômes par unités capitalisables (UC). Déjà en vigueur dans les



# Service de formation continue

GRETA pour une trentaine de CAP représentant 80 % des candidats, une dizaine de BEP et quelques BP, celui-ci consiste en une série d'« unités-gigognes » dans différents domaines (enseignement professionnel, mathématiques, français, monde actuel). Pour chaque diplôme, on fixe un niveau à atteindre. Par exemple, pour un CAP de maçon, il faudra obtenir le niveau 4 en enseignement professionnel, 2 en mathématiques et 2 en français. Pour un CAP de sténo-dactylo, 4 en enseignement professionnel et français, et seulement le niveau 2 en mathématiques. Chaque UC exprime ainsi à la fois un savoir et un savoir-faire de façon modulaire et progressive. Selon Jean-François Demartel, chef de service à la direction des Lycées, cela a l'avantage de « favoriser la mobilité professionnelle (il suffira d'obtenir une unité supplémentaire ou un niveau supérieur dans une unité que l'on possède déjà pour changer d'emploi ou acquérir une qualification supérieure) tant horizontale que verticale ». Les services compétents du ministère de l'Éducation tentent actuellement d'exprimer le maximum de formations dans le langage des unités capitalisables.

Ce système est testé à titre expérimental dans vingt-cinq LEP. Est-ce à

dire que l'on veut le généraliser à la formation initiale? Cela ne manque pas d'inquiéter la FEN qui voit là le risque d'inciter les jeunes à sortir du système éducatif avec une formation incomplète. « Il ne s'agit nullement de modifier l'examen du CAP, à la sortie des LEP, mais seulement d'aménager la correction des épreuves de manière à permettre de positionner les candidats qui n'ont pas le niveau requis par rapport aux unités capitalisables afin de reconnaître leurs acquis et de les armer pour qu'ils entrent dans la démarche de la formation permanente », répond Jean-François Demartel pour qui l'éventualité d'une extension du système des UC dans la formation initiale est peu probable dans la mesure où il n'est guère possible de transposer ce qui existe dans vingt-cinq établissements expérimentaux aux mille trois cents LEP. « On proposera aux LEP qui le souhaitent d'entrer dans le contrôle continu et la délivrance des unités capitalisables. Un cahier des charges sera élaboré à cet effet. Toutefois il est peu vraisemblable que beaucoup d'enseignants soient motivés car cela représente davantage de travail qu'un examen en fin d'année » conclut Jean-François Demartel.

En fin de compte, la politique du

ministère de l'Éducation en matière de formation continue consistera d'une part dans la poursuite et la consolidation de ce qui existe déjà (on note à cet effet la création d'un Conseil académique de la formation continue (1) dans lequel seront représentées les organisations syndicales des personnels d'éducation, afin de les impliquer dans une concertation générale et la relation éducative avec les adultes) et d'autre part dans la participation au développement des formations alternées. Le Conseil national de la formation professionnelle, instance suprême interministérielle, qui se réunira avant Noël, publiera un Plan de développement de cinq ans, lequel prendra effet à partir de 1982.

Ce plan sur la formation professionnelle traitera-t-il aussi des problèmes de fond de la formation des adultes? Cela semble peu probable. Il s'agirait en effet davantage d'une simple esquisse prévisionnelle concernant les différents secteurs de la formation technique (LEP, apprentissage, formation alternée) que d'un plan avec des objectifs précis et la mise en œuvre de moyens...

**Michaëla Bobasch**

(1) Arrêté paru au J.O. du 19 juillet 1980.



# L'Université



formation continue d'enseignants  
avec l'aide d'un magnétoscope

## en proie à s

LA LOI d'orientation de l'enseignement supérieur (12 novembre 1968) envisageait, dans son article premier, la participation des établissements d'enseignement supérieur « à l'éducation permanente à l'usage de toutes les catégories de la population et à toutes fins qu'elle peut comporter ». Elle prévoyait également la possibilité de création de services spécifiques (article 24). Quelques années plus tard, la loi du 16 juillet 1971 donnait l'occasion au ministre de préciser les modalités de la contribution universitaire à la formation professionnelle continue. La lettre-circulaire du 26 avril 1972 (B.O.E.N. n° 18 du 4 mai 1972) dégagait alors trois points principaux :

- la loi du 16 juillet 1971 induit une **nouvelle mission de service public** financée en vertu d'une « obligation instituée par voie législative et

*contrôlée par la puissance publique* » ;

- il existe désormais un **marché de la formation**, marché où s'affrontent, pour répondre à la nouvelle demande de formation, des offres publiques et privées, dans une **situation de concurrence** ;

- la participation de l'Université à la formation professionnelle continue doit susciter une **transformation des méthodes et des techniques pédagogiques** ainsi qu'une révision des contenus d'enseignements.

Dès lors étaient posés les jalons de l'intervention universitaire en matière de formation continue : en même temps qu'ils devaient assurer leur mission de service public, les établissements d'enseignement supérieur allaient être transformés par leur participation à cette formation. On attendait donc de cette nouvelle mission qu'elle secoue l'Université

et la tire de son splendide isolement en la confrontant au monde des entreprises et de la concurrence. Après huit années d'application, peut-on dire que ces objectifs ambitieux ont été atteints ?

### un autre état d'esprit

Pour la première fois avec la formation professionnelle continue, l'Université est mise explicitement en position de concurrence, concurrence entre établissements publics, entre établissements publics et privés ; à cela s'ajoute l'idée de rentabilisation par le biais de l'exigence d'autofinancement. Les services universitaires de formation continue doivent vivre de leurs propres revenus (après une



phase initiale d'assistance financière de l'Etat); pour les personnels habitués à tout attendre des subventions publiques, ce principe constitue une véritable révolution. Par ailleurs, les partenaires que rencontrent les universitaires responsables des services du personnel ou de formation des entreprises sont en général « durs en affaire ». Il leur faut des garanties et des certitudes d'efficacité : ils importent, lors des négociations avec l'Université, des critères nouveaux, des habitudes de travail qui surprennent. Les publics de la formation eux-mêmes, cadres ou employés, ouvriers ou ingénieurs, ont d'autres attitudes, d'autres attentes que les étudiants : patronat et syndicats s'entendent d'ailleurs pour souligner que la formation professionnelle continue est un droit qu'il ne faut pas gaspiller, une chance à exploiter pleinement : ils seront très exigeants.

Mais c'est sans doute la nécessité où ils se trouvent de **vendre** de la formation, et donc de fixer le prix de leurs services, qui a le plus choqué les enseignants : pour beaucoup,

Il est vrai que l'évaluation des coûts de formation, l'établissement d'un prix n'allait pas sans problèmes. Fallait-il prendre en compte le coût unitaire de l'utilisation d'un appareil (ou d'un local) ou seulement son coût marginal ? Par exemple, si une formation nécessite l'utilisation d'un circuit fermé de télévision qui sert par ailleurs à la formation initiale des étudiants et à la recherche, que faut-il facturer ? Le coût de l'heure d'utilisation (et dans ce cas l'utilisation en formation continue peut accélérer l'amortissement ou provoquer un certain abaissement du coût horaire) ou bien peut-on considérer que le circuit fermé de télévision est de toute façon présent dans l'Université et que la formation continue ne doit facturer que les coûts supplémentaires induits par cette utilisation supplémentaire ?

L'absence de textes précis, attendus et promis depuis longtemps, laisse les services de formation continue des universités dans un vague inconfortable.

La systématisation d'une politique

de formation tienne compte pleinement de la recherche incorporée dans le travail des formateurs et que la qualité et l'originalité aient aussi leur rentabilité. L'incertitude quant aux modalités techniques de calcul, l'absence de traduction opératoire des intentions du législateur dans ces modalités peuvent donc conduire à un gaspillage d'énergie et à un certain dévoiement du service public. De plus, beaucoup d'universitaires craignent que les règles de gestion des services de formation continue soient le premier pas d'une politique de privatisation partielle des universités et de dépendance à l'égard des grandes entreprises. Il importe donc que le financement privé lié à l'application de la loi du 16 juillet 1971 s'ajoute au financement public et ne s'y substitue en aucune façon.

## un pouvoir d'innovation pédagogique

A nouveaux publics, nouveaux moyens. La lettre-circulaire du 26 avril 1972 évoquait le recours indispensable à une nouvelle technologie de l'éducation : « Il faudra rechercher les voies et méthodes les plus adaptées qui vont des démarches de sensibilisation, proches de techniques d'animation socio-culturelle, aux actions multi-media, pour l'utilisation des télé-enseignements, de la télévision, du magnétoscope, ou encore d'enseignement programmé. »

Sur ce plan, le bilan des huit années passées est incontestablement positif ; la formation continue a irrigué la recherche pédagogique d'un sang neuf. Elle a imposé des problèmes nouveaux, elle a fourni des terrains d'expérimentation, et la confrontation avec la demande des entreprises a souvent été génératrice de démarches innovatrices.

Par exemple, la pédagogie de l'économie a reçu un véritable coup de fouet tant les attentes des publics de cadres, de managers, d'employés étaient exigeantes ; l'expérience professionnelle des formés imposait d'autres méthodes, d'autres outils. C'est ainsi, entre autres voies nouvelles, que les jeux, comme instruments pédagogiques, ont été déve-

# ses démons

c'était là mettre le ver capitaliste dans le fruit universitaire. Il faut reconnaître que rien dans leur formation ne préparait les enseignants à comprendre cette situation. Faute d'une culture minimale en économie de l'éducation, l'évaluation des coûts d'une formation a souvent semblé à certains le signe même de l'avalissement : « L'Université était vendue au grand capital » alors que justement l'objectif d'un calcul rigoureux des coûts était d'éviter de « solder » la formation donnée par l'Université et par là même opérer un transfert involontaire de l'argent public vers le secteur privé. Placés devant cette situation, beaucoup d'enseignants se sont sentis offensés et se sont éloignés de la formation continue, d'autres ont ignoré superbement et hypocritement la basse cuisine du calcul du prix.

de concurrence et de profit peut d'ailleurs avoir des effets pervers extrêmement nocifs. Ainsi, universités et établissements secondaires ne devraient pas, « normalement », entrer en concurrence ; chacun a un public de formation continue spécifique, l'Université ne touchant essentiellement que le public de niveau supérieur ou égal au baccalauréat. Que l'Université concurrence, pour les publics de niveau BEPC, les lycées et collèges, ne semble pas souhaitable mais la règle du jeu, si elle n'est pas modifiée, peut y conduire. De même, on peut imaginer que mues par l'appât du gain et les nécessités de leur équipement, des universités se livrent à des actions de formation continue au détriment de leur politique de recherche scientifique et pédagogique ; pour l'éviter, il importe que la rémunération d'une action de





loppés, que de nouvelles techniques de simulation ont été inventées. Il en va de même en ce qui concerne la pédagogie des langues vivantes confrontée à la demande d'un public soucieux d'efficacité, dès le court terme : les recherches sur l'autodidaxie et sur l'enseignement fonctionnel doivent beaucoup à ce souci.

L'utilisation des moyens audiovisuels a fait l'objet de nombreuses recherches grâce à la formation continue ; celle-ci les imposait de fait par sa demande de technologies nouvelles, d'apparences moins scolaires. Qu'il s'agisse de réalisations de documents audiovisuels tels que films, montages sonorisés ou vidéo, des réflexions radicales ont pu être conduites quant aux conditions d'efficacité des supports dans des situations pédagogiques données. De la même manière, la formation continue à l'informatique, et particulièrement à l'informatisation de certaines procédures de gestion, a doté de nombreux enseignants d'une expérience très originale de formation à la programmation qui tient compte des représentations spontanées de l'informatique.

Si, dans de très nombreux cas, la formation professionnelle a été à l'origine de recherches pédagogiques pointues (notamment dans le cadre

des « 10 % du 1 % » que les entreprises pouvaient, conformément à la loi, y affecter) l'essentiel reste sans doute l'enrichissement pédagogique des enseignants qui ont participé à des actions de formation continue. Presque tous soulignent le haut niveau d'exigence pédagogique imposé par la formation continue. Beaucoup d'actions de formation sont pluridisciplinaires et ont demandé des innovations dans la collaboration des disciplines, au niveau de la préparation comme à celui de la réalisation et du suivi : l'Université y était encore très peu entraînée. De même, l'évaluation des actions de formation, moins formaliste souvent que celle qui a cours en formation initiale, a conduit à la mise au point de techniques fondées sur l'analyse concrète du transfert de savoir-faire.

Tout se passe donc en fait comme si la proximité du monde professionnel avait poussé l'Université vers plus de réalisme, vers le souci de l'efficacité, et il est clair que les formations initiales ne peuvent que gagner à la présence dans l'Université d'actions de formation continue.

En effet, la formation continue renvoie à l'école d'anciens élèves et bien souvent l'Université, grâce à elle, retrouve ses anciens étudiants, mais elle les retrouve plus âgés, plus

mûrs et riches d'une expérience professionnelle que les enseignants ne partagent pas. Avec le public de la formation continue, s'institue donc une relation pédagogique nouvelle, plus symétrique, plus égale : il devient impossible de ne pas centrer la démarche pédagogique sur les apprenants eux-mêmes. Ceux-ci ont voix au chapitre et ne sont pas « tenus », comme les étudiants, par la perspective d'un examen ou par la simple différence d'âge : ils n'hésitent pas à critiquer, à exiger de comprendre, tout et le plus vite possible.

Cet irrespect radical, ce sérieux et cette rigueur forgés dans le métier s'ajoutent à la critique en acte que représente parfois la demande de formation continue. Quand des ingénieurs-chimistes cherchent une formation en anglais qui leur permette de lire les travaux de leurs collègues américains alors qu'ils ont déjà bénéficié dans leur vie de lycéen de sept années d'enseignement de l'anglais, une question est posée qu'il faut prendre au sérieux et l'on peut espérer qu'elle débouchera sur une révision de l'enseignement des langues et sur une promotion de la pédagogie des langues de spécialité. Quand des chirurgiens-dentistes demandent une formation à l'anesthésie et qu'ils doivent d'abord réapprendre l'anatomie, c'est là encore la formation initiale qui est critiquée depuis les réalités de la vie professionnelle. Cette évaluation inattendue, ce *feedback* indiscutable constitue une information précieuse qui mériterait d'ailleurs d'être collectée et analysée. Plus généralement même, la formation continue interroge l'école tant ces anciens élèves qui reviennent se former semblent porter les stigmates de leur ancienne condition scolaire et, tout à la fois, refusent tout ce qui « fait scolaire » tant dans l'organisation de la formation que dans l'ambiance pédagogique même, et se méfient de ce qui, parce que trop peu « scolaire », pourrait ne pas être sérieux.

Notons encore que parmi les rôles de l'Université dans la formation continue, l'un des plus importants et des plus spécifiques est sans doute la formation des formateurs ; sur ce plan, l'intervention universitaire a été multiple et efficace. C'est à cette



tâche qu'elle était le mieux préparée et les résultats obtenus sont incontestables. Seul le ministère de l'Éducation semble (à quelques exceptions près, dont le stage des techniques modernes d'éducation à l'École normale supérieure de Saint-Cloud) boudier l'Université.

## ouverture socio-économique ?

Il est curieux de constater que l'Université française qui, souvent, manifeste son souci de solidarité avec les travailleurs, fait preuve d'une méfiance formidable à l'égard du monde des entreprises et, en général, d'une ignorance incroyable concernant la vie économique et sociale. Ceci est d'autant plus surprenant — et désolant — que, à l'inverse, ce sont les syndicats, et notamment les grands syndicats ouvriers, qui font tout pour que la formation continue se déroule à l'Université et avec l'Université (tandis que le patronat rêve plutôt d'officines privées et de formation « maison »).

Plusieurs années de formation continue dans les universités ne semblent pas encore avoir changé fondamentalement cet état de choses ; certes, la méfiance réciproque s'est atténuée après chaque action de formation qui réunissait Université et entreprises, chacun devant constater que les clichés habituels étaient sans consistance, mais l'ensemble des enseignants concernés par la formation continue est encore trop restreint pour que le climat général ait changé significativement.

Il est pourtant incontestable que la formation continue peut être l'occasion d'une meilleure intégration de l'Université dans le tissu économique et d'une meilleure connaissance réciproque des partenaires : que l'on songe aux retombées d'actions associant les universités et des secteurs professionnels entiers. Citons, par exemple, celle menée par le service de formation continue de l'université de Pau qui, dans le cadre d'une convention interuniversitaire (Pau, Bordeaux II et Toulouse III) met en place un diplôme d'« agent du thermalisme » pour une catégorie de tra-

vailleurs ne disposant jusqu'à présent d'aucune formation initiale ou continue reconnue au plan national. On pourrait également citer les interventions de chercheurs de l'INRA pour la formation des agriculteurs à la gestion dans la région de Beaune (cf. le remarquable compte rendu de ce travail par J. Brossier, G. Chaumonnot et E. Marshall dans **Analyse technico-économique des exploitations agricoles et formation des agriculteurs**, 1978) ou encore la formation des chirurgiens-dentistes par le circuit fermé de télévision (diverses universités en collaboration avec l'École normale supérieure de Saint-Cloud).

## les mal-aimés

Les enseignants intervenant en formation continue comme les responsables des services de formation ont souvent le sentiment d'être les mal-aimés de l'Université. Il est vrai que la plupart des sections du Conseil supérieur des carrières universitaires (ex. CCU) ne reconnaissent guère les travaux réalisés dans le domaine de la recherche pédagogique ; il est vrai que les actions pédagogiques de formation continue sont parfois de peu de poids lors de l'appréciation des activités pédagogiques des candidats à une promotion. La huitième section (sciences de l'éducation) est l'une des seules à valoriser ce type de travaux. On conçoit que cette faible légitimité des actions de formation continue décourage les enseignants, surtout en une période aussi difficile pour les carrières universitaires.

Pour qu'il en aille autrement, il faudrait qu'il soit tenu compte des actions pluridisciplinaires auxquelles participent les enseignants, que soient mieux appréciés les documents audiovisuels ou informatiques témoignant des actions pédagogiques, que la recherche pédagogique dans la didactique d'une discipline soit mieux considérée. Faute d'un changement d'attitude de certaines sections du CSCU, il est à craindre que ne se généralise la marginalisation des services universitaires de formation continue qui risquent alors de fonctionner essentiellement avec

des vacataires, l'Université risquant de n'être plus qu'un pavillon de complaisance scientifique et pédagogique.

Ce qui est au cœur de ce problème c'est donc la hiérarchie des disciplines et des pratiques universitaires en France : la théorie est toujours plus noble que la pratique pédagogique, la formation d'adultes moins noble que la formation initiale. Être progressiste aujourd'hui, c'est abolir ces hiérarchies implicites.

## et demain ?

Les établissements d'enseignement supérieur ont joué leur rôle dans la formation professionnelle continue, assurant ainsi leur mission de service public ; par rapport à l'ensemble du marché, la place des universités est marginale (mesurée en heure/stagiaires ou en chiffre d'affaires, la part du total de la formation continue effectuée par les établissements publics d'enseignement supérieur se situe aux alentours de 10 %) ; il ne faut ni s'en étonner ni s'en plaindre. En effet, il n'appartient pas aux universités de « faire du chiffre d'affaires » : si la contrainte du marché est une saine contrainte de réalisme, il appartient également à l'État d'assurer une certaine promotion de la recherche et de l'innovation dans le domaine de la pédagogie des adultes et de participer à son financement ; les universités ont un rôle d'entraînement à jouer : leur affaire, plus que la quantité, c'est la qualité.

Plus inquiétant me paraît être le nombre relativement faible d'enseignants des universités concernés par la formation continue. Plus encore que dans une incitation financière, c'est dans une reconnaissance de la dignité universitaire de la formation continue que se situe sans doute l'amarce d'une solution ; pour qu'une place plus juste soit faite à la formation continue, il faut que s'opère une véritable réforme de l'entendement universitaire : que les enseignants de toutes les disciplines acceptent de valoriser les services et les recherches effectuées en formation continue, qu'ils acceptent de s'insérer dans l'environnement socio-économique. C'est là une question de soli-



# les pionniers du Nord

darité sociale et, le mot dût-il faire sourire, leur devoir. Mais il faudrait aussi que les chefs d'entreprise acceptent de faire confiance à l'Université et cessent de vivre sur les représentations folklorisées d'une Université irresponsable et incompétente. En fait, la question primordiale est peut-être la plus simple : l'Université peut-elle s'ouvrir à la formation continue sans que s'y reconnaissent ceux qu'elle prétend former ? L'Université forme encore trop peu ses étudiants pour les entreprises, restant les yeux rivés sur les emplois de cadres de la Fonction publique et d'enseignants. La crise du recrutement qui frappe ces domaines peut provoquer une réorientation profitable des centres d'intérêts universitaires.

Je ne crois pas que l'Université puisse espérer assurer massivement la formation continue de personnels dont elle n'assure pas la formation initiale. Dès lors se pose à nouveau le lancinant problème de la concurrence entre formations privées et formations publiques. Si on laisse jouer les lois du marché, il ne faut pas que soient affectées aux universités les seules formations non rentables, les autres (celles d'ingénieurs, de techniciens, etc.) revenant aux écoles. On ne peut pas à la fois reprocher à l'Université de n'être pas concurrentielle et l'empêcher de l'être. Le mieux, sans doute, est que l'Université ait cette rentabilité que l'économiste évalue mal, la rentabilité culturelle. Sur ce plan, elle est compétitive. N'oublions pas, en effet, la mission des universités telle que la définit la loi d'orientation : « Les universités doivent s'attacher à porter au plus haut niveau et au meilleur rythme de progrès les formes supérieures de la culture et de la recherche et à en procurer l'accès à tous ceux qui en ont la vocation et la capacité. » La culture c'est aussi une formation non professionnelle, l'ouverture à des possibilités de loisir nouvelles et... le plaisir d'apprendre. Peut-être conviendrait-il d'ailleurs d'amender pour la préciser la loi du 16 juillet 1971 et de diviser l'obligation de formation en deux parts également légitimes, celle de la formation professionnelle et celle de la culture désintéressée.

François Mariet

à gauche, André Lebrun, créateur du CUEEP de Lille  
à droite, un cours de langue

*« VOUS n'avez pas admis que notre système éducatif, dont vous connaissez les carences, ferme à jamais les voies de l'épanouissement et de la réussite à ceux qu'il manquait. Vous n'avez pas voulu qu'un milieu social défavorisé soit un handicap définitif pour un être. »*

Le jour du départ en retraite d'André Lebrun, l'une de ses proches collaboratrices, Gilberte Niquet, définissait ainsi ce qui fut une règle de vie pour le directeur du CUEEP.

Remplacé depuis peu par Joseph Losfeld, André Lebrun a créé le Centre Université-Economie d'éducation permanente de Lille en octobre 1968. C'était alors un Institut de promotion supérieure du travail. Il prit très vite une extension remarquable, grâce à sa composition tripartite, associant les universitaires, les organisations patronales et les syndicats de salariés, grâce surtout à l'intelligence et à la ténacité d'André Lebrun, « apôtre et explorateur », que le recteur Guy Debeyre, qui l'a beaucoup aidé dans les premières années, appelait « le Tabarly de l'éducation permanente ».

Après le vote de la loi d'orientation le CUEEP a fini par être rattaché, en 1973, à l'université de Lille I (sciences et techniques) — où son

directeur était professeur de physique — avec le statut d'UER à dérogation.

Le CUEEP, c'est aujourd'hui le centre de formation continue le plus important de la région Nord - Pas-de-Calais, avec six implantations, à Lille, Villeneuve-d'Ascq, Tourcoing, Calais, Sallaumines, Béthune, plus de treize mille stagiaires, plus d'un millier d'actions, plus d'un million d'heures d'enseignement par an. Il précède les GEPEN (ou GRETA) du Hainaut-Cambrésis et de Lille.

La place enviable que le secteur public s'est rapidement taillée ici, sur le marché de la formation continue, tient sans doute au fait qu'il y était présent avant même les accords de 1970 et les lois de 1971. Les cours de promotion sociale, favorisés par les municipalités, attireraient traditionnellement de nombreux auditeurs. Lorsque le contexte législatif a changé, Education nationale et Université se sont aussitôt adaptées ; parfois même, elles ont précédé les changements.

Il faut dire que les besoins latents sont énormes dans une région considérée comme sous-scolarisée et sous-qualifiée. Dans le Nord - Pas-de-Calais, un jeune sur dix d'une tranche d'âge accède à l'enseignement supérieur, pour deux sur dix dans l'ensem-





ble de la France. Le total des non-diplômés s'élève à 50 %, la moyenne française étant de 45 %. Une étude dirigée par Claude Dubar, maître assistant de sociologie à l'université de Lille I, à la demande du Conseil régional, a établi qu'ici 75 % des adultes hommes et 84 % des adultes femmes en étaient au niveau VI, en 1974 ; la différence avec les moyennes nationales est sensible : 3 % pour les hommes, 5,2 % pour les femmes. La proportion d'O.S. et de manœuvres est élevée : 28 % contre 18,5 en France.

Dans cet environnement difficile, le CUEEP ne s'en est pas tenu à s'intéresser aux ingénieurs, techniciens supérieurs et cadres, auxquels le destinait sa vocation première. Mais il lui fallait établir d'abord un cadre général d'intervention, valable pour toutes les catégories d'adultes.

Ce cadre adapté, il l'a trouvé dans la pédagogie par objectifs, souple et individualisée. Soucieux de répondre à l'attente d'un diplôme, de préférence national, André Lebrun, grand ami de Bertrand Schwartz, se lançait dès 1970 dans la pratique des unités capitalisables, obtenues par contrôle continu. En collaboration avec l'Institut de préparation aux affaires, que dirige Jean-Pierre Debourse, le

CUEEP se donnait un autre attrait que celui des laboratoires de langues, d'emblée très fréquentés : il offrait la possibilité d'un certificat d'aptitude à l'administration des entreprises, remporté par unités capitalisables. Le directeur de l'IUT, Maurice Bécart, proposait le DUT d'informatique aux adultes, selon la même formule.

Aujourd'hui, le CUEEP et son allié, le service commun de Formation continue-Education permanente (FCEP) de l'université de Lille III (sciences humaines, lettres et arts), fondé en 1971, mettent individuellement ou ensemble toute une gamme de formations par unités capitalisables à la disposition des personnes engagées dans la vie professionnelle : plusieurs DUT, les DEUG de sciences, sciences économiques, administration économique et sociale, langues étrangères (anglais-allemand), certaines licences et maîtrises de sciences et techniques, la nouvelle maîtrise de sciences sociales appliquées au travail, le DUEGE (gestion), la MIAGE (informatique appliquée à la gestion), etc.

L'EUDIL, école d'ingénieurs de « Lille I », a été autorisée, cette année, à délivrer son diplôme d'ingénieur par la voie de la formation continue.

La formation modulaire, qui s'apparente aux unités capitalisables, est aussi proposée pour les stages d'entreprises.

La mise au point des unités a exigé un long travail. Par exemple, le jury permanent créé pour les DEUG scientifiques s'est transformé en un groupe de réflexion pédagogique qui s'est réuni environ cinq fois l'an, pendant toute une journée, depuis cinq ans, sous la direction de son président et de Bertrand Schwartz. Il s'agissait de mieux définir les contenus, puis les objectifs et les articulations de chaque unité. Très peu d'enseignants de rang A ont participé à l'expérience.

Inutile de préciser que la demande devient pressante de formations adaptées aux adultes en deuxième cycle. Entrent d'ailleurs dans la catégorie des « adultes » les nombreux étudiants salariés.

« Dès que les universités font un effort d'adaptation, affirme Jacques Decobert, directeur de la FCEP, le public est là. Il sait que sont pris en compte ses besoins et ses difficultés. Les taux de succès des adultes aux examens ne sont pas inférieurs à ceux des étudiants en formation initiale. »

Le plus beau titre de gloire des



# Noël 80



- Arbres de Noël
- Théâtre et musique
- Articles pour fêtes
- Activités manuelles

Catalogues gratuits sur demande

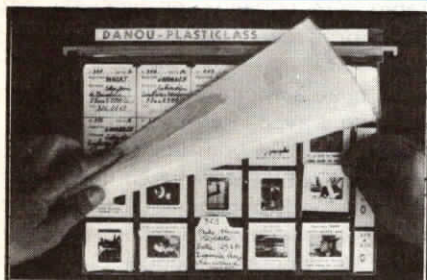
EXPEDITIONS POUR TOUS PAYS



LES EDITIONS DU  
**cep**  
BEAUJOLAIS  
BP 441

69656 VILLEFRANCHE SUR SAONE CEDEX

TEL. (74) 65-04-30



Pour vos problèmes de

**CLASSEMENT  
PROTECTION  
RECHERCHE RAPIDE**

des DIAPOSITIVES, FILMS, PHOTOS,  
DISQUES, COURS, DOCUMENTS  
DIVERS, nous fabriquons des articles  
de classement en matière plastique

« **PLASTICLASS** »

(en dossiers suspendus ou  
albums-classeurs avec feuillets)

**NOUVEAUTE :**  
Classement de cassettes  
et classeurs audiovisuels

Documentation gratuite sur demande

DANOU S.A., 4 et 6, pl. Léon-Deubel  
75016 PARIS - Tel : 527-56-19 525-88-71

## L'ÉDUCATION PERMANENTE DANS TOUS SES ÉTATS

universités lilloises en matière de formation permanente est certainement l'ampleur de l'opération « ESEU ». L'initiative est venue du CUEEP, qui a estimé qu'un verrou pouvait sauter pour le plus grand nombre avec l'obtention de l'examen spécial d'entrée à l'université.

Action prioritaire depuis 1976, la préparation à l'ESEU est dispensée dans une bonne vingtaine de centres, à travers la région. Les trois universités lilloises, celle de Valenciennes, y participent, ainsi que les GEPEN (groupes d'établissements publics de l'Education Nord) et les centres associés de Roubaix et d'Arras au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), tous liés par convention.

Le nombre des candidats augmente de 20 % par an. Ils sont aujourd'hui plus d'un millier. Le taux de réussite, sur une année, est de l'ordre de 40 à 45 %.

Une certaine évolution se manifeste dans le public de l'ESEU. Celui-ci se féminise (46 % de femmes contre 28 % au début). Les faibles niveaux scolaires apparaissent davantage. Des unités « pré-ESEU » ont d'ailleurs été organisées. Le portrait type du candidat est le suivant : un employé ou agent de maîtrise de vingt-six à vingt-neuf ans, ayant arrêté ses études après le BEPC ou le CAP.

Cette « trouvaille » d'André Lebrun, comme on l'a dit, soulève un tel intérêt que le Conseil régional a voulu multiplier l'opération davantage encore : il finance désormais cent cinquante préparations supplémentaires par an.

A l'heure actuelle, parmi le petit millier de diplômés ESEU, 70 % poursuivent des études, la moitié d'entre eux dans les universités, en vue de décrocher le DEUG ou le DUT.

Toutefois, les promoteurs de l'expérience en connaissent les limites : « L'ESEU, font-ils remarquer, reste inadapté à la promotion professionnelle des adultes et à la possibilité de poursuivre des études de haut niveau dans les meilleures conditions. Les modules professionnels sont absents, la formation se limite à trois disciplines. Il faudrait un éventail plus large d'unités et d'enseignements optionnels. »

Une autre préoccupation constante du CUEEP comme de la FCEP, c'est

le développement du congé-formation, qui faisait en 1974 déjà le thème d'un colloque lillois. Seules, les universités de Lille I et de Nancy I accueillent en ce moment une proportion non négligeable de bénéficiaires de ce congé. Ils étaient un bon demi-millier dans le Nord-Pas-de-Calais, dont plus de la moitié au CUEEP, en 1979-1980, contre une quarantaine un an plus tôt. L'objectif est de passer à plusieurs milliers.

Aussi l'agrément de l'Etat ou des commissions paritaires de l'emploi est-il recherché systématiquement pour les formations conduisant à des diplômes, en particulier les diplômes d'université. Le CUEEP, qui s'est lancé tôt dans cette politique, totalise à présent les agréments de vingt et un CPE et FAF (Fonds d'assurance formation), mais six DUT seulement ont obtenu l'agrément national de l'Etat en 1979, et deux autres formations l'agrément régional. On peut y ajouter six DUT agréés par l'Etat à l'université de Valenciennes, dont le service commun de Formation continue, le CEPES, existe depuis 1971. L'« enveloppe » régionale est jugée nettement insuffisante.

Si les ressources du CUEEP (10,9 millions de chiffre d'affaires en 1978) proviennent à 60 % des fonds publics, c'est aux demandeurs d'emploi, pour moitié, qu'il le doit. « Lille I » surtout et « Lille III » reçoivent en ce moment plusieurs milliers de chômeurs, sous régime ou non d'indemnité-formation de l'ASSEDIC. Les personnes sans emploi, en licenciement collectif, paient la moitié des frais de formation.

Le CUEEP a même été appelé à s'intéresser au CAP, par unités capitalisables bien entendu, à la faveur des actions collectives de formation en milieu ouvrier, mises en place à partir de 1971 dans deux zones particulièrement touchées par les difficultés économiques : un secteur de l'industrie textile, Roubaix-Tourcoing, et une partie du bassin minier vieillissant, Sallaumines - Noyelles-sous-Lens.

S'inspirant de l'exemple du CUSES de Nancy, qui avait déployé, depuis plusieurs années, une opération du même genre dans le bassin ferrifère de Lorraine, André Lebrun et son équipe ont voulu, après plus d'un an de préparation, monter une vaste



campagne de sensibilisation. Toutes les « forces vives » locales ont été invitées à collaborer, afin de placer les moyens de formation le plus près possible des gens, dans les quartiers et si possible dans les entreprises.

Ces actions de grande envergure ne sont pas terminées. Les résultats ont été divers selon le milieu, plus concentré, plus homogène et donc plus réceptif à Sallaumines et environs, trop vaste géographiquement et très disparate socialement à Roubaix-Tourcoing, où les demandes de formation ne sont pas toujours venues, tant s'en faut, des personnes qui en auraient eu le plus besoin. A Roubaix, 82,1 % d'un échantillon consulté possédaient tout au plus le certificat d'études primaires, et 79,6 % à Sallaumines.

L'expérience, associant les GEPEN aux efforts du CUEEP, a du moins paru suffisamment positive aux élus pour que l'Établissement public régional, prenant le relais du Comité régional de la formation professionnelle, vienne financer à son tour deux autres actions collectives, l'une dans le canton de Valenciennes-Sud (1974), l'autre à Auchel-Bruay (1976), la maîtrise d'œuvre appartenant cette fois à des organismes non universitaires, le CAPEP et l'IEP.

On estime qu'en six ans les actions collectives, intéressant trente-six communes, ont touché près d'un adulte sur dix, soit près de quinze mille personnes — ouvriers (66 %), employés (21 %), cadres moyens (7 %) — à travers quarante formations différentes.

Le CUEEP a renouvelé, à une échelle plus réduite, les grandes actions de sensibilisation à la formation, auprès des agents d'exécution d'EDF-GDF région Nord, par exemple (plus de cent cinquante stages sur trois ans, organisés avec d'autres centres de formation), ou dans une entreprise moyenne d'Haubourdin, où le personnel s'est vu offrir une « promotion sociale » généralisée, pendant le temps de travail.

Les interventions du CUEEP au-delà des sphères habituelles de l'enseignement supérieur ont sans doute gêné parfois, irrité ceux qui parlaient de concurrence. Mais son style lui est trop propre pour qu'il ne soit pas jugé irremplaçable.

C'est ainsi qu'un soin exemplaire

a toujours été apporté à la formation de ses formateurs. Tous ont suivi des stages préalables. La création du DUFA, le diplôme universitaire de formation d'adultes, à « Lille III », en coopération avec le CUEEP, montre bien la volonté d'éviter le « bricolage » et l'improvisation extrême.

Le CUEEP, dès l'origine, s'est doté d'un service de recherche, animé alors par le professeur Louchet. C'était un véritable travail de défrichage en psychologie et pédagogie pour adultes.

Aujourd'hui, une bonne quinzaine de personnes travaillent sur trois axes principaux : la relation formation-qualification-emploi, l'analyse des besoins et des demandes de formation continue, la recherche sur les nouveaux systèmes éducatifs (évaluation, unités capitalisables, pédagogie par objectifs, districts éducatifs et culturels).

L'étude du public non touché par la formation prolonge les actions collectives et donne au laboratoire des sciences de l'éducation du CUEEP une dimension internationale. Comme Bertrand Schwartz, André Lebrun suit de près les expériences menées à l'étranger, à Charleroi, à Rome, à Bergen (Pays-Bas), auprès de milieux extrêmement pauvres.

De nombreuses publications sont sorties de ce laboratoire. Des manuels aussi, destinés aux adultes, ont été directement inspirés par les activités du CUEEP, tels ceux de Gilberte Niquet, responsable du département « Expression écrite et orale ». Le sociologue Claude Dubar vient de faire paraître un volume intitulé **Formation permanente et contradictions sociales**.

Les universités du Nord-Pas-de-Calais, réunies dans un comité de coordination, font toutes, désormais, de la formation continue, y compris « Lille II » (droit et santé), dont l'Institut d'éducation permanente, depuis 1973, vise surtout le perfectionnement des professionnels pratiquant les spécialités qu'enseignent ses facultés et écoles. Le CUEEP reste le phare.

L'impulsion qu'il a donnée en douze ans n'est pas étrangère au projet que caresse le Conseil régional : la création d'une « Université pour tous », où le secteur public serait partie prenante, et qui permettrait de décentraliser davantage encore les formations, au profit des zones délaissées. Les élus y voient « un moyen de lutte contre les inégalités ».

André Caudron



Créé le 1<sup>er</sup> mars 1976 par un décret du Premier ministre, le Centre Inffo (Tour Europe, 92080 Paris La Défense Cedex 07 — tél. : 778-13-50), placé sous la tutelle du secrétariat d'État à la Formation professionnelle, doit développer l'information sur la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

Composé de représentants des pouvoirs publics, du patronat, des syndicats et de personnalités qualifiées, il s'adresse essentiellement aux institutions et aux personnes qui ont des responsabilités en matière de formation : entreprises, organismes de formation, organisations professionnelles, informateurs des secteurs public et privé.

Pour remplir son rôle d'aide et d'information, le Centre Inffo — qui emploie soixante-quinze personnes — dispose de plusieurs publications (revues, bulletins, annuaires, guides et dossiers), d'un service de réponses téléphoniques et d'un important centre de documentation. Il organise également des sessions de formation au dispositif de formation professionnelle continue, et des interventions de conseil à la demande d'organismes extérieurs. Enfin, un service d'échanges internationaux informe d'une part les Français sur les réalisations étrangères et les travaux des organisations internationales en matière de formation professionnelle, d'autre part les organisations étrangères et internationales sur la formation professionnelle en France.

Le budget du Centre est constitué de ressources publiques, en provenance du Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale, et du produit de ses publications et services.



# l'éducation

Entre les organismes publics engendrés par la loi de 1971, la multitude d'organismes privés dispensateurs de programmes sur mesure, les grandes entreprises, publiques ou privées, qui conçoivent leur propre formation, le champ de la formation permanente est vaste.

Nous présentons ici un échantillonnage de ce monde nouveau, avec des organismes aussi importants que l'ADEP et l'AFPA, mais aussi les conceptions des responsables de formation d'une entreprise nationalisée telle que la SNCF, d'une entreprise privée comme Shell France,

Enfin, d'un organisme privé, prestataire de formation : « Quaternaire Education »

## en vrac



1973 : la crise n'a pas encore atteint de plein fouet l'économie française, et les promoteurs de la loi sur l'éducation permanente essaient, tant bien que mal, de la faire passer dans les faits. A cette époque, et dans la même foulée, le gouvernement crée l'Agence nationale pour le développement de l'éducation permanente (ADEP), « établissement public national à caractère industriel et commercial placé sous la tutelle du ministère de l'Éducation », investie de trois missions principales : contribuer à l'expression et à l'organisation de la demande de formation, à l'analyse des besoins et à la pleine utilisation des moyens financés ; susciter, promouvoir et valoriser des actions de formation

continue individuelle ou collective assurées par les établissements d'enseignement relevant du ministère de l'Éducation ; effectuer ou faire effectuer, à la demande des ministères intéressés, des études et recherches sur l'éducation permanente. En outre, l'Agence se défend formellement d'être un laboratoire de recherche ou un organisme de formation. Elle agit de préférence comme « conseil » auprès de différents clients, qu'ils soient locaux, régionaux, nationaux ou internationaux.

Trois sources de financement aident l'ADEP à remplir sa triple mission : le ministère de l'Éducation lui verse annuellement une subvention qui représente environ la moitié du budget de l'Agence. Cette somme est

en fait la rémunération des prestations de l'ADEP pour le compte de son ministère de tutelle. Le secrétariat général de Jacques Legendre, qui commande études et interventions à l'Agence, lui verse en retour trois millions, un peu moins du quart du budget total. Enfin, l'ADEP traite avec sa clientèle propre : autres administrations (ministères des Universités, de l'Artisanat, de l'Agriculture, etc.), organismes professionnels, et collectivités diverses.

En sept ans, au fur et à mesure que l'éducation permanente se transformait, de fait, en formation professionnelle, l'ADEP devait s'adapter aux nouveaux besoins et aux nouvelles conditions économiques, ainsi que l'explique son directeur, Guy Bégue : « L'ADEP est un organisme d'intervention sur le terrain, une passerelle entre le réseau éducatif et son environnement. » De par son statut, elle peut intervenir sur le marché concurrentiel ouvert par la loi de 1971, tout en apportant la caution morale de l'État ; c'est le complément indispensable au ministère de l'Éducation, peu



# permanente

ouvert jusqu'alors aux problèmes de formation continue. Elle met sur pied, pour ses clients, la préparation, la conception et le plan de formation en amont des stages et en prépare l'évaluation en aval. Et si l'ADEP oriente, quand c'est possible, ses clients vers le service public, elle s'efforce avant tout de trouver les organismes de formation qui correspondent le mieux à leurs besoins. Car Guy Bégue constate, avec beaucoup d'autres, que « *l'Éducation et l'Université n'ont pas la place à laquelle elles pourraient prétendre* », parce que les administrations et le secteur privé sont « *deux réseaux qui ne se comprennent pas très bien* » ; « *Il faut beaucoup de temps, de travail et de bonne volonté pour que les idées et les sentiments se rapprochent. L'Éducation est une machine très lourde, qui n'a pas la souplesse d'un organisme de formation* », affirme-t-il.

Au carrefour du privé et du public, très au fait des problèmes de formation continue et de formation professionnelle, l'ADEP vit aussi au rythme de leurs difficultés : « *Nous nous trouvons en porte-à-faux par rapport à notre objectif et un peu déséquilibrés par rapport à l'idée d'origine* », explique encore le directeur de l'Agence, faisant allusion aux priorités actuelles de l'Etat, à savoir la formation professionnelle des adultes et la formation initiale des jeunes : « *On se polarise sur la formation professionnelle, puisque c'est le problème de l'emploi qui se pose. Mais l'Agence n'a pas pour autant été épargnée par des difficultés financières, depuis deux ans. A partir de 1979, toutes les institutions de formation, publiques ou privées, de conseil ou de formation directe ont rencontré de grandes difficultés.* » L'ADEP n'a pas voulu « *rester le gardien du temple sur des positions inébranlables* » et s'est lancée dans des expériences concrètes de formation pour les collectivités locales ou régionales. Locales comme par exem-

ple à Roubaix, où des animateurs ont mis sur pied un plan de formation continue pour la municipalité. Régionales comme dans le Grand Sud-Ouest, où l'ADEP a fait l'inventaire des ressources et apporté en conséquence des propositions pour l'intégration des demandeurs d'emploi.

Ces actions sont menées par les quatre-vingts agents qui travaillent à l'ADEP (mais ils ne seront plus que soixante-deux au mois de janvier prochain), en intervenant activement sur le terrain. L'Agence a l'interdiction de se décentraliser : cela peut handicaper les agents dans leur suivi des problèmes ; cela permet en revanche d'éviter une bureaucratisation trop rapide de « *spécialistes* » régionaux. Le va-et-vient permanent entre le siège de la Défense et les lieux d'« *opération* » provoque, espère-t-on, un échange continu entre les agents.

« *Nous avons plusieurs modes d'intervention* », explique Elisabeth Beauvallet-Caillet qui travaille depuis plusieurs années à l'ADEP. L'Agence s'attache actuellement à accélérer la mise en place du système des unités capitalisables, en collaboration avec la direction des Lycées du ministère de l'Éducation pour les CAP et BEP. Depuis 1975, elle fournit un travail d'explication dans les académies, de diffusion et d'animation. Six GRETA ont été désignés en 1975 à titre expérimental ; seize l'ont été ensuite. Cette année, pour la première fois, le système a été généralisé. L'ADEP est alors le médiateur privilégié : « *Nous sommes à la fois le niveau le plus proche du ministère de l'Éducation et le niveau le plus proche du public. Notre intervention est polyvalente* » précise Elisabeth Beauvallet-Caillet.

En 1976, un groupe interministériel s'est intéressé aux opérations de réhabilitation des grands ensembles, souvent situés à la périphérie des villes et volontairement laissés dans l'isolement. Il faut, dans ces ensembles, « *imposer l'idée de formation,*

*faire formuler la demande sociale de formation par les habitants eux-mêmes* ». Travail de longue haleine qui a été mené par les agents de l'ADEP en liaison avec toutes les collectivités concernées sur le terrain. Quinze grands ensembles ont été choisis, et les GRETA proches ont été sollicités pour répondre aux besoins exprimés. « *La formation continue des adultes s'avère un moyen efficace de faire bouger l'Éducation nationale qui paraît sclérosée* », explique l'agent de l'ADEP. Celle-ci doit ici dynamiser le terrain éducatif, resté trop longtemps étranger à toutes les réalités sociales, économiques et culturelles qui pourtant l'entourent de très près.

A travers ces deux brefs exemples, il est possible d'imaginer tous les terrains d'intervention de l'ADEP. Celle-ci a également réfléchi sur la rénovation des vieux cours de promotion sociale assidûment fréquentés par beaucoup dans toute la France ; elle a mis sur pied de nouveaux « *ateliers de voisinage* » pour la Ville de Paris, en créant, dans chaque arrondissement, des espaces de rencontre, des « *lieux d'expérimentation sociale* », selon l'expression d'Elisabeth Beauvallet-Caillet. Les exemples pourraient être multipliés, puisque l'ADEP intervient aussi bien pour prévoir la mise en œuvre d'une formation permettant d'intégrer la main-d'œuvre locale sur un chantier nucléaire à la demande d'EDF que pour faire des études pour le compte de pays étrangers, comme l'Algérie, le Portugal, ou la Communauté économique européenne.

Mais ces activités, pour la plupart nouvelles, ne doivent pas faire oublier que c'est dans un contexte relativement hostile qu'elles se sont développées. L'éducation permanente va mal et c'est la formation professionnelle qui est, qu'on le veuille ou non, la priorité politique du moment. Ce n'est peut-être qu'une étape, mais, de fait, la subvention du ministère de l'Éducation n'a pas été augmentée



depuis plusieurs années. L'ADEP a dû, et a pu, se trouver de nouveaux terrains d'intervention pour assurer sa survie, mais ils ne correspondent pas tous aux objectifs initiaux de l'Agence. La réduction du nombre d'agents, à partir de janvier 1981, est également un indice inquiétant. Là encore, on mesure l'effondrement du grand rêve de la loi de 1971, l'abandon progressive de l'Education, prise en son sens le plus large, aux impératifs économiques les plus rentables. Le statut de l'ADEP lui permet

cependant d'œuvrer dans un domaine privilégié, en travaillant avec les collectivités locales ou régionales, dans le cadre ou non des contrats de pays. Encore faut-il que les moyens se maintiennent pour assurer et ses objectifs et ses possibilités d'interventions multiples et fréquentes.

L'éducation permanente est considérée aujourd'hui par tous comme nécessaire. Mais elle manque manifestement d'outils, et ceux qui existent ont bien des difficultés à être réellement opérationnels. ■

rencontrent et leur « *permettre d'être conducteur de leur propre savoir* » ;

- intervention sur les systèmes de communication afin d'identifier une bonne information, la répercuter et réaliser des opérations telles que les journaux d'entreprises ou des enquêtes pour améliorer les communications sociales ;

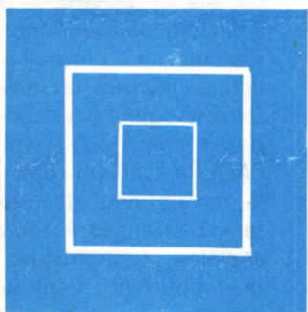
- enfin dernier point, et le plus important, création de systèmes éducatifs en mettant sur pied des écoles d'ingénieurs (tel que l'Institut du pétrole en Algérie), des centres de formation de techniciens dans des domaines aussi divers que l'agriculture, le pétrole, la pêche, la marine, l'eau, la finance. Trente dossiers sont actuellement à l'étude.

Ce quatrième champ d'intervention, essentiellement orienté vers le tiers monde, constitue la colonne vertébrale de « Quatenaire Education ». Il occupe la moitié des collaborateurs qui sont essentiellement des consultants et non des animateurs de stages. Peu de sessions ou de séminaires se déroulent au siège ; l'équipe se rend sur le terrain, ce qui exige de sa part une grande mobilité, une aisance linguistique et une bonne formation universitaire ou professionnelle.

Un quart des actions sont dirigées vers l'entreprise, les collectivités locales, les villes nouvelles, les administrations. Peu de publicité, une solide réputation et un dynamisme impressionnant contribuent à leur réussite.

La philosophie de l'équipe repose sur le triptyque réflexion-recherche-action. Une démarche qui n'est pas très éloignée d'Ivan Illich, que Pierre Caspart aime à citer. A « Quatenaire Education », la hiérarchie existe, mais elle n'est pas présente car la remise en cause est collective et permanente.

Ne demandez pas à Pierre Caspart la définition de la formation permanente, il n'y répondra que par un sourire. Il est au cœur de cette mouvance depuis des années, en quête de cette définition. Ce qui lui paraît important, c'est de placer la dynamique éducative au cœur des préoccupations de ses contemporains. Une longue liste d'ouvrages et d'articles publiés par son équipe est là pour témoigner de cette recherche permanente de la convivialité entre les hommes. ■



## quatenaire

EN 1970, deux ingénieurs des Mines décident de quitter le secteur privé pour créer à leur tour une entreprise. Démarche nouvelle : leur choix se porte sur le système éducatif. Dix ans plus tard, leur société anonyme, dont la raison sociale « Quatenaire Education » se veut une définition du tertiaire au deuxième degré à travers le phénomène éducatif, annonce un chiffre d'affaires de huit millions de francs, trente collaborateurs permanents, une quarantaine de programmes annuels.

Le cheminement personnel des deux animateurs de cette société n'est, bien sûr, pas étranger à ce succès. Pierre Caspart et François Vialet sont deux anciens élèves de l'École des mines de Nancy, alors dirigée par Bertrand Schwartz, l'un des pionniers de la formation permanente. Il avait permis la prise en charge de l'École par les élèves et l'enseignement alternait avec des stages en entreprises. De 1957 à 1960, les deux élèves-ingénieurs en sont les principaux animateurs. Ce sera leur première rencontre. Dix ans après, leurs chemins se croisent à nouveau, c'est alors qu'ils décident de mettre en pratique, et à leur compte, les fondements d'éducation

permanente que leur avait inculqués leur directeur et maître des années soixante.

Leur entreprise de formation est née aussi d'une réflexion sur la croissance économique dont les pays occidentaux sont le siège et qui exclut les pays du tiers monde. « *Pour aider les jeunes nations, il paraissait nécessaire de concevoir et de mettre sur pied des systèmes éducatifs nouveaux* », précise Pierre Caspart, l'un des deux fondateurs, qui ajoute : « *Il a fallu concevoir des outils et des méthodes spécifiques cohérents dans cette ingénierie éducative qui prennent en charge le contexte économique et les besoins de ces jeunes pays en voie de développement* ».

Entourés de jeunes formateurs qu'ils recruteront régulièrement et par cooptation ils définissent quatre champs de travail :

- intervention auprès de l'encadrement d'entreprise et d'administration surtout « *en situation de malaise ou de crise, aidant ainsi un cadre à gérer sa propre angoisse* » ;

- intervention auprès de la fonction de formation pour soutenir les formateurs qui ont quelques difficultés à maîtriser complètement les situations professionnelles complexes qu'ils





LES trains arrivent à l'heure, la sécurité des voyageurs est sans cesse améliorée, au confort des voitures s'est ajoutée l'esthétique, le budget est en équilibre. Bref, le visage de la SNCF en 1980 est méconnaissable.

Un changement lent mais radical l'a traversée en moins de cinquante ans. Cette entreprise publique a des allures de société privée. La formation professionnelle n'est pas étrangère à cette profonde mutation.

Tout cheminot a suivi un jour ou l'autre un stage quels que soient sa fonction ou son grade. La direction du personnel a calculé que chaque cheminot a effectué au moins quarante heures de formation par an. Sans compter qu'un agent bien formé est assuré d'être mieux noté. M. Jean, responsable de la formation professionnelle, reconnaît que cette adaptation aux techniques modernes s'accompagne généralement de quelques échelons, car le profil de carrière, cela existe aussi à la SNCF.

Sur deux cent cinquante mille salariés que compte la SNCF, près de huit mille cinq cents — formateurs et stagiaires confondus — constituent l'effectif permanent de la formation professionnelle continue. Celle-ci est la garantie d'une promotion sociale du personnel.

Les stages sont d'une durée variant d'une semaine à trois ans. La cible choisie : les cadres moyens et supérieurs. Le type de formation est très directif, notamment le PPC (perfectionnement pratique des chefs) en anglais TWI (Training within Industry), une méthode *made in USA*, créée en 1941 pour remplacer les combattants dans les usines. Elle est basée sur l'apprentissage au commandement et à la compréhension des règlements de la SNCF.

Le reste du personnel n'est cependant pas négligé. En passant par l'une des centaines d'écoles ou de centres existants, un ouvrier ou un employé peut devenir conducteur de machine ou chef de bureau. Il peut accéder à des fonctions plus élevées en suivant pendant deux ans (après un exa-

men d'entrée tout aussi difficile qu'un concours aux grandes écoles) les cours très stricts de l'Ecole supérieure des cadres, créée en 1957, à l'issue desquels il devient stagiaire dans une grande école (Supelec, Arts et Métiers, par exemple) et sort avec le grade, mais non le titre, d'ingénieur. Quinze ingénieurs sortent ainsi tous les deux ans de cette Ecole.

On comprend mieux l'esprit de promotion sociale en rappelant que la SNCF a eu, après la guerre, des dirigeants qui ont encouragé la promotion interne. Parmi les plus connus, Louis Armand fut le président le plus populaire. Mais cette préoccupation était beaucoup plus ancienne : en effet, la *Revue générale des chemins de fer et des tramways*, dans son numéro d'août 1920, évoque déjà l'existence d'écoles et l'organisation de sessions de formation.

Si la SNCF s'engage à fond dans cette formation, si elle lui consacre aujourd'hui 4,9 % de la masse salariale dépassant de loin le 1 % imposé par la loi de 1971, c'est moins pour être conforme avec la loi que pour rester la plus compétitive sur le réseau européen qu'elle domine depuis des décennies. C'est la raison pour laquelle la formation est essentiellement professionnelle. Ce n'est pas une erreur d'aiguillage mais une

volonté d'assurer la promotion sociale de son personnel.

Ce qui ne relève pas strictement du cadre SNCF est pris en charge par des sociétés privées, notamment pour les langues. Les partisans de la culture générale se voient offrir un cours par correspondance, délivré par le CNTE de Grenoble. Plus de neuf mille inscrits cette année dont mille six cents se décourageront en cours de route. Aucune sanction à la clef ; seul, celui qui abandonne sans raison rembourse la moitié des frais d'inscription. A noter que la SNCF a fait légèrement modifier ces cours en y ajoutant quelques ingrédients administratifs, législatifs et commerciaux.

En somme, c'est l'évolution technique qui commande. La machine « formation » se mobilise pour des actions exemplaires, ainsi le TGV (train à grande vitesse), qui reliera Paris à Lyon en deux heures, a nécessité la formation de centaines de personnes de conduite et de techniciens qui ont conçu la ligne. La SNCF a bien pris conscience de son rôle économique et industriel, elle ne met pas les wagons devant la machine. Tout en répondant aux besoins de sa clientèle, quand elle ne les précède pas, elle a sensiblement modifié sa hiérarchie. En quelques années le pourcentage de cadres est passé de 3 à 5 %. Un résultat dont elle est fière.

Mais une ombre au tableau : l'absence totale d'éducation permanente dans tous ses programmes. Ce n'est pas son rôle, estime-t-elle. « *L'Education nationale doit mieux remplir cette mission qu'elle ne le fait.* » ■



BIEN avant le vote de la loi de 1971, certaines grandes entreprises privées avaient mis sur pied leur propre service de formation permanente, correspondant souvent au choix et

au développement d'une politique de relations humaines au sein de l'entreprise. C'est le cas de la Shell France qui proposait à ses salariés des stages de formation profession-



nelle avant même la dernière guerre mondiale.

Pour « accroître l'efficacité de l'entreprise », pour « permettre à chacun d'avoir un développement de carrière satisfaisant », pour « bien insérer les salariés dans l'environnement de l'entreprise », enfin pour « faire en sorte que le climat de travail soit satisfaisant », Shell France propose à ses dix mille salariés une formation individuelle ou collective, décidée à l'issue d'un entretien annuel pour préciser la demande de chacun, et à la suite d'enquêtes qui permettent la détection des besoins. « Une entreprise est d'autant plus solide qu'il existe un ciment d'entreprise, un sentiment d'appartenance ou d'identité », explique Robert Bézière, responsable de la formation : « On entre à Shell France à vingt-cinq ans et on en sort à soixante », continue-t-il. Il existe un « esprit Shell » comme un « esprit Michelin », et cette politique du personnel rejaille sur l'ensemble de la politique de formation. Chaque salarié, qu'il soit ouvrier ou cadre, a la possibilité de suivre un plan de carrière (50 % des cadres, par exemple, sont des cadres promus), même si tout stage de formation n'est pas directement lié à la promotion sociale au sein de l'entreprise.

Deux sortes de formation sont proposées. L'une s'adresse avant tout à l'individu ; elle est décidée en fonction des niveaux de connaissance et des aptitudes, pour accroître la technicité du salarié ou le former à une nouvelle technologie. L'autre est collective, proposée à l'ensemble d'un corps de l'entreprise : par exemple, les cadres sont tous initiés au droit du travail et la maîtrise reçoit systématiquement des cours sur les problèmes d'informatique. Par ailleurs, la Shell France étant divisée en quatre grands secteurs d'activité (pétrole - butane et propane - chimie - marine), certaines formations dépendent directement du secteur concerné, en fonction de ses besoins spécifiques.

Pourtant, « la formation n'est pas un but en soi », explique encore Robert Bézière. Elle ne peut être qu'un « facilitateur », pour aider les salariés qui vivent dans l'entreprise et dans son environnement. A la Shell France comme dans la plupart

des grosses entreprises qui pratiquent la formation continue depuis longtemps, la formation professionnelle et la formation générale sont indissociables de toute la politique de la direction de l'entreprise vis-à-vis du personnel. Il est vrai que cet « esprit », dont les responsables sont aujourd'hui si fiers, s'est forgé au fil des ans et que, outre la formation destinée aux salariés, l'entreprise gère des écoles sur des chantiers à l'étranger, quand les conditions locales l'imposent.

Officiellement, Shell France consacre 2,60 % de la masse salariale à la formation de ses salariés. Sur les dix mille personnes qui y travaillent, six mille cinq cents ont suivi une formation, générale ou professionnelle, en 1979. Mais « le pourcentage est en fait plus important, estime Robert Bézière, car une partie de la formation est intégrée dans le chapitre information ». De fait, Shell France est l'une des entreprises les plus dynamiques en matière de formation professionnelle continue, ce qui explique, sans doute, « la collaboration relativement acquise du comité d'entreprise ». Selon Robert Bézière, « le personnel a conscience de l'effort de formation ». En revanche, les stages ne sont pas animés par du « personnel maison » et l'entreprise fait largement appel à des organismes de formation extérieurs : « Il ne serait pas facile d'assurer dans l'entreprise un développement de carrière à nos propres formateurs, si nous en avions trop. » 60 % de la

formation proposée aux salariés est de nature strictement professionnelle ; la formation générale représente environ 30 % des stages.

La loi de 1978 sur le congé-formation a eu peu d'échos au sein de la Shell France : très peu de salariés ont demandé à en bénéficier. En outre, « on prend la formation à notre charge si on peut le faire, même si c'est une demande de formation individuelle », déclare le responsable de la formation. Seul le congé-formation lié aux besoins culturels n'est pas couvert par l'entreprise : « Ce n'est pas le rôle de la société, mais des institutions culturelles qui l'entourent. Dans ce cas, nous ne pouvons rien faire. » Mais peu de salariés, en tout cas à Shell France, demandent à suivre une formation spécifiquement culturelle. C'est la formation professionnelle, prise au sens large, qui a toutes les faveurs du personnel et qui est la ligne directrice de la politique de formation de la direction.

Nous sommes loin, en effet, de l'éducation permanente préconisée par la loi de 1971. Fréquemment, et l'exemple de Shell France le montre, employeurs et employés sont d'accord pour réduire celle-ci à la formation professionnelle. Les premiers en bénéficient puisqu'elle apporte un supplément de connaissances et d'aptitudes aux salariés ; et pour les derniers, c'est d'elle que dépendent, essentiellement, leur plan de carrière et leurs possibilités de promotion. ■



QUATRE-VINGT-CINQ MILLE personnes environ fréquentent chaque année les cent vingt-cinq centres de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). Soixante-huit mille d'entre elles suivent des stages conduisant à des titres professionnels. Depuis sa créa-

tion, au lendemain de la guerre, cette agence, gérée de manière tripartite par les représentants des employeurs, ceux des confédérations syndicales de salariés et l'Etat, a accueilli plus d'un million trois cent mille salariés, demandeurs d'emploi ou jeunes demandeurs d'emploi en préformation



# Un superbe cadeau pour les fêtes! Pour seulement 65 F par mois offrez LE LITTRÉ

## Un Littré dans chaque foyer.

Ouvrage de référence irremplaçable, véritable bastion de la langue et de la culture françaises, le Littré devrait être présent dans chaque foyer. Pour le rendre accessible à tous, l'ENCYCLOPÆDIA BRITANNICA vous l'offre à des conditions exceptionnellement avantageuses : seulement 65 F par mois!

Ne laissez pas échapper cette occasion qui met le Littré à la portée de tous...  
Et quel magnifique cadeau à offrir!

## Le dictionnaire des écrivains

Le prestige du Littré est immense. Considéré comme l'ouvrage de référence pour tout ce qui concerne la langue française, c'est l'instrument de travail, la "Bible" des écrivains, des enseignants, de tous ceux qui ont le goût de faire le meilleur usage de notre langue. Et les milliers de citations qu'il contient en font un véritable trésor qui rassemble tous les plus grands noms de la littérature.

L'ENCYCLOPÆDIA BRITANNICA vous donne aujourd'hui la possibilité d'acquiescer ce prestigieux dictionnaire à des conditions exceptionnellement avantageuses...

### UNE ÉDITION PRESTIGIEUSE

- 4 volumes in-quarto (24 x 30 cm)
- Reliure ivoire
- Dos, plats et tranche dorés
- 6.800 pages
- 70.000 mots
- dès dizaines de milliers de citations d'auteurs classiques.



### OFFRE PRÉALABLE DE CRÉDIT

L'ENCYCLOPÆDIA BRITANNICA vous offre de bénéficier d'un crédit gratuit vous permettant de régler la collection en 4 volumes du Littré (prix total 850 F) en 12 mensualités de 65 F chacune, soit au total 780 F, auxquels viennent s'ajouter 70 F de droits de réservation, réglables à la commande (les frais d'envoi sont gratuits).

La première mensualité est fixée au 5 février 1981, ainsi que le précise le Bon ci-contre qu'il vous suffit de nous retourner complété et signé dans le cas où ces conditions vous agréent.

Profitez-en vite en nous retournant ce Bon dès aujourd'hui à l'adresse suivante :

**ENCYCLOPÆDIA BRITANNICA**  
Tour Maine Montparnasse  
33, avenue du Maine - 75755 Paris Cédex 15

Cette offre de crédit gratuit, valable 15 jours, est exclusivement réservée à la France métropolitaine.



## Quatre volumes magnifiques

L'ENCYCLOPÆDIA BRITANNICA a réalisé une édition superbe du Littré en quatre volumes in-quarto sous reliure ivoire avec titres, plats et tranche dorés. Les textes, imprimés sur deux colonnes, se présentent sous une forme moderne et claire permettant une consultation agréable. Monument de la langue française, votre Littré sera ainsi également le joyau de votre bibliothèque.

## Crédit gratuit : 65 F par mois!

Demandez vite à recevoir les quatre volumes du Littré en retournant le Bon ci-dessous. Nous vous les ferons parvenir aussitôt contre un faible versement de 70 F de droits de réservation (somme qui vous serait immédiatement remboursée si, entre-temps, vous aviez changé d'avis). Et il ne vous restera plus qu'à profiter de votre crédit gratuit en nous adressant, chaque mois, la modique somme de 65 F.

### SPÉCIAL FÊTES

### BON DE COMMANDE PERSONNEL (1) OFFRE SPÉCIALE CRÉDIT GRATUIT

(à retourner à ENCYCLOPÆDIA BRITANNICA, Tour Maine Montparnasse 33, avenue du Maine 75755 Paris Cédex 15)

Oui, je désire recevoir le Littré en quatre volumes au prix de 850 F (frais d'envoi gratuits).

- Je vous adresse donc avec ce Bon les droits (70 francs) correspondants à la réservation d'une collection Littré que je vous prie de bien vouloir m'expédier.
- J'aurai alors 7 jours, à compter de la date de ma commande, pour y renoncer éventuellement en vous en avertissant par lettre recommandée AR. Il est bien entendu que mon présent règlement de 70 francs de droits de réservation me serait alors remboursé.
- Je réglerai ma collection selon le plan de financement suivant : (cochez la case correspondante).  
 au comptant (prix total de la collection : 850 F). Mon règlement de 780 F complémentaire aux présents droits de réservation vous parviendra intégralement le 5 février 1981.  
 à crédit, en profitant de votre offre de crédit gratuit. Je réglerai en 12 mensualités de 65 F chacune, soit au total 780 F, auxquels s'ajoutent les présents droits de réservation. Je réglerai la première mensualité le 5 février 1981.

Nom (1) \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Ville \_\_\_\_\_ Profession \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Signature obligatoire :

(1) Exclusivement réservé aux personnes majeures.

Veuillez me fournir les formulaires de prélèvement automatique (entièrement gratuit)  CCP  Banque.



Plus de 600 idées  
pour le "10 % scolaire".



Des centaines d'entreprises industrielles, d'ateliers artisanaux, comme de grands ouvrages publics, accueillent chaque année des visiteurs.

Ce guide, réalisé à l'initiative de la Société Générale, les recense, région par région, secteur par secteur, et vous indique :

- quels publics ils intéressent (grand public, scolaires, étudiants, etc.).
- à quel moment on peut les visiter et sous quelles conditions.

Ainsi, du four solaire d'Odeillo à l'atelier d'un souffleur de verre, vous découvrirez et ferez découvrir aux jeunes pendant leurs loisirs ou dans le cadre des "P.A.C.T.E."

(Projets d'activité éducative et culturelle, qui ont remplacé le 10 % scolaire) les richesses du patrimoine technique de la France.

## Guide Société Générale du Tourisme Technique

En vente en librairie.



fédération nationale  
**leo lagrange**

21, rue de Provence  
75009 Paris. T. 248.82.92  
C.F.P. 314.59 PARIS  
Telex : PARIS 650 843 F

### INSTITUT D'EDUCATION PERMANENTE/ASSOCIATION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE DEVELOPPEMENT DE L'EDUCATION PERMANENTE DANS LES COLLECTIVITES LOCALES ET REGIONALES (INSTEP / ASFODEC)

La formation des travailleurs, celle des citoyens et des élus, des militants et bénévoles des associations, des personnels de service dans les collectivités, des animateurs et formateurs... est plus que jamais une nécessité.

L'Education Permanente doit avoir pour but essentiel la maîtrise, par chaque individu, de ses capacités personnelles et le perfectionnement permanent de celles-ci, afin de faciliter sa prise de responsabilité effective dans la transformation de la société et la véritable démocratisation de la cité.

Dans cette perspective, les associations éducatives jouent un rôle indispensable.

- Stages de courte durée pour les animateurs bénévoles.
- Stages en cours d'emploi.
- Formation professionnelle des animateurs et gestionnaires du secteur socio-culturel et du tourisme social.
- Formation continue des salariés, en coopération avec les comités d'entreprise.
- Formation du personnel d'encadrement des Centres de Vacances et de Loisirs.

### UNION DES CLUBS ET FOYERS LEO LAGRANGE (UCFL)

- Création de clubs animés par des bénévoles.
- Gestion et animation d'équipements socio-éducatifs et culturels.
- Action culturelle globale dans le cadre de la politique sociale, éducative, culturelle et d'aménagement du territoire des communes.
- Coordination des clubs, foyers, maisons pour tous, etc. Organisation d'activités communautaires.
- Services spécialisés s'adressant particulièrement aux migrants, personnes âgées, consommateurs, etc.

### VACANCES ET TOURISME SOCIAL (MEJ / RAILL)

- Organisation de voyages en France et à l'étranger.
- Conception, gestion et animation de villages de vacances.
- Echanges culturels et touristiques.
- Stages de formation, colloques, missions d'études.

### UNION SPORTIVE TRAVAILLISTE (UST)

- Développement du « sport pour tous » sans distinction d'âge, de ressources ni de niveau de compétition.
- Coordination des activités des associations sportives.
- Formation technique et pédagogique des animateurs sportifs.



professionnelle.

Contrairement aux idées reçues, la crise — et sa conséquence la plus directe, à savoir le chômage —, n'a pas été le plus grand pourvoyeur de la formation professionnelle d'adultes. En 1978, les demandeurs d'emploi suivant une formation à l'AFPA représentaient 37 % des effectifs de l'ensemble des stagiaires. Sans doute, un certain nombre de travailleurs sans emploi cherchent à se reconverter ou à se perfectionner dans leur branche. Il est également vrai qu'il y a dix ans, 75 % des stagiaires de l'AFPA avaient moins de vingt et un ans ; aujourd'hui, 28,9 % sont âgés de moins de vingt ans et 45 % de plus de vingt-trois. Cette évolution sensible et rapide a ses causes dans la conjoncture économique nouvelle. Mais elle est également due à l'évolution des formations, de plus en plus exigeantes.

A l'origine, l'AFPA proposait des stages presque exclusivement aux travailleurs du bâtiment et des travaux publics, secteur réputé pour le niveau exceptionnellement bas de ses salaires. Aujourd'hui, elle a diversifié ses activités et propose trois mille spécialités de stages dans les secteurs les plus divers : chimie et matières plastiques, commerce et distribution, mécanique automobile, électricité et électronique, emplois de bureau, informatique, mécanique générale, etc. Sa « clientèle », en conséquence, s'est diversifiée : elle accueille les demandeurs d'emploi bien sûr, mais aussi des salariés qui suivent individuellement une reconversion professionnelle, des salariés en formation continue proposée par l'entreprise, des salariés en congé-formation, des femmes sans activité professionnelle jusqu'alors, et aussi, mais sans que ce secteur ne constitue actuellement une réelle priorité, des jeunes sortis sans formation du système éducatif.

L'AFPA veut donc être un « véritable instrument de formation professionnelle », ainsi que l'explique son directeur, Guy Métails. Plus d'ailleurs, « un élément de formation professionnelle qu'un élément d'éducation professionnelle ». L'AFPA laisse à l'Education le terrain qui lui est propre pour s'en tenir à sa seule vocation : « la formation d'adultes déjà engagés dans la vie professionnelle

et dont les objectifs sont beaucoup plus immédiats. »

De fait, l'AFPA concentre ses actions sur « des formations qui correspondent bien aux perspectives d'emploi et aux besoins de personnel qualifié ». Elle suit attentivement les conditions de placement de ses stagiaires et sélectionne assez sévèrement les candidats aux stages pour être sûre, ou presque, de les voir sortir munis du titre professionnel correspondant. Ce sont les centres psycho-techniques régionaux qui choisissent les candidats après évaluation individuelle.

Maison vieille de plus de trente ans, l'Agence a, cependant, dû adapter ses formations à l'évolution des besoins, comme tous les organismes chargés de formation professionnelle continue. Ses structures lui permettent d'avoir des contacts permanents avec les milieux professionnels et d'être attentive aux nouveaux besoins, aux secteurs de pointe et aux formations qui mènent, sur le plan professionnel, à des impasses. Trois formules sont mises en œuvre pour moderniser l'AFPA. Le choix des spécialités est revu et corrigé en fonction des nouvelles données du marché du travail. L'Agence supprime des formations qui ne correspondent plus aux besoins et les remplace par d'autres qui assurent du placement à la quasi-totalité des stagiaires : l'AFPA se réjouit de pouvoir fournir un emploi à neuf personnes sur dix.

Ces nouvelles filières ont pourtant un inconvénient majeur : elles sont très coûteuses et exigent beaucoup de moyens en compétence et en matériel. La reconversion d'un moniteur s'effectue sur deux années. Pour cette raison, ces formations pourtant très convoitées n'offrent pas un nombre suffisant de stages, et les listes d'attente s'allongent : « C'est vrai qu'il y a là un problème », reconnaît Guy Métails. En quatre ans environ, le « plan de modernisation » pragmatique et rigoureux de l'AFPA doit être totalement mis en place.

Puisque la moyenne d'âge des stagiaires augmente, puisqu'ils viennent de milieux divers, l'Agence a également été amenée à revoir sa pédagogie, jugée un peu trop vieille et

mal adaptée à des gens engagés dans la vie professionnelle depuis plusieurs années. Les anciennes formations ne tenaient pas compte du niveau et des acquis de chacun. Désormais, les stages seront organisés de manière plus souple, par « modules » calqués un peu sur le modèle des unités de valeur universitaires. Chaque stagiaire pourra suivre un parcours préalablement déterminé par une phase d'évaluation. L'AFPA, en modernisant ainsi sa formule, rompt un peu avec des habitudes qui rappelaient à beaucoup le modèle scolaire.

Les stages de base financés sur fonds publics sont ouverts en priorité aux licenciés économiques (avec un maximum de 50 %), aux salariés en congé-formation (« mais pas plus de 20 % par stage »), aux femmes enfin, qui bénéficient de priorités légales. Ensuite seulement, les autres candidats sont acceptés dans la limite des places disponibles.

Ainsi rénovée sous la pression conjuguée de la situation économique, des nouvelles perspectives d'emploi, et des modifications de la législation introduisant dans la formation professionnelle continue de nouveaux éléments comme, par exemple, le congé-formation, l'AFPA s'est ainsi efforcée de répondre du mieux possible aux besoins de formation des travailleurs salariés d'une part, des demandeurs d'emploi de l'autre.

Est-ce à dire qu'elle remplit parfaitement sa mission, en fonction des objectifs qui lui sont assignés ? Laissons la réponse, en guise de conclusion, à son directeur : « Il est difficile de dire, à l'époque où nous vivons, que l'AFPA puisse remplir complètement sa mission face à la montée des besoins. Nous essayons de faire le maximum, et nous avons bien conscience que la formation professionnelle est en train de mener une course de vitesse : confronté à des changements techniques, économiques, et à des évolutions sociales qui provoquent une très importante montée des besoins, l'appareil de formation doit faire un effort très important. Mais les efforts que nous faisons ne sont pas encore à la mesure des exigences. » ■

Enquêtes réalisées par Nicole Gauthier et Christian-Marie Monnot



# les enseignants : com les au

TROIS congrès, une lettre, six mois de négociation et une circulaire ! Brièvement résumée, c'est un peu, pour les instituteurs, l'histoire de la formation continue.

Premier tableau : 1969... Entre Jacques Chaban Delmas, alors Premier ministre de Georges Pompidou, et « l'équipe Delors », l'air du temps est aux contrats de progrès et à l'éducation permanente. Le congrès du SNI souligne, dans sa motion pédagogique, le triple rôle de l'école normale : centre de formation initiale, de recherche, mais aussi de formation continue.

Deuxième tableau : 1970. Le SNI demande au ministre de l'Éducation nationale de définir les moyens permettant aux maîtres « de compléter leur information sur les contenus et les méthodes pédagogiques ». Une nécessité pédagogique de plus en plus ressentie « à la base ».

Scène trois : le congrès de 1971. Pour la première fois, il réclame officiellement « la mise en œuvre rapide d'un plan de formation et de perfectionnement continués des maîtres » et pose le principe de l'organisation de stages « pendant le temps de travail ». Le 15 septembre, André Ouliac, alors secrétaire général, reçoit le feu vert d'Olivier Guichard. Par lettre, le responsable de l'Éducation nationale s'engage à mettre sur pied un plan de formation, et à le créditer de moyens budgétaires. Le 21 mars 1972, après six mois de négociations reprises — aléas de la politique oblige — avec le nouveau ministre, Joseph Fontanet, un plan de forma-

tion continuée des instituteurs est acquis. Il prévoit un délai de mise en place de six ans, et pose le principe d'un nouveau type d'enseignants : les titulaires remplaçants (TR). Le 20 juin 1972, une circulaire ministérielle fixe concrètement les modalités de leur mise en place.

## trente-six semaines pour une carrière

Si les inspecteurs d'académie sont chargés, avec les inspecteurs départementaux, les directeurs et professeurs d'école normale et les représentants des maîtres, d'établir un plan de formation approprié pour leur département, deux types d'opérations de formation sont offerts aux instituteurs :

- « des opérations de longue durée, correspondant au trimestre pendant lequel les maîtres sont remplacés dans leurs classes par les élèves-maîtres de deuxième année de formation professionnelle effectuant leur stage en situation » (1) ;
- « des opérations d'une durée moyenne (six semaines) pendant laquelle la suppléance des maîtres dans leur classe est assurée par les instituteurs remplaçants ».

En langage administratif : des R12 pour les premières, des R6 pour les secondes. Ce qui, quand on connaît les antécédents professionnels de M. Beullac, ne manque pas de piquant...

Cela dit, deux principes essentiels sont posés par les textes :

- La formation des instituteurs relève d'une conception globale de la formation, « définie comme une formation permanente incluant une formation initiale et des opérations de formation continue ». Principe fondamental, et qui est d'ailleurs, à cette date, reconnu pour la première fois dans le cadre de l'Éducation nationale. Et même dans celui de la Fonction publique où les discussions sur ce thème sont à peine commencées. Cette conception relie la formation des maîtres « aux besoins qui naissent de la nécessité d'adapter leur pratique professionnelle aux transformations du système éducatif, qui ne font qu'accroître la conscience que l'on a de l'importance fondamentale et souvent décisive des écoles maternelle et élémentaire dans l'ensemble du système éducatif » (2).

- La formation des maîtres relève d'une dynamique. Il s'agit, d'une part, « de développer chez les maîtres leur aptitude aux changements. Aucune formation ne peut donc être conçue comme susceptible d'avoir un terme. Toujours inachevée, la formation continuée s'inscrit dans l'activité professionnelle ». D'autre part, de faire de la formation des maîtres « un élément indispensable d'une politique d'innovation et de développement du système éducatif » (3).

## où sont les remplaçants ?

A ce jour, environ 175 000 instituteurs (plus de la moitié du corps)



# des travailleurs

## me tres ?

ont suivi un stage de formation continue (70 000 pour les R12 — 105 000 pour les R6). Le premier bilan ne semble cependant pas « globalement positif ». Ni sur le plan des principes. Ni sur celui des moyens. Projet trop ambitieux, manque de formation des « formateurs », atmosphère par trop « scolaire » des lieux de formation, les écoles normales. Nombreux, selon le SNI-PEGC ou le SGEN-CFDT, sont les instituteurs « déçus par l'expérience ». Et cela notamment parce que, contrairement à l'esprit des textes, et aussi du fait du flot de réformatrices qui ont atteint le premier cycle ces dernières années, de trop nombreux stages n'ont pas été conçus comme des stages de formation continue enrichis des apports de la recherche pédagogique mais comme des stages de formation initiale différée.

Hiatus également en ce qui concerne la durée. Trois mois, et même six semaines, paraissent finalement bien longs à beaucoup d'intéressés — volontaires, ne l'oublions pas ! — et pas toujours adaptés aux situations concrètes de remplacements ou de suivis pédagogiques qui se posent ici ou là dans les écoles. Résultat : les « petits stages » — quelques semaines, voire quelques jours — prennent le pas dans les départements sur les « gros morceaux » prévus par les textes. 17 200 instituteurs pour ce type de stage en 1978-1979. Sensiblement le même nombre en 1979-1980.

La machine « remplacements » cahote également pour le moins. Et, redéploiement oblige, l'essence manque dans le moteur... Non seulement le plan de cinq ans prévu en 1972 n'a pas été mené avec la célérité

nécessaire (4), et le fossé est grand entre le nombre d'instituteurs désireux de partir en stage et les titulaires chargés de les remplacer — un pour trois à peu près ! — mais, comme le reconnaît M. Chaillot de la direction des Ecoles, « la majeure partie des titulaires remplaçants sont plus utilisés pour remplacer des congés de maladies que des congés de formation ».

Résultat : la machine grippe, certains stages ne sont plus effectués pendant le temps de travail, mais pris sur les vacances, la grogne refait surface entre les partenaires de l'accord de 1972, et le SNI-PEGC frappe du poing sur la table. « Il n'y aura pas de plan sérieux de formation continue si ces actions sont envisagées en dehors du temps de service, et si un système cohérent et solide de titulaires remplaçants n'est pas arrêté. Le problème de la formation continue est intimement lié à celui du remplacement » (L'école libératrice, 14 novembre 1980).

### PEGC : une demi-heure par semaine

La formation continue des PEGC reste, pour l'instant, embryonnaire. En juin 1979, Christian Beullac a assuré qu'un plan de formation continue serait mis en place pour l'ensemble des professeurs de collège dès la rentrée 1979/1980. Et de fait, une récente circulaire vient d'en souligner les modalités. Avec, cependant, une restriction de taille pour les syndicats puisqu'une grande partie des stages en formation continue devra être réalisée « en dehors du temps de service » (on trouvera la teneur des projets ministériels sur l'ensemble de la formation continue du second degré dans l'article « Trois actions pour le ministre » publié dans notre n° 432 du 23 octobre dernier, projets qui restent encore suspendus aux négociations entre chercheurs, décideurs et enseignants).

Quant aux PEGC proprement dits, une demi-heure hebdomadaire (en dehors du mercredi) vient de leur être accordée pour des actions de formation. Mais, toujours au nom du même principe (formation en dehors du temps de travail), le SNI-PEGC a demandé à ses adhérents « de ne pas s'associer à cette mesure ».

### le monopole des EN en perte de vitesse

Pour l'heure, le ministère fait le gros dos. Même s'il affirme qu'après la rénovation de la formation initiale des instituteurs, la formation continue reste « l'axe prioritaire » de celle du premier degré. Et sans vraiment tirer une croix sur les stages de douze à six semaines, il privilégie les stages de courte durée et « les actions ponctuelles qui s'incluent



*davantage dans le cadre de l'animation pédagogique* » (circulaire de la direction des Ecoles 18 juin 1980).

Objectifs 1980-1981 : centrer essentiellement les programmes de formation continue sur la mise en œuvre des Instructions du cycle moyen. Diversifier les terrains de stage et les lieux de regroupement (circonscription, agglomération, village, groupe scolaire, école...). Ce qui revient à dire, en passant, que si l'école normale reste « le lieu privilégié » des stages, elle n'en a plus le monopole...

Restent deux points d'interrogation : le rôle de l'Université, et le sens que doit, ou peut, avoir dans l'avenir la formation continue des instituteurs. L'Université, qui a maintenant une part importante dans l'élaboration de la formation initiale, sanctionnée par un DEUG, saura-t-elle, comme le souhaitent de nombreux maîtres, jouer son rôle dans la formation continue ? Saura-t-elle surtout jouer le jeu de ce « *grand rapprochement psychologique nécessaire* » entre ces deux mondes encore si opposés que sont l'école primaire et l'enseignement supérieur ?

Quant aux sens même de la formation continue pour les instituteurs, le débat reste largement ouvert. Ambitieuse, la circulaire de 1972 visait à l'évolution même du système éducatif et de la condition enseignante. Plus terre à terre, la plupart des directives ministérielles font, de la formation continue, l'outil privilégié de la bonne application des réformes ponctuelles. Entre une formation continue de type purement « professionnelle », et qui peut se concevoir, et une formation continue de type plus « culturel », et à laquelle on ne voit pas pourquoi les instituteurs n'auraient pas droit comme les autres salariés, l'avenir est à un juste milieu, dont on n'a pas encore trouvé le sens de la flèche...

**Jean-Pierre Corcelette**

(1) En fait maintenant la **troisième année**, depuis la nouvelle formation des instituteurs.

(2) (3) Déclaration d'orientation sur la formation permanente des maîtres (21 mars 1972).

(4) Cinq mille postes de titulaires-remplaçants devaient être créés pour... 1978, et mis à disposition de la formation continue.





# mission

Comment sont pris en compte les besoins de la formation continue dans une ville moyenne en butte aux bouleversements économiques, où existent à la fois des structures de l'Education nationale (le GRETA), du secrétariat d'Etat à la Formation professionnelle (la MEP) et des organismes privés ?

Comment les salariés font-ils entendre leur voix ?

Nous avons tenté de le voir à La Rochelle, aussi bien du côté du GRETA 17 Nord (ainsi appelé depuis qu'il s'est scindé, pour des raisons de commodités, en deux parties, deux ans après sa création, en 1974) qui regroupe trente et un établissements et dispose de quatre cent mille heures-stagiaires, que des militants syndicaux.

## à La Rochelle

---

### les rouages du GRETA

RETOURNER à l'école n'est pas évident lorsque l'on est adulte. Pour cette raison, la formation continue dispensée dans le cadre des établissements scolaires risquait de se heurter à des blocages. Il fallait donc montrer aux auditeurs que l'école pouvait dispenser autre chose qu'un cours magistral, en adoptant des méthodes spécifiques à l'enseignement des adultes, et ceci, quel que soit le type de stage.

*« Poser des questions pour comprendre un problème, parler sans bafouiller et dans les limites d'un sujet. Comment vaincre sa timidité pour s'exprimer oralement, engager une conversation avec des personnes que l'on ne connaît pas, aborder un supérieur, s'exprimer clairement et sans passion face à une personne hiérarchiquement plus élevée, retrouver le fil de ses idées, entretenir une conversation lorsque l'on n'a rien à*

*dire ? »* A partir des motivations de ses stagiaires — quinze employés du service des Pensions des armées venus participer à une session d'expression orale dans le cadre du 1% —, la formatrice a bâti un schéma visant à les faire « observer, réfléchir et agir » face à différentes situations. Elle a recours pour cela au magnétoscope qui lui permet de filmer les divers sketches et jeux de rôles qu'elle leur propose.



Par exemple, six personnes attendent l'autobus dans le petit matin glacial et commencent à se parler. Deux autobus passent... complets. Le troisième ne peut prendre que quatre passagers. Que font ceux qui restent ? Une fois enregistrée, la séquence est projetée en présence de l'ensemble du groupe, et commentée. On y repèrera les échanges « rituels » (faisant référence au temps par exemple), les échanges critiques d'adultes à adultes (« On devrait mettre des abris plus profonds, il y ferait moins froid ») mais aussi de « parent critique à enfant adapté » (selon les concepts de l'analyse transactionnelle), et les « collusions » qui donnent l'impression de communiquer alors qu'on ne fait qu'émettre des stéréotypes.

Curieusement, les employés administratifs qui ont choisi ce stage de vingt-cinq heures réparties sur quatre jours n'ont aucun contact avec le public, puisque leur travail consiste à établir des dossiers et à calculer pensions et retraites. C'est qu'ils recherchent avant tout « un enrichissement personnel, une bouffée d'air

frais » plus que l'acquisition de nouvelles connaissances, même si certains y voient la possibilité d'applications pratiques ultérieures telles qu'un dialogue plus facile avec les collègues et le chef de bureau, ou bien une meilleure aisance lors des épreuves orales d'un concours.

Bien différent est le stage de chaudronnerie qui rassemble dans un LEP une vingtaine d'ouvriers de divers niveaux et spécialités, préparant des CAP et BP de soudure et chaudronnerie. Guy Thomeret, professeur technique de l'enseignement professionnel, se partage entre ses deux groupes de stagiaires répartis dans la salle de dessin et l'atelier. « Cela leur permet, dit-il, de travailler à leur rythme » ; à chacun est confié un travail correspondant à son niveau de connaissances afin de favoriser une réelle progression. Pour cela il met à la disposition de ses auditeurs un certain nombre de documents (fiches, manuels) dans lesquels ils cherchent ce qui leur est utile pour résoudre les divers problèmes qui se présentent, qu'il s'agisse d'effectuer un tramage, de répondre à un questionnaire

ou de réaliser une pièce mécanique. Au fur et à mesure des demandes, l'enseignant fait diverses mises au point sur des problèmes-clefs (les meules, l'emboutissage) en recourant à des techniques modernes (rétro-projecteur) plus simples et plus rapides. Pour Guy Thomeret, « cette méthode a le double avantage de rendre les stagiaires autonomes, tout en intervenant en fonction de leurs besoins, car une leçon qui ne s'appuie pas sur la motivation est inutile. Il faut avoir besoin d'une information pour s'y intéresser ».

Cette notion de « travail à son rythme » se retrouve dans la plupart des stages proposés par le GRETA en raison de l'hétérogénéité du public. « Certains ont du mal à aligner deux phrases, et d'autres sont très à l'aise avec la langue. Devant de telles disparités, pas question de faire un cours magistral », explique Claudine Terny, formatrice en français, qui propose des exercices variés — de la rédaction d'une réponse à une offre d'emploi au résumé d'un article du « Monde » —, toujours ancrés sur la réalité. Car, ajoute-t-elle, « il faut arriver à effacer les mauvais souvenirs que les gens peuvent garder de l'école et leur montrer que le français c'est la vie, que lorsqu'ils disent bonjour à leur voisin, parlent à leur belle-mère ou écoutent la radio, c'est toujours du français ». Cet apprentissage progressif et différencié est certes facilité par le système des CAP par unités capitalisables. Il ne s'agit pas en effet d'amener tout le monde au même niveau pour un examen final à un moment donné, mais de faire en sorte que chacun parvienne à acquérir tôt ou tard certaines connaissances. Les uns obtiendront leur unité en quelques mois, les autres en un ou deux ans.

Même démarche chez le professeur de comptabilité (unité capitalisable commune aux CAP de comptabilité et d'employé de bureau dans le cadre de la promotion sociale) qui, à partir d'un même thème (« les classes du plan comptable ») et des mêmes exercices, adapte des possibilités de réponses pour les stagiaires dont le niveau est le plus bas (là aussi cela varie du certificat d'études au DEUG) en travaillant au maximum sur des exemples concrets.

C'est aux conseillers en formation

## la Mission d'éducation permanente

Créées en 1975 à titre expérimental, à l'initiative du secrétariat d'Etat à la Formation permanente, les MEP, au nombre de cinq au départ (Chambéry, La Chapelle-Saint-Luc, La Rochelle, Montbéliard, et Bayonne qui a disparu depuis), ont pour mission de s'adresser en priorité aux « exclus » des grands ensembles (femmes, chômeurs, jeunes sortis sans qualification du système scolaire) pour les sensibiliser à la formation. Contrairement à d'autres MEP, celle de La Rochelle ne s'est pas installée dans une ZUP mais a préféré s'implanter à l'intérieur même du GRETA dont elle est devenue peu à peu la partenaire privilégiée.

Cette position géographique spécifique a sans doute contribué au fait que son action a rapidement débordé le cadre des grands ensembles pour toucher tous les quartiers de la ville. De même, la composition de la cellule de base (deux CFC de l'Education et un animateur de la maison de la Culture) a permis une interpénétration des domaines éducatifs et culturels qui s'est traduite par la mise à la disposition du public d'un large éventail d'activités tant en direction de la vie associative que des individuels. Coupe, couture, menuiserie, travail du bois, du fer, photo, affiche, audiovisuel, journal, français, langues, sténo-dactylo, comptabilité sont autant d'activités qu'offre la MEP. Celles-ci se distinguent de la promotion sociale par le fait qu'elles ne préparent pas à un examen et répondent plus ponctuellement à la demande du public : les participants élaborent en effet eux-mêmes leur programme avec le formateur. « Toutefois », remarque Guy Roy, l'un des animateurs de la MEP, « ces formations gratuites ayant lieu près de chez soi suscitent souvent le désir d'aller plus loin, et il n'est pas rare que des stagiaires de la MEP pensent à préparer un CAP par exemple ; d'autant plus que la MEP utilise largement le potentiel technique offert par le GRETA. »

La MEP, qui est passée du stade expérimental à une phase contractuelle (contrat renouvelable annuellement), a touché en 1979 plus de mille personnes en formation et de deux mille en information.



continue (CFC) de bâtir les formations en fonction des divers types de publics : individuels qui préparent un CAP en promotion sociale (stages gratuits subventionnés par l'État) et salariés des entreprises. Dans ce dernier cas, la formation s'élabore en collaboration avec les responsables de l'entreprise et du CE. Les trois CFC, Guy Cavalié, Guy Cormerais et André David, se partagent les secteurs — industriel, tertiaire et informatique, sanitaire et social —, correspondant à la demande locale. Leur activité comporte deux volets : la prospection auprès des sociétés et la réalisation des vœux des demandeurs. Une fois le programme établi, il leur reste à choisir les formateurs parmi un volant de cent cinquante professeurs, titulaires, mais aussi auxiliaires et vacataires. S'il est nécessaire d'employer des titulaires spécialistes d'une discipline non seulement parce que cela représente une garantie de sérieux vis-à-vis de l'extérieur, mais aussi parce que certains établissements techniques qui ont mis des années à accumuler un matériel parfois coûteux ne sont pas prêts à ouvrir leurs placards au premier venu, il faut aussi limiter le recours aux titulaires car les syndicats enseignants ne sont guère favorables aux heures supplémentaires.

C'est pourquoi le GRETA de La Rochelle fait appel à 40 % de titulaires pour 60 % d'auxiliaires et de vacataires. Cependant, cela comporte un double inconvénient : d'une part la formation de ces derniers qui a lieu sous forme de stages de trois à quatre jours en début d'année sur les problèmes pédagogiques de la formation d'adultes, puis de journées de regroupement sur des thèmes précis, et d'autre part, les difficultés du contrat, un auxiliaire mensualisé étant contraint d'assurer davantage d'heures (une trentaine) que le titulaire. Quant aux vacataires, leur statut est peu enviable, car, s'il comporte la garantie de la stabilité du lieu de travail, l'emploi (rémunéré 88,70 F de l'heure) est en revanche précaire. C'est pourquoi la plupart des vacataires sont des femmes dont le mari travaille et pour qui cette activité représente un complément.

Mais le gros problème reste celui du choix des formateurs qui ne peut s'appuyer sur aucun critère objectif,

du moins au départ. « C'est là où le bât blesse, convient Guy Cavalié. On essaie d'éliminer les chasseurs de primes et de retenir des gens qui acceptent de travailler de manière différente de l'enseignement initial, de se remettre en cause et de participer à un certain nombre de réunions dans l'année. Mais pour la formation à l'intérieur des entreprises en particulier, on ne peut pas choisir n'importe qui. Il faut éviter les gens trop marqués politiquement qui tenteraient de faire du prosélytisme, et ceux qui ont des difficultés de contact avec les adultes. C'est un peu un pari, une aventure, laquelle n'a pas que des bons côtés car on se fait parfois considérer comme un « négrier », d'où des relations tendues avec certains auxiliaires ou enseignants conjoints de vacataires. C'est ce que nous vivons le plus mal. »

L'ambiguïté réside en effet dans ce que le GRETA doit, avant tout, « coller » à la demande locale, laquelle évolue très vite. Ainsi, les difficultés de l'industrie automobile ont entraîné la suppression de la plus grosse convention (170 000 F) signée entre l'entreprise Talbot et le GRETA, si bien que le nombre des stagiaires en mécanique auto est tombé de la centaine à une vingtaine. Heureusement, l'informatique a pris le relais de cet effondrement. « Une telle souplesse n'est possible que parce que l'on peut mobiliser ou démobiliser à loisir un volant de formateurs », signale Guy Cavalié. Pourtant, la structure actuelle du GRETA est encore trop rigide pour pouvoir s'adapter à la demande. Les CFC déplorent notamment un manque de concertation (qu'ils tentent de pallier en assurant à tour de rôle une coordination) et certaines aberrations telles que deux établissements proposant la même formation à des prix différents. « Les établissements scolaires restent des fiefs autonomes pour qui la formation continue est un corps étranger. Nous vivons une période de crise où la grande structure Education nationale a du mal à accepter ce nouveau greffon », estiment les CFC qui voient la solution dans une globalisation du GRETA.

Globalisation : voilà le grand mot lâché. Celle-ci consisterait à faire définir les grandes orientations du

**Croisière en Méditerranée**  
FEVRIER

**Pski 4-17 ans**  
FRANCE ETRANGER

**Noël en Famille**  
OXFORD  
BAMBERG

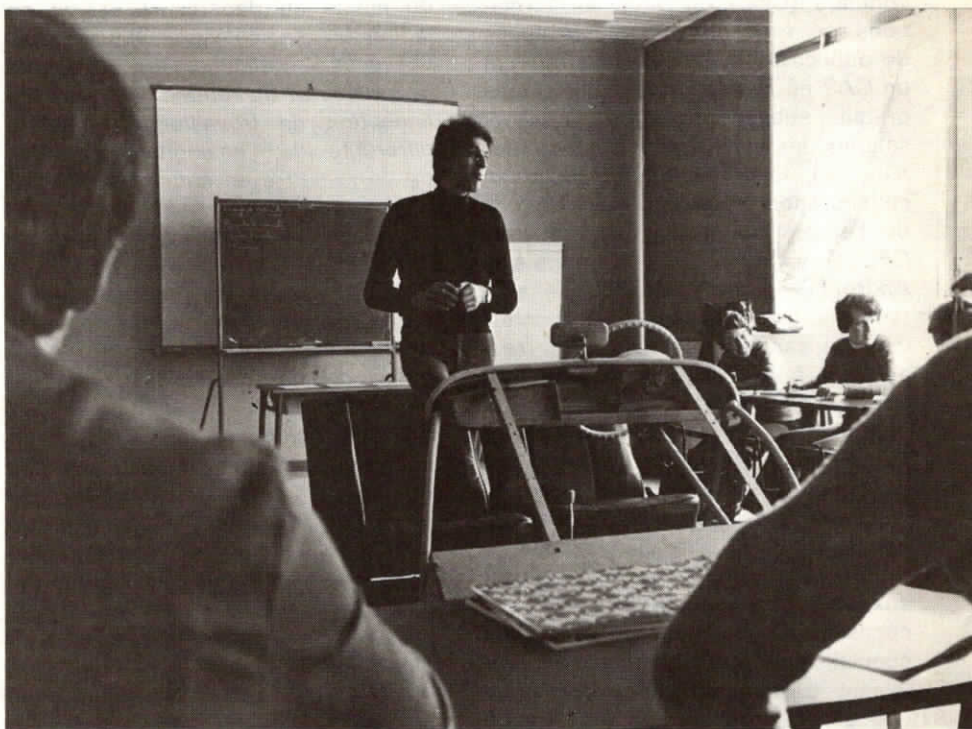
**Voyages**  
**Sorties**  
**Eveil**  
FRANCE ETRANGER

**Visite de Paris**

**COMITE D'ACCUEIL**  
de l'enseignement public  
88, bd Saint Michel  
75006 Paris  
tel. 329 12 88



GRETA par le Conseil inter-établissements. Il y aurait alors une double signature du proviseur de l'établissement accueillant la formation (et qui en assumerait la responsabilité pédagogique) et du chef de l'établissement d'appui, celui sur lequel repose toute l'infrastructure (intendance, secrétariat, CFC) du GRETA. L'établissement d'appui drainerait alors l'ensemble des conventions. Une telle perspective ne satisfait guère les responsables des établissements adhérant au GRETA qui voient là une perte de pouvoir et une baisse de leurs ressources dans la mesure où ils sont intéressés à titre personnel car ils touchent une indemnité proportionnelle au volume des actions de formation continue. Il y a là un risque de suppression de l'élan, donc de moindre compétitivité. « *Nous refusons pour l'instant toute organisation formelle pré-établie. Il ne faut globaliser que si c'est nécessaire parce que l'autonomie permet de répondre à des situations ponctuelles* », explique M. Clercy, proviseur du lycée Léonce-Vieljeux. Ce n'est pas l'avis des CFC qui considèrent que cet inconvénient serait compensé par le fait que la globalisation permettrait à la fois de dégager des moyens supplémentaires



(postes d'enseignants et de personnel administratif) tout en faisant des économies de gestion, et d'accueillir davantage d'auditeurs.

A ce problème s'ajoute celui de la position concurrentielle du GRETA par rapport à l'important marché de

la formation permanente, qui conduit le DAFCO et le recteur à rechercher davantage de rentabilité en augmentant le volume des formations négociées avec les entreprises dans le cadre du 1 % (actuellement 30 % des actions du GRETA) au détriment de celles relevant de la promotion sociale. « *La politique académique définie en fonction de l'environnement (demandes de formation) et des possibilités des divers établissements du GRETA consiste aussi à choisir les domaines à développer en priorité. En ce moment, nous faisons porter nos efforts sur le secteur du 1 %* », précise Jean Billy, délégué académique à la Formation continue de la région Poitou-Charente. Cette évolution inquiète certains CFC, soucieux de conserver son rôle de service public au GRETA, d'autant plus que celui de La Rochelle abrite la Mission d'éducation permanente (MEP), laquelle oriente nombre de ses auditeurs vers la promotion sociale.

Mais cette complémentarité de la MEP et du GRETA, qui fait l'originalité de La Rochelle, risque de compliquer encore la situation car l'extinction du Pacte pour l'emploi, fin 1980, freinera sans aucun doute les actions de promotion sociale (diminution des crédits) au profit des formations financées par les entreprises.



les éditions ouvrières

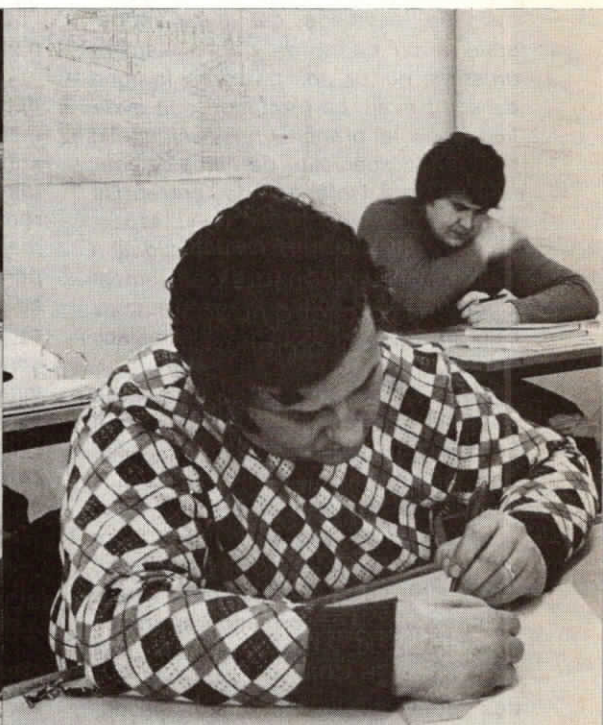


Jean-Claude Renard  
**Les Mots magiques**  
Poèmes

Quand un grand poète  
rencontre l'enfance...

Collection « **Enfance heureuse** »  
20977 - 96 pages.





## formation détournée

A La Rochelle, agglomération de cent trente mille habitants, l'activité est essentiellement maritime (chantiers navals, pêche, navigation de plaisance), touristique et commerciale. Si elle est passée, faute de matières premières, à côté de la révolution industrielle du XIX<sup>e</sup> siècle, La Rochelle s'est peu à peu industrialisée grâce à la décentralisation — industrialisation d'ailleurs considérée d'un fort mauvais œil par le patronat local de la pêche, peu satisfait de voir lui échapper le monopole de l'emploi.

Mais actuellement, il y a plus de huit mille chômeurs dans cette ville qui a vu disparaître en l'espace de trois ans plusieurs grosses entreprises : la CIT-Alcatel qui employait mille deux cents personnes, et s'étant reconvertie de l'électro-mécanique à l'électronique, a déplacé son usine à Saintes ; Dufour (navigation de plaisance) qui a éclaté et dont l'unité de

production est tombée de mille deux cents à trois cents salariés ; la SCAN (Société de construction aéro-navale). En outre, le bâtiment a perdu près de vingt mille emplois en cinq ans dans le département, dont environ deux mille à La Rochelle. En 1980, si l'on n'assiste plus à des disparitions spectaculaires, il y a cependant des « dégraissages », beaucoup de PME ayant tendance à réduire leur personnel.

Pourtant, il reste à La Rochelle quelques grosses entreprises : l'usine automobile Talbot (deux mille salariés), Alsthom (mille six cents personnes) qui fabrique du matériel ferroviaire, la Société nouvelle Ateliers et Chantiers La Rochelle-Pallice (constructions navales, mille personnes), Rhône-Poulenc (chimie fine, huit cents employés), la Société de confection de l'Atlantique (chemiserie, deux cent cinquante salariés), et près de cinquante entreprises de navigation de

plaisance employant environ trois cents personnes.

Dans le contexte, comment s'organise la formation permanente ? En principe, selon la loi de 1971, l'entreprise élabore son « plan de formation » qu'elle soumet, pour avis, au comité d'entreprise. En réalité, il y a différents cas de figure, du comité d'entreprise « fantoche » à celui que l'on consulte « pour la forme », en passant par l'élaboration commune du plan de formation par le CE et la direction. Pourtant, quelles que soient les modalités de la concertation, les syndicats sont unanimes : l'entreprise privilégie toujours les formations qui lui sont utiles, au détriment de celles qui visent à l'épanouissement personnel des salariés. « *Entre un stage de danse et un stage de chaudronnerie, je donnerai la préférence au second* », reconnaît René Saint-Dizier, adjoint au chef du personnel de la CGE-Alsthom, société qui dépasse pourtant le quota légal, puisqu'elle consacre 1,47 % (au lieu de 1,1 %) de sa masse salariale à la formation permanente, mais où le plan de formation donne la priorité aux besoins des chefs de service qui désirent former leur personnel.

Les cadres sont les premiers à se plaindre de ce « détournement », car cela limite leurs chances d'évolution.



« On ne peut pas parler de formation, mais de recyclage, car il est impossible à un cadre de pouvoir suivre un stage qui ne soit pas dans la ligne de son travail. La formation doit avoir lieu dans la branche professionnelle et dans la spécialité de l'emploi pour la carrière à l'intérieur de l'entreprise et au bénéfice de celle-ci. L'aspect formation individuelle qui présidait à la loi de 1971 est complètement éliminé », indiquent Jean Joris, Jacques Bureau et Jean-Wincelas Cieslack de la CGC.

Cette difficulté est encore aggravée par la situation spécifique à La Rochelle. Ville moyenne écartelée entre quatre métropoles régionales (Nantes, Bordeaux, Poitiers la préfecture de région, et Limoges où se trouve la Chambre de commerce régionale), La Rochelle n'offre guère de possibilités de formation sur place pour les cadres (pas de structures universitaires) et se trouve en dehors des deux grandes régions (Sud-Ouest-Aquitaine et Bretagne) qui font l'objet d'opérations spécifiques de redressement économique. En outre, il n'y a pas dans la ville d'entreprises concurrentes. Matériel ferroviaire, constructions navales, chimie, navigation de plaisance, confection sont autant de secteurs diversifiés, si bien qu'il n'y a guère de possibilité pour un cadre démissionnaire de retrouver un emploi sur place : « Si on veut changer d'emploi, il faut s'expatrier, signale Jean Joris. Et si l'on demande une formation qui n'entre pas exactement dans le cadre de la spécialité, l'employeur pense automatiquement que l'on veut quitter l'entreprise, et les possibilités de carrière se ferment. Nous sommes dans un carcan. » Un carcan d'autant plus rigide qu'il y a une solidarité patronale : « Quand quelqu'un veut changer de place, cela se sait. C'est un étouffoir », ajoute Jacques Bureau.

Impasse dont les cadres ne semblent pas près de sortir parce qu'ils sont trop peu nombreux pour pouvoir s'absenter longtemps (« un cadre seul dans une entreprise de cent personnes, qui s'éloigne six mois, est remplacé et perd son poste ») et faute de moyens financiers (la formation d'un cadre, qui ne peut se faire sur place, revient trois fois plus cher que celle d'un ouvrier). Pourtant, la CGC est ouverte à toutes propositions d'où

qu'elles viennent et notamment de l'Éducation nationale (le GRETA n'offre guère de cours à ce niveau).

Les centrales syndicales ouvrières déplorent elles aussi un détournement de la formation. Les exemples sont nombreux. Michel Guitton, secrétaire général de l'UD-CGT de Charente-Maritime, regrette que « soient majoritaires les formations courtes et parcellisées visant uniquement à une adaptation à des matériels nouveaux » et que « très peu de moyens soient consacrés à des formations longues visant à apporter un complément à la formation initiale ». Jean Romant, représentant syndical FO à Alstom, déclare : « Lorsque les gens font des demandes de formation, on leur dit que ce n'est pas adapté aux besoins de l'entreprise. Il y a un décalage entre les aspirations des salariés et les réponses de la direction. » De son côté, Maurice Herrault, délégué CFDT dans la même usine, déplore « d'une part que les cours hygiène et sécurité dispensés à l'intérieur de l'entreprise prennent de plus en plus d'importance et soient intégrés dans les heures de formation et, d'autre part, que ce soient toujours les mêmes qui béné-

ficient des stages organisés par la direction pour les besoins de la production ».

Il y a eu jusqu'à présent peu de réactions à cet état de choses, tout au plus quelques recours à l'Inspection du travail pour des cas litigieux. Seule la CGT semble s'être lancée dans une initiative de plus grande envergure. Devant un CNPF qui a monté des établissements de formation (le CIPECMA, Centre interprofessionnel de perfectionnement de la Charente-Maritime), choix délibérément différent de celui de la CGT qui souhaitait privilégier les établissements publics (GRETA et FPA), celle-ci s'est organisée de manière à faire prendre en charge par les salariés l'application des textes relatifs à la formation continue. « La première tâche a été de faire s'exprimer les besoins pour que les demandes émanant des salariés soient présentées dans le cadre de la fixation du plan annuel de formation de l'entreprise » indique Michel Guitton qui, conscient des lacunes dues à des scolarités écourtées, pose la nécessité de stages de formation générale (français, mathématiques) comme préalable à toute

## des outils

■ La Conférence des présidents d'université vient de présenter **Le guide de la formation continue dans les universités françaises** que vient de réaliser pour elle Centre Inffo. Ce travail entre les présidents — particulièrement Michel Migeon, président de Lille I, et son groupe — et les équipes de Centre Inffo, permet d'avoir, en 450 pages, le panorama des réalisations et des potentialités des universités françaises et propose à n'importe quel demandeur de formation, collectif ou individuel, des solutions. C'est un outil plus que précieux. (85 F, à commander à Centre Inffo, Tour Europe, 92080 Paris La Défense, Cedex 07.)

■ Les quatre mille principaux organismes de formation professionnelle continue sont recensés et présentés dans la nouvelle et cinquième édition du **Dicoguide de la formation 79/80** qui, par ailleurs, rassemble un certain nombre d'informations sur les textes officiels, les structures de la formation, les grands organismes, les publications, les centres de renseignements pour entreprises ou individuels, etc. Utile pour s'y retrouver dans le maquis des organismes de formation, notamment privés. (250 F, Annuaire HEC DAG, 65, rue de Rivoli, 75001 Paris.)

■ La Cinémathèque des entreprises CEFILM, avec son fonds de deux cent cinquante titres, a réalisé quarante-cinq mille projections durant l'année scolaire 1979/1980, dont une grande partie dans les établissements d'enseignement. Ces films d'information, qui s'inscrivent dans vingt-sept secteurs — de l'agro-alimentaire aux transports en passant par la mécanique, l'informatique, le bois, la gestion, l'industrie minière ou l'océanographie —, ont été réalisés par des entreprises publiques ou privées, ou des organisations françaises ou étrangères et sont prêtés gratuitement. Le **Catalogue 1981** vient de sortir, il peut être obtenu à la Cinémathèque des entreprises CEFILM (15 bis, rue de Marignan, 75008 Paris — tél. : 723-74-30).



formation permanente efficace. « Il a fallu mener pour cela un véritable combat syndical et encourager les salariés à beaucoup de ténacité car on ne peut refuser la participation à une action de formation permanente que sous forme d'un report » poursuit-il. Et d'expliquer : « Face à la mise en place de formations courtes et utilitaires (adaptabilité à de nouvelles machines) et qui étaient parfois de véritables véhicules de l'idéologie patronale, la CGT s'est retirée du conseil d'administration du CIPECMA. »

Si elle souhaite le monopole du service public en matière de formation permanente, et pour cela une augmentation des moyens de la FPA et des GRETA, la CGT n'est cependant pas une inconditionnelle à l'égard de la formation dispensée par ces derniers. Elle émet des réserves quant aux CAP par unités capitalisables qu'elle qualifie de « formation professionnelle en morceaux, formule qui peut être intéressante en période de stabilité économique mais qui représente un réel danger actuellement car elle fait trainer en longueur la formation ». D'où, conclut Michel Guitton, « notre préférence pour des formations débouchant sur un diplôme global, car l'unité capitalisable n'est guère monnayable dans l'état actuel des choses ».

D'ailleurs, on peut se demander quelle est l'utilité du diplôme dans la mesure où celui-ci ne débouche pas forcément sur une promotion ou une augmentation de salaire. Tel est le cas, par exemple, de cet ouvrier rencontré au GRETA et qui, bien qu'ayant réussi à obtenir deux CAP (soudure et chaudronnerie) en deux ans, n'a pas vu d'amélioration tangible à sa situation. « La promotion n'est pas immédiate, convient René Saint-Dizier ; il faut attendre qu'un poste soit disponible. »

Cela explique le pessimisme des syndicats, d'autant plus qu'en période de crise économique, on pense peu à la formation, le chômage venant en tête des préoccupations. D'où le risque de voir diminuer la formation continue ou de la voir devenir interne à l'entreprise pour satisfaire encore davantage ses besoins immédiats. Un cercle vicieux d'où l'on n'est pas près de sortir...

**Michaëla Bobasch**

A l'opposé des grands organismes privés — ou des petites officines —, les mouvements associatifs, sans but lucratif, issus de l'éducation populaire, tentent de développer une action d'éducation permanente élargie, qui s'adresse au citoyen et non plus seulement à l'« homme producteur ». Nous avons rencontré des responsables de trois d'entre eux parmi les plus importants : la Ligue française de l'enseignement et de l'éducation permanente, les Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active (CEMEA), la Fédération nationale Léo-Lagrange.

# permanence de l'éducation ?

L'EDUCATION populaire ne date pas d'aujourd'hui et les grands mouvements, les nombreuses associations qui la mettent en œuvre — certaines depuis des dizaines d'années — n'ont pu que se féliciter de voir s'instaurer une éducation permanente, de voir, en quelque sorte, leur action reconnue par la loi. Ils ont pu avoir le sentiment que le train se mettait sur leurs rails. Mais, entre l'espérance nouvelle et la réalité d'aujourd'hui, il y a plus d'un hiatus. En dix ans, du début des années 70 à celui des années 80, le généreux humanisme

qui les animait en a pris un sérieux coup. Beaucoup a été fait, mais tout reste à faire.

Parmi les trois fonctions que se désignait la loi de juillet 1971 dans son article 1<sup>er</sup> (fonction économique, sociale et enfin culturelle), et malgré les améliorations de la loi de 1978, la dernière, la fonction culturelle, semble faire figure de parent pauvre : l'usage qui a été fait de la formation permanente — tel qu'il ressort de tous les bilans de ces dix dernières années — correspond beaucoup plus à des préoccupations « utilitaristes »



## les CEMEA

A priori, « aucun terrain n'est exclu ; nous développons notre action dans les centres de vacances, mais aussi dans l'école et en dehors, dans les hôpitaux psychiatriques, mais aussi les maisons de Jeunes et de la Culture, etc. : partout où nos militants ont une pratique professionnelle ». Pour 1979, 6 000 personnes ont bénéficié d'environ 90 000 journées-participants.

- depuis une trentaine d'années, action dans les hôpitaux psychiatriques notamment au bénéfice des **infirmiers** ;
- formation des **directeurs** de ces établissements (en liaison avec l'ANCE) ;
- formation de moniteurs, **éducateurs spécialisés** pour enfants handicapés ;
- formation d'**animateurs, directeurs** d'équipements socio-éducatifs ou socio-culturels (responsables de maisons de Jeunes, responsables de comités d'entreprise, etc.) : stages ou cycles de deux ou trois ans ;
- stages de **perfectionnement** ouverts à **tous les publics** mais plus spécialement aux enseignants, centrés sur un thème (théâtre, découverte du milieu, etc.) : « permettre aux éducateurs d'acquérir un certain nombre de méthodes en relation avec leur activité professionnelle ».

Les CEMEA peuvent répondre à des demandes « hors programme ». Exemples : stages pour des agents spécialisés des écoles maternelles, sous convention avec le Centre de formation des personnels communaux ; sensibilisation à la connaissance des enfants pour mères de familles sans emploi de la région de Caen, financé par le Fonds social européen (un jour par semaine pendant un an).

## la Fédération Léo-Lagrange

La Fédération nationale Léo-Lagrange s'est dotée d'une structure très décentralisée qui couvre un grand nombre d'activités très diverses.

- **Centres de formation** (INSTEP) : stages pour animateurs en deux ans (CAPASE) : 297 stagiaires en stage longue durée dont l'emploi est assuré au sein de la Fédération (depuis 1964, 88 % y sont restés) ; stages pour animateurs bénévoles, pour animateurs et directeurs de centres de vacances et de loisir ;
- stages nationaux pour les formateurs de formateurs ;
- stages pour les directeurs d'équipements lourds de vacances ;
- **INSUP** : formation des secrétaires de collectivités, dactylos, etc. ;
- **ASFODEC** dépendant des collectivités locales (Niort, Lille, Levallois) ;
- cours d'alphabétisation pour migrants de la seconde génération ;
- actions dans le cadre du troisième Pacte pour l'emploi ;
- formation de directeurs de salles municipales en collaboration avec la Fédération nationale des ciné-clubs.

## la Ligue de l'enseignement

C'est en 1966, année de son centenaire, que la Ligue française de l'enseignement s'est adjoint le « et de l'éducation permanente ». Ses activités en ce domaine sont multiples :

- des **stages courts** (cinq jours) de formation à l'animation et à tous les domaines culturels (lecture, arts plastiques, audiovisuel, photo, etc.) ainsi qu'aux activités de loisir (centres de vacances, etc.) ; d'après les dernières statistiques ce sont pour la dernière année, 320 000 journées-stagiaires qui ont ainsi été réalisées, s'adressant à environ 60 000 personnes ;
- **formation des cadres de la Ligue**
  - formation des cadres départementaux (depuis deux ans, avec l'université), stagiaires formateurs dans les stages courts ;
  - **centre de formation de formateurs** (en liaison avec le CNAM) ;
  - quatre **centres publics** (Wattignies, Strasbourg, Chatenay-Malabry, Poitiers), forment les professionnels de l'animation et les directeurs des équipements socio-éducatifs ; ces centres dépendent du secrétariat à la Jeunesse et aux Sports (« La Ligue est la seule à être engagée dans ce secteur ») ;
- **association avec des universités** : mise sur pied, en liaison avec trois universités (une à Paris, deux en province), de trois actions spécifiques de formation à la vie sociale et culturelle (quatre-vingts heures chacune, en moyenne) ouvrant droit au congé individuel.

qu'à des actes « gratuits » visant un épanouissement général de la personne (encore faudrait-il savoir ce que signifie, au fond, cette « gratuité », à quelle conception de la culture elle renvoie). On peut cependant constater que les demandes de formation ont été minoritairement individuelles et volontaires (5 % de l'ensemble des stagiaires dans le cadre de formations financées par les entreprises entre 1972 et 1978) et ont été majoritairement orientées vers des buts économiquement rentables pour les entreprises. Ce qui ne gêne nullement le Premier ministre pour déclarer malgré tout : « *La formation continue ne doit pas se limiter à l'adaptation technique, elle doit être aussi un facteur d'enrichissement pour l'homme* » (Unesco, juin 1980).

Or, autant les responsables des mouvements associatifs ne peuvent qu'applaudir des deux mains à de telles déclarations, autant ils sont bien forcés de constater que les moyens dont ils disposent sont de plus en plus limités. On aura beau jeu de leur reprocher un jour de manier la sébille et le cocktail Molotov ; ils n'en sont d'ailleurs pas là !

D'accord avec les propos du Premier ministre, la Ligue française de l'enseignement et de l'éducation permanente par la bouche de Michel Morineau : « *La formation des adultes ne peut pas interpellé seulement l'homme producteur ; elle interpelle tout autant l'homme-citoyen, le parent d'élève, l'habitant du quartier, l'œuvre culturelle, etc.* » D'accord, la Fédération des Foyers Léo-Lagrange, par la voix de Norbert Alisé : « *Nous essayons de faire passer une formation politique, au sens noble, une formation du citoyen pour mieux surmonter, responsabiliser sa situation de citoyen et comprendre le monde qui l'environne et qui risque de l'étouffer.* » D'accord enfin, les CEMEA, pour lesquels Jean-Marie Michel affirme : « *Il est certain que, dans un monde en transformation où on considère que l'individu n'est jamais fini, qu'il n'a jamais terminé la constitution de sa personnalité, la formation permanente est un élément de cette construction qui intervient toute la vie.* »

Ils sont tous d'accord donc pour estimer que la formation permanente



# le carnet du professeur

# Berty

### mode d'emploi

La partie droite du feuillet CP 1 est destinée à recevoir les notes en regard de chaque nom. Des perforations de cet emplacement, il suffira d'ajouter un feuillet étroit CP 2 qui recouvrira la partie des notations tout en laissant visibles les noms des élèves. Ce feuillet CP 2 recevra à son tour une nouvelle série de notations et ainsi de suite durant l'année scolaire, les petits feuillets CP 2 viendront compléter le carnet de notes.

### avantages

Une seule inscription des noms d'élèves. Sélection quasi automatique des rythmes de notations. Lecture facile et immédiate des notes antérieures. Très grande souplesse d'utilisation. Reliure à feuillets mobiles, solide et de belle présentation, prévue pour un usage intensif sur plusieurs années.

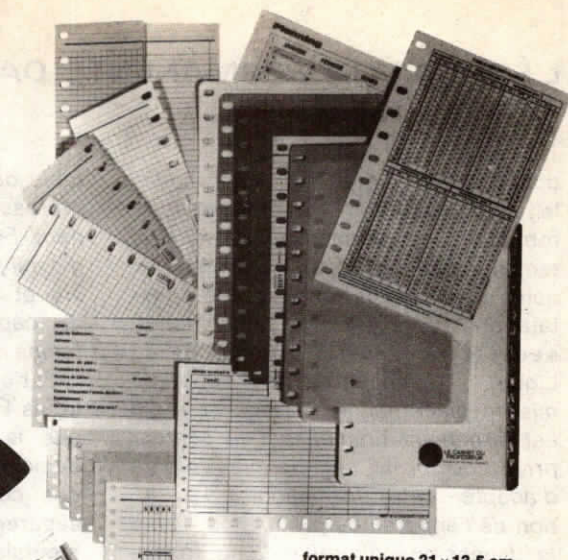
### de nombreux accessoires peuvent s'ajouter et vous aider dans la composition de votre carnet :

- CP 01 Feuillet de Notes larges
- CP 02 Feuillet de Notes étroites
- CP 38 Intercalaires plastique de couleurs avec 6 index
- CP 10 Intercalaires carton de couleurs avec 10 index
- CP 08 Intercalaires cartes de couleurs sans index
- CP 70 Feuillet de papier uni
- CP 75 Feuillet de papier quadrillé 5/5
- CP 15 Bristol fort quadrillé 5/5
- CP 19 Feuillet de moyennes - emploi du temps
- CP 20 Répertoire alphabétique carte bulle
- CP 22 Répertoire alphabétique - Luxe - touches renforcées
- CP 41 Pochettes plastique transparentes
- CP 31 Pochettes plastique bord renforcé couleur
- CP 03 Feuillet de papier cliqué
- CP 04 Feuillet de papier millimètre
- FE 1 Fiches étiquettes neutres (5 couleurs)
- FE 2 Fiches étiquettes d'observation (A B C D)
- FE 3 Fiches étiquettes individuelles d'élèves

**personnalisez-le en le complétant vous-même selon vos besoins**

## le carnet du professeur

- vous aide dans votre travail
- contient votre documentation d'usage
- pratique
- solide
- usages multiples



format unique 21 x 13,5 cm



demandez documentation et tarif au secrétariat de votre établissement ou écrivez :  
Ets BERTY, 49, rue Claude-Bernard, 75005 Paris

une exclusivité  
**Berty**

## A l'intention de vos élèves une enquête éducative sur l'eau



L'eau est un des éléments les plus indispensables à la vie. Vous êtes déjà nombreux à en avoir pris conscience qui depuis plusieurs années étudiez ce thème avec vos élèves. C'est pour répondre à ce besoin d'information et pour vous aider dans votre rôle d'éducateur que la société des eaux minérales d'Evian vient d'éditer à votre intention un document intitulé :

### "Enquête sur l'eau de boisson"

Ce document pédagogique (1) est constitué de trois supports :

1. -Un dossier "le droit à l'information" sur l'ensemble des produits de la société et les questions qu'ils posent servant de base documentaire aux enseignants<sup>(2)</sup>.
2. -Six fiches d'enquête destinées à guider la recherche personnelle des élèves, sous la conduite de leur professeur, retraçant le cycle de l'eau dans la nature, sa composition, sa filtration, son transport, ses contrôles, son importance pour la santé.

3. -Douze diapositives illustrant les fiches.

Le service relations consommateurs de la société des eaux minérales d'Evian - 104, Avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly Sur Seine - vous le fera parvenir contre la somme de 15 francs en timbres-poste, jointe à votre demande, pour frais de tirage et de port (premier tirage limité à 1000 exemplaires).

(1) S'adressant plus spécialement aux enfants des C.M., 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup>.

(2) Ce dossier, réalisé à l'intention des Organisations de Consommateurs, des Journalistes et spécialistes de la nutrition, peut être envoyé seul et gratuitement.

## SUPER CAMPUS BARTHE

PERMET L'INTERRUPTION ET LA REPRISE DE L'AUDITION EN UN POINT PRECIS

*Puissant, solide, musical, spécialement conçu pour les enseignants*



42 x 33 x 16 cm

6 kg se porte facilement de classe en classe.

Remise aux membres de l'Enseignement  
Ets J.-D. BARTHE, 53, r. de Fécamp, 75012 PARIS



doit être un moyen de comprendre le monde et non simplement une formation institutionnalisée dans des temps reconnus. Mais du projet aux actes il y a l'expérience, et les constatations faites par Jean-Louis Rollot, secrétaire général adjoint de la Ligue : « L'ensemble de l'appareil mis en place par les lois de 71 et 78 est largement dominé par le secteur privé, de profit, et par la volonté d'adapter cette formation à l'évolution de l'appareil de production. Toute la dimension culturelle de la formation de l'homme est pratiquement absente de ce deuxième volet. »

Une fois encore, l'absence de définition de la culture nuit à la clarté des positions. Car que veut dire exactement Jean-Louis Rollot ? Est-ce qu'il partage le sentiment exprimé aux CEMEA selon lequel « le perfectionnement, le recyclage, la promotion sont un aspect important de la formation permanente, mais les stages musicaux, les stages d'activités manuelles, etc., sont plus un objectif de construction de sa propre culture, d'acquisition des moyens simples où chacun doit développer son propre plaisir, ses propres possibilités d'expression sans relation avec une activité professionnelle » ? Plus simplement, et pour reprendre un vieux débat, peut-on séparer formation professionnelle et acquisition culturelle ? « Nous ne séparons pas la formation professionnelle de la formation de la personne, estime-t-on aux CEMEA, les choses sont intimement liées, l'une servant l'autre de façon dialectique. On ne peut pas dire qu'à travers une formation qualifiée de professionnelle — parce qu'elle permet une acquisition de type méthodologique — il n'y ait pas en même temps formation personnelle : tout dépend du cadre, de la stratégie, de la manière dont est envisagée la relation formateurs-formés. Nous n'entrons pas dans ce débat sur une séparation un peu manichéenne, entre formation fonctionnelle et formation de la personne. »

Même opinion pour Norbert Alisé : « Pourquoi vouloir faire une séparation dans l'éducation permanente entre ce qui est « rentable » et ce qui ne l'est pas ? De plus en plus les gens éprouvent un besoin de formation ou de qualification sans se préoccuper de savoir si c'est ren-

table ou non, si c'est de la formation professionnelle ou pas. Ça importe peu. En définitive, c'est une façon d'avoir une autre conception de la vie et d'acquiescer un certain nombre de capacités pour l'occupation des temps libres. »

Est-ce bien là ce que pense Jean-Louis Rollot ? Car il n'est pas certain que la Ligue de l'enseignement ne demeure pas encore sur ce versant des conceptions où les réalités se séparent. Ses revendications fondamentales tendent toutes à accentuer la dichotomie entre fonction sociale et fonction culturelle de la formation permanente. La Ligue réclame en effet : que la formation des adultes ne se réduise pas à la formation professionnelle mais reste située dans la perspective de l'éducation permanente ; que les actions de formation à la vie sociale et culturelle puissent être agréées par l'Etat comme celles à finalités professionnelles ; que ces formations soient considérées comme des formations générales et que le service public, en liaison avec les grandes fédérations d'éducation populaire concernées, en soit le maître d'œuvre.

Il n'est pas certain non plus que les conceptions de l'éducation populaire soient exactement les mêmes à la Ligue de l'enseignement et à la Fédération Léo-Lagrange, car si la première a pris l'initiative de s'associer avec des universités (trois demandes d'agrèments : une acceptée, une refusée, une autre sans réponse), on s'en méfie beaucoup chez la seconde parce que « à terme, si les moyens pour l'éducation populaire sont diminués, les gens préféreront aller à l'université parce qu'ils auront le statut d'étudiant. On reviendrait au stade antérieur à l'éducation populaire ».

A force de rencontrer des responsables de mouvements d'éducation populaire, on a le sentiment qu'avec eux les termes sont mal agencés ; et si, au lieu d'éducation permanente on parlait plutôt de « permanence de l'éducation » ? Une éducation sans fin, sans limite, ni de temps ni d'espace ? Un infini projet d'éducation globale de la personne ?

« Oui et non », pense Norbert Alisé, à la Fédération Léo-Lagrange, insistant sur l'aspect « volontaire » de toute démarche de formation : « Nous

ne voulons pas permettre aux gens de récupérer une fatigue ou un temps contraint subi au préalable parce que nous serions considérés comme des assistants du capitalisme [...] Si les gens viennent chez nous plutôt qu'ailleurs c'est qu'ils ont fait un choix politique. Même un stage de simple poterie ouvre d'autres perspectives : il y a là une ouverture à la vie sociale. »

Même son de cloche aux CEMEA où Jean-Marie Michel estime : « Le travail est aussi un épanouissement de la personne, mais pas n'importe quel travail. Nous sommes de ceux qui revendiquent le droit au travail, mais nous nous situons dans une perspective de développement éducatif et non dans celle d'un travail rentable économiquement. »

Une fois encore, la position de la Ligue de l'enseignement paraît plus idéaliste : « Face à l'isolement croissant des individus et à la consommation de produits culturels fabriqués sans aucune concertation préalable, mais très souvent en fonction de soucis commerciaux, il faut que les personnes puissent se doter d'outils d'analyse, d'instruments nouveaux leur permettant de structurer leur pensée, d'analyser les messages reçus, et d'émettre dans ces nouveaux codes de messages. D'où l'importance d'une formation aux techniques audiovisuelles [...] Pour nous il est impératif de valoriser l'action qui se mène dans un cadre réellement volontaire offert par l'association régie par la loi de 1901. En dehors de ce cadre, nous avons un certain nombre d'institutions qui fonctionnent selon des projets pré-établis de façon plus ou moins autoritaire, la consommation à domicile, et pratiquement pas d'autre espace pour l'action collective, volontaire, engagée, permettant d'acquiescer les moyens pour décoder cet ensemble de messages, mais aussi de réagir sur ce terrain-là. »

De toute façon, les mouvements associatifs n'ont pas beaucoup d'illusion à se faire — et ils ne s'en font pas ; certains même considèrent qu'il existe une véritable « politique de rétorsion » à leur égard : pour 1981 est annoncée une baisse de 40 % des bourses de stagiaires...

Jean-Pierre Vélis





## NOUVEAUX DÉPARTS

L'éducation permanente, c'est aussi, par force, la permanence de la réflexion sur l'éducation globale, un infini projet toujours recommencé.

Elle est l'objet d'une lutte — économique et sociale —, d'une conquête — individuelle et collective — sans trêve, sur lesquelles nous n'avons pas fini de réfléchir et de rêver.





# la Création

L'éducation permanente saisie par la tentation des « psy » :  
tel pourrait être le sous-titre de cet article  
de Gérard Mendel, pourtant psychanalyste lui-même.  
Mais il est vrai qu'il est aussi, avec quelques autres,  
l'inventeur de la sociopsychanalyse,  
une science qui, comme son nom l'indique,  
ne perd jamais de vue l'aspect social  
des relations entre les personnes.  
Ramener encore et toujours l'analyse des problèmes,  
y compris les relations d'adultes avec leur travail,  
leur demande de formation, dans le seul créneau  
de quelques concepts freudiens,  
c'est tout de même un peu court.  
A moins, bien sûr, que cela ne serve à autre chose  
et qui n'est jamais dit ?

## à l'envers

LE premier jour, le Dieu-Etat créa l'écolier, qui est l'enfant coupé de la société, coupé de la réalité, coupé de tout, réduit à vivre dans sa tête.

Le second jour, l'adolescent fut créé, qui est le jeune adulte empêché de grandir, puisqu'il n'a pas de place dans la Cité, pas de travail, pas de responsabilités, pas de droits.

Et nous voici au troisième jour de cette Création à l'envers. C'est maintenant l'adulte qu'on infantilise en le conditionnant à regarder ses supérieurs hiérarchiques comme ses parents et la société comme une grande famille. Cela par le biais d'un certain nombre de techniques psychologisantes qui tendent à se répandre dans le cadre de la formation permanente ; techniques très intéressantes par elles-mêmes, mais nullement pertinentes à propos du travail professionnel. Qu'il s'agisse de la dynamique de groupe, de l'analyse transactionnelle, du groupe Balint, ou de l'application de la psychanalyse au fait social ou institutionnel. Toutes

ces techniques ayant en commun d'induire des effets psychologiques profonds à l'insu des protagonistes.

En somme, à en croire la rumeur, il n'est plus besoin d'ouvrir les yeux sur la société et ses contradictions, sur les injustices, les inégalités, l'écrasement des uns pour la gloire des autres. L'esprit critique, c'est du mauvais esprit ; la revendication, c'est une forme d'agressivité mal intégrée ; la solidarité, du masochisme, et la grève une bouderie d'enfant mal élevé... Plus la crise économique s'aggrave, et davantage l'idéologie qui sous-tend le contrôle social utilise certaines techniques dérivées de la psychanalyse — à quand la protestation des sociétés de psychanalyse pour « usage pervers » de la doctrine ? — afin de fabriquer en série des enfants sages.

J'en donnerai deux exemples, bien réels. Le premier exemple concerne des enfants du primaire au Québec, et le second des élèves-éducateurs au cours d'un stage se déroulant

dans le cadre de la formation permanente en France. N'importe l'âge, ou le pays, puisque la technique reste la même dans une multinationale de l'idéologie.

Le Québec : l'an dernier, au cours d'un voyage, j'eus l'attention attirée par des enseignants québécois sur une technique qui va se développant là-bas sous le nom de « Cercle magique ». On réunit les enfants d'une classe autour de leur enseignant, et on leur demande de raconter leurs rêves, leurs petits secrets.

Dit comme cela, rien de très méchant, apparemment. Quoique l'aspect de confession publique, de viol des consciences a minima, apparaisse nettement choquant. Mais de quoi s'agit-il réellement ?

C'est ici que la psychanalyse est indispensable pour comprendre la portée exacte de cette technique. Chaque fois que vous faites à quelqu'un des confidences dans une situation d'inégalité — et, en particulier, s'il s'agit de cette inégalité



trouver à se satisfaire auprès de leurs maîtres. Mais... mais aussi, l'école, c'est déjà la société. Désapprendre à voir cette réalité-là ne peut guère aider la personnalité à se développer. Et, dans cette réalité-là, il n'est pas exact que les élèves soient les enfants des enseignants. Créer des vécus qui leur en donnent l'illusion, c'est leur mentir et les tromper.

Si, dès l'école primaire, un équilibre harmonieux n'est pas trouvé entre le besoin familial du jeune enfant et la reconnaissance de cette vérité que l'école est **dans** la société, que les enseignants y accomplissent un travail rémunéré par la société, que le travail des petits élèves est déjà du travail — alors, on **déréalise** l'enfant (1). Et le risque est grand si, après avoir coupé l'enfant de la réalité dans cet univers totalement artificiel qu'est aujourd'hui l'école, on le fait, de plus, vivre dans l'illusion d'une fausse famille. Le recours ultérieur à un « Père de la nation » n'est alors plus très loin. Et, en somme, le « Cercle magique », c'est la première drogue, le premier paradis artificiel. Et proposés, offerts par la société !

Le second exemple concerne, lui, le monde adulte, et en France : un stage organisé pour des élèves-éducateurs par une association spécialisée dans la formation permanente, stage auquel j'ai assisté l'an dernier. Outre le stage annuel, cette association organise durant l'année des cycles de cours donnés par des moniteurs spécialisés. Les élèves-éducateurs partagent ainsi leur temps entre des stages dans les établissements de l'enfance inadaptée et des périodes de scolarité dans les locaux de l'association.

Cette association précise elle-même, dans un texte de présentation, que sa « référence commune est la théorie freudienne ». Elle entend ainsi, explique le texte, favoriser les rapports **interpersonnels** entre, d'un côté, les cadres permanents de l'association et les moniteurs et, de l'autre côté, les élèves. Au-delà de la différence de situation institutionnelle entre moniteurs et élèves, seul est vraiment important le fait qu'ils sont des **individus**. C'est du moins ce que l'on prétend, Freud à l'appui.

Il est bien évident que ce confusionnisme institutionnel a une fonction **idéologique** : masquer les diffé-

rences d'intérêts objectifs, de besoins et de désirs, d'expérience concrète des différentes catégories de travailleurs. Le confessionnisme entend nier le fait que les cadres ou les moniteurs, d'un côté, et les élèves, de l'autre, perçoivent leur vie quotidienne de façon différente, et que cette perception est la seule manière, par le travail, par l'activité, d'avoir accès à la réalité de la vie adulte.

A qui profite cette idéologie ? Aux formateurs, bien évidemment, et aux cadres de l'association qui, tout en se réunissant régulièrement entre eux, évitent ainsi d'avoir à discuter ou à négocier avec un groupe cohérent d'élèves — lesquels élèves ont entre vingt et vingt-cinq ans ! — en face d'eux.

Mais la réalité est têtue. Que se passe-t-il, alors, quand, au long de l'année scolaire, frustrations et tensions **institutionnelles** apparaissent du fait que les élèves sont **niés** dans leurs problèmes quotidiens ?

C'est ici que la « référence commune à la théorie freudienne » devient fort précieuse pour la sauvegarde des privilèges. L'inégalité **réelle** de statut et de fonction entre formateurs et élèves ? L'impossibilité **réelle** de discuter, de groupe à groupe, et non pas d'individu à individu, du contenu et de la forme de l'enseignement ? « Vos revendications, répondent les moniteurs, ne sont que le signe de vos anciens problèmes non encore résolus avec les parents. Encore un effort **psy** sur vous-même, et tous ces faux-problèmes s'évanouiront. »

Dans les temps anciens, on bandait les pieds de certaines Chinoises afin que ces pieds ne grandissent pas. Evidemment, ainsi handicapées, ces fillettes, puis ces femmes, pouvaient plus facilement être tenues en tutelle. Aujourd'hui, si le but reste bien le même, l'ambition est plus grande : c'est toute la personnalité qu'on voudrait empêcher de grandir à l'aide de bandelettes, de liens psychologiques. Aux intéressés d'y prêter attention (2).

Gérard Mendel

(1) Nous avons rendu compte d'une expérience menée dans une maternelle de la région parisienne dans **La misère politique actuelle**, pp. 131-144 (Petite Bibliothèque Payot, 1978).

(2) On trouvera présentées un certain nombre de parades à l'occasion de cas concrets, dans **Pratiques d'un pouvoir plus collectif aujourd'hui** (Petite Bibliothèque Payot, 1980).

due à la réserve de la personne à qui vous vous confiez et qui, elle, garde le silence sur sa vie personnelle : c'est là le principe de la cure analytique — eh bien, chaque fois, inévitablement vous **transférez** sur cette personne des sentiments autrefois éprouvés envers les parents. D'où une situation de **dépendance** psychique et affective envers cette personne. Vous souhaitez qu'elle vous aime et vous protège, vous craignez qu'elle cesse de vous aimer si vous agissez ou pensez d'une certaine manière, etc. « L'analyse du transfert » au cours d'une psychanalyse a pour but, précisément, de montrer la puissance de ce phénomène répétitif et d'en démonter le mécanisme.

Mais dira-t-on, n'est-ce pas une excellente chose que de jeunes enfants puissent retrouver une famille à l'école ? Aimer ses maîtres comme des parents, il n'y a rien là que d'excellent...

Bien entendu, les besoins affectifs des jeunes enfants doivent pouvoir





# demain,

# peut-être?

S'IL y a une leçon de l'histoire récente, c'est que toute prévision soignée rationnelle et prudente n'est rien d'autre qu'une prophétie aventureuse et un pari à l'aveuglette. Les futurologues des années 60 et même 70 ont fort mal anticipé, et la plupart des schémas envisagés ont montré leur caractère aléatoire. C'est pourquoi il convient au moins d'être vigilant et circonspect lorsqu'il s'agit de dessiner l'avenir, par crainte d'aboutir seulement à tirer des plans sur la comète.

Or, il nous faut pourtant nous adonner constamment à ce jeu dangereux, précisément parce que, dans le domaine éducatif global, il est essentiel de ne pas avancer « l'œil fixé sur le rétroviseur » (Mac Luhan). Une éducation adaptée est évidemment orientée dans le sens du futur. Cela est encore plus vrai à propos des formations ultérieures, quel que soit le nom qu'on leur confère : elles visent en effet, explicitement, à permettre à chaque individu de rester en phase avec lui-même et avec son temps.

La loi de 1971 était élaborée dans ce but. La formation continue qu'elle

instaurait se voulait clairement anticipatrice, même si, en beaucoup de points, on pouvait la trouver trop timorée. Il semble aujourd'hui indiscutable que sa véritable chance de réussite résidait dans une attitude résolument prospective. Telle est encore maintenant la voie à suivre : pour que le présent de l'éducation permanente soit réellement traité, il est nécessaire d'examiner, aussi attentivement que possible, ce que sera la situation à terme moyen et long, seule chance sérieuse de mettre en place les moyens adaptés aux besoins.

S'il n'en va pas ainsi, la formation continue court le risque classique des systèmes éducatifs, celui de la sclérose, donc du dogmatisme qui consiste à oublier qu'un instrument d'éducation a nécessairement son but en dehors de lui-même : la maladie de toute école, c'est de se prendre pour sa propre fin. Qui oserait dire que les institutions actuelles de formation permanente échappent à ce danger ?

Il importe par conséquent que nous dégagions quelques lignes de force de l'avenir prévisible, en sachant que

nous sommes aussi probablement dans la conjecture que dans une prévision proprement dite. C'est pourquoi nous nous limiterons à deux points essentiels :

#### L'informatisation de la société

On ne prend sans doute pas un risque considérable à penser que la fin de ce siècle verra effectivement l'instauration première de l'information comme denrée sociale majeure. Traiter l'information, la connaître, la maîtriser, l'utiliser, la diffuser, la chercher, l'organiser, la stocker, telles seront les tâches essentielles, et l'on remarque d'emblée qu'elles pourraient constituer une série d'objectifs éducatifs (en formation initiale comme en formation ultérieure). Aucune activité ne se développera indépendamment des formes nouvelles de présentation et de transmission de l'information, et, par conséquent, c'est bien l'ensemble de la société qui se trouve concerné.

C'est dire que l'éducation permanente ne peut pas négliger cette dimension, ni la restreindre à une existence à part, susceptible de don-



ner lieu seulement à un traitement didactique sectoriel (comme voudraient déjà nous le faire croire un certain nombre de candidats au commerce de cette marchandise pédagogique new look). Le traitement de l'information ne saurait donc être une discipline nouvelle, même s'il est vrai simultanément, qu'il doit **aussi** donner lieu à un enseignement particulier systématique. Il conviendrait, dans les meilleurs délais, d'étudier les diverses modalités de la présence massive de l'information.

- Celles-ci innoveront véritablement notre vie quotidienne, aussi bien sur le plan social qu'au niveau de l'existence personnelle. Chacun, à chaque instant, sera confronté à cette réalité socio-technique, qu'il le veuille ou non, qu'il le sache ou non.

- Des transformations professionnelles importantes sont d'ores et déjà en cours : une quantité notable de métiers font désormais leur apparition, parallèlement à la disparition de beaucoup d'autres, ou à la modification très profonde de certains autres. On a beaucoup parlé, ces derniers temps, de la « bureautique » qui est en train de bouleverser complètement le monde des employés de bureau, notamment pour tout ce qui touche à la composition des textes et à leur traitement (dactylographie, reprographie, mise en pages, etc.). D'une manière générale, dans ce domaine comme dans d'autres, l'évolution conduit vers la prise en compte par les robots techniques de travaux demandant jusqu'ici des opérateurs humains. Certes, pourra-t-on dire, il en a toujours été ainsi, c'est même un des traits essentiels de la technologie appliquée.

Je crois qu'il faut accepter cet argument, d'ailleurs indéniable : en effet, l'invention de l'imprimerie, par exemple, a totalement transformé le paysage professionnel de l'époque, en particulier (mais non uniquement) le monde des copistes. Il ne s'agit pas ici de savoir si le développement informatique est plus ou moins original que telle ou telle autre découverte technologique antérieure : ce qui compte, c'est avant tout de remarquer qu'un changement est là, sous nos yeux, à l'œuvre, et que la seule façon de le maîtriser réside dans notre capacité à anticiper l'évolution. Il devient clair pour nous que

la formation continue doit mettre l'accent sur ce que requièrent les nouvelles compétences technologiques en information.

- Des connaissances seront désormais disponibles sous une forme commode, peu onéreuse, qui jusqu'à maintenant sont distribuées par l'école et par les institutions de formation d'adultes. Il n'est que de voir les relations qui sont en train de s'instaurer entre les enfants et les calculatrices de poche, et d'observer la transformation des comportements des adultes eux-mêmes. Une des dimensions éducatives essentielles du proche avenir se trouve ainsi mise en évidence : il est aujourd'hui indispensable d'enseigner comment accéder à l'information, et comment l'utiliser dans ses formes nouvelles. L'apprentissage de méthodologies peut être considéré comme une des priorités de l'éducation permanente (initiale et ultérieure) : méthodologies d'accès, méthodologies de traitement (analyse critique), méthodologies d'emploi.

- La télématique (informatique + téléphone + télévision) est, à l'évidence, l'une des manifestations fortes de cette omni-présence de l'information. On en a beaucoup parlé, en bien et en mal, plutôt qu'en termes rationnels. Il faut sans doute se réjouir, à cet égard, d'entendre le secrétaire général de la FEN indiquer que le monde éducatif a raté la révolution audiovisuelle, il y a vingt ans, et qu'il convient de ne pas manquer celle de l'informatique. Globalement, c'est de l'information en général qu'il s'agit, même si l'informatique en constitue pour l'instant le visage le plus connu. La pédagogie des adultes, plus encore que celle des enfants, se trouve sollicitée par ces nouveaux moyens disponibles dès maintenant ; un double danger classique la menace : d'une part, celui du passéisme reposant sur l'idée que demain ressemblera et doit ressembler à hier ; d'autre part, celui de l'intempérance technocratique pour qui la télématique est la seule clef de toutes les serrures.

Il est indispensable d'insister sur un point, toujours passé sous silence : quelle que soit l'option éducative choisie, les lois sociologiques majeures joueront. La plus importante est celle-ci : ce sont les plus informés

qui sont les plus demandeurs d'informations supplémentaires ; quelles que soient les modalités d'acquisition, si l'on n'y prend garde, les écarts tendront à se creuser entre les favorisés et les autres. La disponibilité technologique, et même économique, de l'information, n'est pas synonyme de démocratisation (bien qu'elle puisse en être l'une des conditions).

Pareillement, l'information ne saurait être confondue avec la formation ou avec la culture. Comme denrée (sociale et pédagogique), l'information est un objet soumis aux mêmes lois « mécaniques » que tous les autres objets : les véritables compétences socialement reconnues ne consistent pas en un stock et une accumulation d'informations (bien qu'en effet elles n'en soient pas indépendantes), mais en l'organisation maîtrisée, hiérarchisée, structurée, de cet ensemble d'informations. Idée banale et vieille mais qui, aujourd'hui, devient décisive.

Les fonctions et les modalités de l'éducation permanente dérivent directement de ces analyses : c'est à elle qu'il appartient de construire les équipements conceptuels permettant à chacun de trouver et de structurer l'information adéquate. A elle aussi incombe de mener la lutte contre les distorsions socio-culturelles d'accès au pouvoir.

### Une gestion souple du temps

Historiquement, les réorganisations du travail ont toujours été liées à une transformation des modes d'utilisation du temps. Ce réajustement constant, longuement et remarquablement étudié par Lewis Mumford par exemple, constitue vraisemblablement l'une des caractéristiques des vingt années qui viennent.

- Le temps libre (qui ne se confond pas avec le temps de loisir) va inévitablement se développer, c'est-à-dire l'ensemble des moments que l'individu utilisateur définit seul, selon sa propre décision. Les horaires dits « à la carte », le prestige croissant des métiers « à responsabilité personnelle », les choix désormais non rares d'un travail « en pointillé » (les fameux « petit boulots », mais aussi une activité intensive et « obéissante » pendant trois mois, par exemple, puis un temps libre pendant le reste de l'année).



• Les attitudes à l'égard de la formation se trouveront nécessairement modifiées par ce qui précède, et cela en plusieurs sens :

— le temps de l'étude, dans ses modalités de temps professionnel, sera transformé comme les autres temps semblables. Il importe, dans ces conditions, d'aller vers une diversification des programmes de formation continue, de privilégier une centration de l'enseignement sur l'apprenant et ses besoins, de favoriser l'incarnation d'une co-gestion réelle entre les divers partenaires de l'acte éducatif. Les séquences d'apprentissage, les cursus éclatés, les formations « en pointillé », les alternances variées, constitueront vraisemblablement des pratiques habituelles de l'éducation permanente demain. C'est pourquoi les programmes massifs, monolithiques, à très longue portée, sont, me semble-t-il, appelés à perdre leur monopole. Les grandes machines de formation, qui ont toujours pour effet (sinon pour finalité) de favoriser les ressemblances, devraient être pondérées, ou remplacées, par des organisations plus souples et plus légères, susceptibles de s'adapter à des situations multiples et à des objectifs variés (au même moment et dans le temps) ;

— l'autoformation, dans cette perspective, est amenée à prendre une place plus importante. Les travaux actuels de Joffre Dumazedier semblent bien indiquer qu'il en va ainsi dès maintenant. Les personnes gèrent elles-mêmes leurs apprentissages dans leur durée et, par ailleurs, choisissent librement ce qu'elles décident d'apprendre. C'est ce qui permet de dire, par exemple, que la formation continue, dans un délai désormais bref, s'étendra sur l'ensemble d'une vie (du berceau à la tombe, selon la parole célèbre). C'est aussi ce qui conduit à penser que la **formation** permanente évoluera nécessairement vers une **éducation** permanente qui prend en compte les besoins socio-professionnels et les aspirations individuelles ;

— une sorte d'éco-pédagogie se trouve ainsi mise en place, une pédagogie douce qui briserait les relations « descendantes » qui définissent actuellement, le plus souvent, la formation des adultes. La rentabilité immédiate (ou dans un délai fixé à

l'avance par quelqu'un d'autre que l'apprenant lui-même) ne pèse plus comme un préalable, sauf évidemment dans la mesure où les nécessités professionnelles (c'est-à-dire socialement vitales) ne cesseront pas, à vue historique, de régir un certain temps de notre existence.

• Les secteurs d'apprentissage (ce que l'on appelle, en socio-linguistique et en pragmatique, les « domaines ») vont vraisemblablement se transformer dans l'économie générale de la formation des adultes. Il est clair, par exemple, que leur éventail est amené à s'élargir : des apprentissages nouveaux (difficiles par hypothèse à prévoir avec précision) deviennent plus pressants ; c'est le cas de l'étude des biorhythmes, de la chronogestion, des diverses possibilités de traitement du temps comme denrée vitale quotidienne. Si notre enseignement et notre formation continue sont aujourd'hui à dominante spatiale, il est hautement probable que le temps (celui des horloges, celui de la vie, celui de la culture, etc.) va surgir au sommet des préoccupations pédagogiques à venir.

Des spécialités diverses sont ainsi en train d'apparaître, quelquefois en creux seulement, mais de façon non aléatoire. Les formateurs eux-mêmes, ou d'abord, doivent y prendre garde : en effet, on ne saurait exclure que le métier de formateur soit de moins en moins une activité à plein temps, exercée sous forme d'un quasi-monopole comme c'est fréquemment le cas pour l'instant, et pour la durée d'une vie professionnelle. Je dirais volontiers que ce changement est à la fois le plus probable et le plus profond de ceux qui interviendront dans le domaine qui nous attache ici. C'est par la formation permanente que les systèmes scolaires ont été ébranlés

ou dynamisés et que leur immobilisme a été fracturé ; c'est par les transformations de celle-ci que l'éducation continue, comme phénomène global, trouvera un second souffle et oubliera son enfance.

Quiconque attendrait une évolution monolithique et prévoirait une modification linéaire serait sûr de se tromper. Les sociétés développées sont manifestement appelées, pour le moyen terme, à devenir bipolaires. C'est le monde double, Janus, du technologue et du piéton, de l'ingénieur et de l'écologiste, qui, tout en étant antagonistes, peuvent très bien être présents ensemble dans le même homme. Il est donc probable qu'un devenir mixte attend la formation permanente : renforcement et accroissement des systèmes actuels, apparition et diffusion artérielle de nouveaux modèles plus adaptés aux attitudes mentionnées ci-dessus.

Il faudrait cependant se garder de considérer que ce double visage est une contradiction exclusive, qu'un développement plus rationnel parviendrait à gommer. C'est au contraire une « duplicité » constitutive. Les deux tendances coexistent et, pour une part, vivent même de leur opposition. C'est à travers un tel prisme qu'il faut lire les analyses que nous avons esquissées : en effet, l'informatisation de la société, et la gestion souple du temps, qui ne vont pas cesser de se développer, donneront évidemment lieu, en outre, à des « récupérations » (au sens technique de ce terme) par les institutions en place, selon un processus historique bien connu. Naguère, on appelait cela de la dialectique. Les systèmes actuels ont encore de beaux jours devant eux. A une seule condition : qu'ils ne cherchent pas à tuer le changement puisque celui-ci est l'une des conditions de leur perduration.

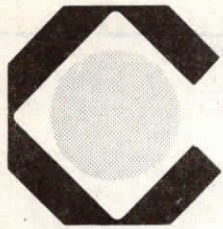
Louis Porcher

### du côté de chez Marx

Un numéro spécial sur l'éducation permanente où n'apparaissent pas — en tant que telles — les conceptions marxistes pourrait sembler à d'aucuns — et avec raison — incomplet, voire partial. D'autant que la récente parution du livre de Claude Dubar, **Formation permanente et contradictions sociales** (218 pages) aux Editions sociales, nous offre l'opportunité d'une synthèse en la matière.

Nous ne l'avons pas ignoré mais, le temps et la place nous ayant manqué, nous avons préféré diffuser le compte rendu de cet ouvrage dans le dossier de notre prochain numéro, daté du 11 décembre.





15 bis rue de Marignan  
75008 PARIS  
Tél. : 359.69.40

## Cinémathèque des Entreprises

Afin d'aider les enseignants à préparer les jeunes à leur insertion dans la vie active, nous prêtons gratuitement chaque année 50 000 films à de nombreux professeurs d'économie, géographie, et de l'enseignement technique.

### POURQUOI PAS A VOUS ?

**Liste des thèmes traités :** ENERGIE ; ENVIRONNEMENT ; MOYENS DE COMMUNICATION ; INDUSTRIES AGRICOLES ; AUTOMOBILE ; BATIMENT ; METALLURGIE ; EUROPE ; GEOGRAPHIE ; ELECTRONIQUE ; ORIENTATION PROFESSIONNELLE ; ECONOMIE ; GESTION, etc.

**Chaque film est accompagné d'une fiche explicative.**



coupon à retourner à

Cinémathèque des entreprises  
15 bis rue de Marignan - 75008 PARIS

M / Mme .....

Fonction .....

Nom de l'Etablissement : .....

Adresse : .....

Tél. : .....

Souhaite recevoir gratuitement .....  
exemplaire(s) du catalogue Cefilm 1981.

pour les enseignants  
les cemea, qu'est-ce que c'est ?  
un mouvement d'éducation nouvelle  
qui leur propose  
des stages d'activités  
qui articulent pratique et théorie  
fondés sur la réalité des jeunes d'aujourd'hui  
pour aider à changer la vie scolaire  
une revue  
conçue comme un outil pratique de formation  
et d'action

# VERS L'ÉDUCATION NOUVELLE

elle propose expériences  
activités  
réflexions  
pour enrichir au jour le jour l'action éducative  
des enseignants  
dans les collectivités d'enfants et d'adolescents  
pour tous renseignements  
cemea, 55, rue St-Placide, 75279 Paris cedex 06  
tél. : 544-38-59

nom : (M., Mme ou Mlle) : .....

prénom : .....

établissement : .....

adresse personnelle : .....

code postal : ..... ville : .....

je m'abonne à VERS L'ÉDUCATION NOUVELLE pour un an  
et 10 numéros

france : 60 F - étranger : 74 F

je joins à ce bulletin la somme de : ..... F

- par chèque bancaire (1)
  - par chèque postal (3 volets)
  - sans indication de numéro de compte (1)
  - par mandat lettre (1)
- } libellé  
à l'ordre  
de cemea

(1) rayer la mention inutile

rédaction et administration :  
66, chaussée d'Antin, 75009 Paris - tél. : 281-56-44



# Universités : des chiffres pour cacher un budget

LE 18 novembre dernier, l'Assemblée nationale a adopté le budget des Universités. Pour la quatrième année consécutive, l'augmentation (+ 14,8 %) est inférieure à la progression de l'ensemble du budget de l'Etat (+ 16,4 %). C'est un budget réduit pour les enseignements supérieurs, un peu plus généreux pour la recherche (dont les crédits s'accroissent de 20,5 %) qui a cette année les faveurs du gouvernement.

Les établissements d'enseignement supérieur, qui pourtant connaissent actuellement d'énormes difficultés (l'université de Paris X-Nanterre est au bord de la faillite et celle de Paris III ne fonctionne désormais, par ordre de la présidence, qu'avec une lampe sur deux), ne recevront guère de crédits supplémentaires en 1981 ; aucune création d'emploi d'enseignant n'est prévue : le ministère envisage seulement quelques transformations de postes, mais bien moins qu'en 1980. Alice Saunier-Seïté voulait, l'année dernière, faire accepter plus facilement les décrets d'août 1979 sur les carrières des enseignants. Ce souci ne se retrouve plus cette année et seulement soixante et un emplois de professeurs de deuxième classe sont transformés en postes de première classe. Les créations concernent surtout la recherche (deux cent quarante et un emplois nouveaux de chercheurs, quarante et un d'ingénieurs, techniciens et agents administratifs pour le CNRS).

Mais au-delà des chiffres, c'est sur la politique offensive du ministre des Universités qu'a porté l'essentiel du débat parlementaire — qui n'en fut pas, d'ailleurs, vraiment un, Alice Saunier-Seïté ignorant superbement, dans sa réponse, les interventions des députés de l'opposition. La mise en place cette année de la nouvelle carte universitaire, la réforme récente des élections aux conseils d'université ont alimenté le contenu de la plupart des interventions de la trentaine de députés présents dans l'hé-

micycle ce jour-là.

Pour le rapporteur spécial de la commission des Finances, Claude Coulais, cette réforme a été « courageuse, car elle oblige les universités à se remettre en question pour délivrer des diplômés utiles ». Pour Jean-Louis Schneiter (UDF), « il fallait mettre de l'ordre dans la prolifération ». D'autres députés encore se sont réjouis de la mort définitive de la loi d'orientation qui, selon le mot de Joseph Comiti (RPR) « menait les universités à la faillite » ou qui, selon Maurice Segheraert (non inscrit), a permis à l'Université française « de retrouver un niveau digne des grandes universités d'Europe ».

En revanche, d'autres, y compris parmi les parlementaires de la majorité, ont regretté la nouvelle distribution des cartes dans les nouvelles habilitations. C'est le cas de Paul Alduy, député-maire de Perpignan, dont l'université toute neuve a été particulièrement touchée par les récentes mesures : « Le développement culturel des villes est pourtant l'une des obligations de l'aménagement du territoire, a déclaré le député des Pyrénées-Orientales, mais vous avez préféré survoler Perpignan en hélicoptère plutôt que de vous y arrêter. » Paul Alduy a rappelé que ce n'était pas un cas unique parmi les petites universités de province et qu'il fallait revoir la carte des habilitations : « Il n'est pas possible que la démocratie soit à ce point ignorée », a-t-il conclu.

Mais, évidemment, c'est des députés de l'opposition que sont venues les critiques les plus vives à l'encontre du ministre des Universités. Louis Mexandeau, député socialiste du Calvados et rapporteur pour avis de la commission des Affaires culturelles, a ouvert le feu : « Vous avez mis les universités au pas, vous avez porté atteinte aux trois principes de la Loi d'orientation : autonomie, pluridisciplinarité et participation. » Au nom du Parti communiste, Colette Pri-

vat a pris le relais en annonçant : « Vous voulez des conseils à la botte pour faire passer une politique de démantèlement. »

Mais de toutes ses attaques, Alice Saunier-Seïté n'a cure, faisant toujours la sourde oreille à toutes les protestations des milieux politiques, syndicaux, universitaires et étudiants depuis l'été dernier. « Il y a eu con-

## déboulonne l'idole des

PRISONNIER de sections spécialisées qui sont en fait des instruments de sélection à peine déguisés, le lycée doit aujourd'hui trouver de nouvelles formules pour mieux remplir sa mission. Il ne s'agit pas de le réformer, mais de trouver un « aménagement progressif dont les étapes sont ajustables pragmatiquement aux besoins, besoins constatés, et besoins prévisibles ». C'est ce qu'a annoncé récemment le directeur des Lycées, Jean Saurel, au cours d'une conférence de presse.

Ce n'est pas le baccalauréat qui est en cause : celui-ci ne sera pas, à court terme, modifié. Mais ce sont les trois classes du lycée — seconde, première et terminale — que le ministère entend remodeler dans l'immediat. Pour « libérer le système éducatif du poids exagéré de la section C », il faut avant tout réaménager la seconde, qui ne doit plus être une « classe d'élimination », mais une « classe de détermination ». Il ne faut pas voir là, affirme la direction des Lycées, la prolongation du tronc commun du collège unique : il ne s'agit plus de donner à tous le même enseignement, mais de déterminer quelle est la meilleure voie pour chaque



certation pour la carte universitaire », a-t-elle prétendu. Elle a dit et répété qu'il fallait « mettre fin à des filières qui ne marchent pas et créer des diplômes d'université », et abandonner « le laxisme et la démagogie ». Elle a surtout noyé les députés sous une avalanche de chiffres pour mettre en avant sa « politique volontariste des personnels ».

Rien de bien neuf donc au cours de ce débat, à l'heure où pourtant trente-trois universités (sur soixante-seize) ont refusé d'adopter de nouveaux statuts : ceux-ci leur ont donc été imposés ensuite par l'intermédiaire des recteurs...

Nicole Gauthier

Une concertation va s'engager en conséquence avec les milieux professionnels ; elle est déjà amorcée avec le ministère des Universités, le ministère de l'Agriculture et certaines facultés et grandes écoles.

Mais, des intentions à la réalité, il y a un large fossé dont on peut douter qu'il se remplisse de sitôt. Il ne suffit pas de proclamer que les mathématiques ne sont plus une discipline sélective pour que, de fait, elles ne le soient plus, même si les

programmes sont réaménagés et les partenaires mieux informés. Cette nouvelle conception du lycée implique également un remodelage du corps enseignant, impossible en période d'austérité. « Rien ne pourra se faire du jour au lendemain », a expliqué Jean Saurel, tout en affirmant que, pour l'instant, il ne s'agissait que d'une « démarche au ras des pâquerettes »...

N. G.

## L'élève et les langues vivantes

L'APPRENANT, tel a été le thème des journées d'étude organisées cette année à Amiens, les 8, 9 et 10 novembre, par l'Association des professeurs de langues vivantes.

L'APLV, par ses journées d'étude, veut susciter une réflexion collective, en partant de la capacité d'initiative du corps enseignant. Après les journées précédentes sur la formation des enseignants, sur les méthodes, les journées d'Amiens ont situé l'attitude de l'élève, plus précisément de l'apprenant que MM. Coward et Régis, de l'université François-Rabelais de Tours, ont défini à travers son problème spécifique. M. Georges Vignaux, psycholinguiste à l'ENS de Saint-Cloud, a éclairé la situation de l'apprenant par rapport à l'apprentissage, en montrant les confusions, les interrogations, les hypothèses.

Apprendre une langue vivante, ce n'est pas seulement mémoriser des mots et des règles grammaticales. Le professeur Leipp, directeur du laboratoire d'acoustique de Paris VI, s'est cependant attaché à démontrer que l'audition et la qualité d'écoute revêtent une grande importance pour apprendre une langue et la parler. La pédagogie doit tenir compte de la diversité des élèves pour distinguer ceux qui entendent bien, ceux qui entendent moins bien, sans parler des malentendants qui ont besoin d'un enseignement approprié. D'où la nécessité de tester l'audition et, si

possible, de l'améliorer, de l'éduquer.

L'enseignement des langues pose, certes, d'autres problèmes et exige des moyens pédagogiques et techniques, afin de donner à l'apprenant « les possibilités d'un développement autonome dans les langues étrangères », comme nous l'a déclaré le président de l'APLV, M. Moreau, qui a affirmé en outre : « Il existe une très grande variété de publics scolaires et une très grande variété de besoins et d'intérêts ; et ces publics évoluent rapidement. »

Récusant le discours officiel qui se fonde sur « une entité abstraite de l'élève censé avoir certaines caractéristiques ou qui doit acquérir un certain nombre de qualifications », M. Moreau considère qu'il n'existe pas de paramètre de succès ou d'échec, mais une série de paramètres : « Nous refusons donc toute simplification et tout recours à une solution-miracle ou panacée », a-t-il annoncé.

La « réforme Haby » a eu pour effet de réduire les horaires de langues vivantes en 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup>, avec suppression des dédoublements. L'APLV, qui veut défendre l'enseignement des langues, s'est opposée l'an dernier au projet Pelletier. Après les Etats généraux des langues vivantes, une charte a été signée en juin. Il reste à attendre les propositions du Conseil pour la diffusion des langues.

Pierre Rappo



Comme dans nos précédents numéros spéciaux, cette rubrique « à votre service » ne comporte que les renseignements présentant un caractère d'actualité. Notre prochain numéro, daté du 11 décembre, traitera de tous les sujets habituels.

### RTS

Les émissions de la série « Eveil » sont en principe destinées aux élèves du cycle moyen. Celle qui sera diffusée le vendredi 12 décembre (sur TF 1, de 14 h 05 à 14 h 25), intitulée **Ils ont votre âge**, devrait cependant intéresser un public sensiblement plus large, scolaire ou non.

Il s'agit d'un reportage effectué dans une classe groupant CM 1 et CM 2 d'une école nationale de perfectionnement pour déficients visuels, créée en 1975 à Loos-lez-Lille (Nord). Cette école accueille des élèves de la région (252, dont 180 internes) : amblyopes, dont l'acuité visuelle du meilleur œil corrigé se situe entre 1/20 et 1/40 ; aveugles qui ont moins de 1/20 de vision centrale. Cette école est aussi un collège, un lycée d'enseignement professionnel, un centre de formation continue.

Dès le générique, le film accompagne Yvan de sa maison lilloise à l'école ; il emprunte un car de ramassage, tout en étant accompagné car il ne peut encore se déplacer d'une façon autonome. Dans la classe, nous le retrouvons en compagnie de David, Anne et Vincent ; ils expliquent la pratique de l'écriture et de la lecture du Braille. Après la récréation, se déroule en plein air une leçon d'appren-



tissage du toucher : de saison en saison, les enfants découvrent la croissance d'un arbuste, la naissance et l'éclatement des bourgeons. Puis tous se dirigent avec assurance dans les différents bâtiments qui composent l'école : ils en ont une

connaissance précise, gage de leur liberté de mouvement.

Trois séquences — à la cantine, à la piscine, en classe de loisirs — montrent l'efficacité des éducateurs et des professeurs spécialisés : aider sans rendre dépendant, favoriser la liberté de mouvements par la pratique de la natation, éveiller l'imagination par la connaissance tactile de matériaux inconnus.

L'émission se termine sur une affirmation et, implicitement, sur un appel à la réflexion. Dans quatre ans, Yvan, David, Anne et Vincent seront admis dans des lycées au terme de leur scolarité du premier cycle. Pour eux, de nouveaux problèmes se poseront, auxquels ils devront faire face ; pour les jeunes téléspectateurs d'aujourd'hui devenus leurs camarades, une interrogation : quelle doit être l'attitude à la fois la plus naturelle et la plus positive en présence d'un aveugle ? Le comportement des adultes et d'autres enfants fournit, tout au long du film, des éléments de réponse. A aucun moment, ne sont mises en doute les aptitudes des jeunes aveugles à se déplacer librement, à découvrir, mémoriser, utiliser les acquis sensoriels qu'ils accumulent.

En bref, cette émission — proposée par Janine Codou et réalisée par Mathias Ledoux — est d'un indiscutable intérêt pour un large éventail de téléspectateurs.

### au B. O.

■ **II<sup>e</sup> Festival des Trois Continents.** Consacré à des films venus de pays lointains et que l'on n'a jamais l'occasion de voir en France, ce Festival se déroulera à Nantes jusqu'au 9 décembre. Qu'il s'agisse là d'une manifestation exceptionnelle, on peut en juger par son programme : d'abord, les films en compétition, venus de quatorze pays différents (dont Bangladesh, Niger, Liban, Colombie, Philippines...); ensuite, un hommage au cinéaste brésilien Nelson Pereira Dos Santos (un des initiateurs du « cinéma novo »), avec une rétrospective complète de son œuvre ; enfin, un panorama du cinéma de l'Inde du Sud (quatorze films inédits en France). Pour renseignements complémentaires sur ce programme : Festival des Trois Continents, B.P. 3306, 44003 Nantes Cedex.

■ **Adresse à rectifier :** celle de l'INSEP, dont nous annonçons dans notre n° 433 qu'il peut louer des films 16 mm à tous ceux qui s'intéressent aux sports. Si le numéro de téléphone (374-11-21, le matin) est bien exact, l'adresse donnée est en réalité celle de la direction régionale de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs

d'Ile-de-France. Celle de l'Institut national du sport et de l'éducation physique est : **11, avenue du Tremblay, 75012 Paris.** Toutes nos excuses à l'INSEP et à nos lecteurs !

### agenda

#### — on annonce —

■ **UN CONCOURS** de recrutement pour cent places d'**instituteur départemental de l'Education nationale** (arrêté du 20 octobre 1980 — B.O. n° 40).

■ **UN CONCOURS** pour le recrutement de trente **conseillers d'administration scolaire et universitaire** (arrêtés des 10 et 24 octobre 1980 — B.O. n° 40).

■ **UN CONCOURS** interne pour le recrutement d'**intendants universitaires** : session du 28 janvier 1981 (arrêté du 14 octobre 1980 — B.O. n° 40).

■ **L'OUVERTURE**, en mars et avril 1981, d'une session des deux concours pour l'obtention du certificat d'aptitude aux fonctions de **conseiller d'orientation** — CAFCO (arrêté du 20 octobre 1980 — B.O. n° 40).

#### — on précise —

■ **LES EPREUVES** du concours de recrutement des **professeurs d'éducation physique et sportive** (arrêté du 26 novembre 1980 — B.O. n° 40).

#### — on crée —

■ **UN CONSEIL** de perfectionnement du **Centre national d'enseignement par correspondance** (arrêté du 20 novembre 1980 — B.O. n° 40).

#### — on signale —

■ **LES MODALITES** de remplacement des **personnels** exerçant dans les lycées et les collèges (circulaire du 5 novembre 1980 — B.O. n° 40).

■ **LES INSTRUCTIONS** concernant l'établissement des demandes de mutation présentées par les **adjoints d'enseignement** au titre de la rentrée scolaire 1981-1982 (arrêté et circulaire du 24 octobre 1980 — B.O. n° 40).



# échanges et recherches

## location (offres)

- 63-Super-Besse (Auvergne) coll. I, studio hiv.-été sf Noël, fév. et chalet club 12 couch, sf Noël, fév. A. Tél. : (73) 89-02-97.
- 05-Var, studio 4-5 p., cft, s/piste, fév. B, C et hors vac. Trépeau Michel, école, 41230 Mur. Tél. : (54) 83-84-96 ap. 20 h.
- Serre-Chevalier, du 8-2 au 15-2, studio 4 pers., équipé, balcon sud, pd pistes. Tél. : (78) 39-62-87 après 19 heures.
- 74-Prox. La Clusaz et Grand-Bornand, chalet tt cft 8 pers., à part. 15 fév. Ecr P.A. n° 114.
- 06640 St-Jeanet, appt ind. ds villa prov., jard., gar., ts séj. longs, courts. Ecr. R. Fardel, Lycée Euca, 06200 Nice.
- 74-Combloux, coll. I, appt 46 m<sup>2</sup> tt cft, face Mt Blanc, du 22-2 au 1-3, 1 au 8-3, 22 au 29-3 et 29-3 au 5-4, px int. Tél. : (35) 91-15-15.
- Les Ménuires, studio 4-5 pers., Noël 1 700 F sem. Ecr. Bouvard, Les Granges, Grezieu, 69290 Craponne.
- Courchevel-Chamrousse, studio et ch. 3-4 pers., fév., mars, Louaisel, 1, rue Côtes de Vannes, 78700 Conflans-Sainte-Honorine.
- 24-Périgord, 2 mais, camp, tt cft 4-8 pers., Noël 400/500 F sem. Tél. : (53) 05-71-60.
- Les Ménuires, studio 4-5 pers., janv. à Pâques. Tél. : Lozinguez, (32) 32-04-63.
- Tignes, Gde-Motte, appt 4-5 pers., du 21-12 au 4-1 ou sem. Ecole V.-Hugo, 54110 Varangeville. Tél. : (8) 348-44-75 h. repas.
- Htes-Alpes, ski alpin-fond, appt 4 pers. ds chalet, 21-28 fév., 21-28 mars, 11-18 avril, prix T.C. 750 F/sem. Tél. : (38) 86-39-45 heures repas.
- 73-Champagny, pd remontées La Plagne, studio 4-6 pers. Ecr. Homme, E.N.P., av. Winnenden, 73200 Albertville ou tél. : (79) 32-40-17.
- 74-Carroz, studio 4 p. t. b. sit., tt cft, fév., Pâq. et hors vac. scol. T. (20) 07-68-78 soir.
- 2-Alpes, mini studio. Lemaire, rte de Behonne, 55000 Bar-le-Duc. Tél. (29) 45-27-47.
- 05-Ancelle, ski pd pistes, F1 nf, 6 p., télé, ttes pér. Tél. : (77) 23-41-22 ap. 18 heures.
- Les Agudes-Luchon 1 500 m, pl. Sud, studio 4 pers., 40 m<sup>2</sup>, gar. 20-27 déc. et hors vac. Tél. : (40) 78-51-81 soir.
- 38-Auris, ski 1 600-3 300 m, studio 6 p., ps pistes, Sud. Tél. : (6) 401-02-19.
- 64-Pyr. Gourette 1 400 m, studio 4-6 pers. s/pistes, tt cft, 14-21 fév., 28-3-4-4 px mod. Saint-Paul, collège, 47 500 Fumel.
- Carroz d'Araches près Chamonix 1 140-2 560 m, appt 3 pces tt cft, 6 pers., loc. sem. hiver-été. Ecr. Amann, BP 49, 57607 Forbach cx. Tél. : (8) 785-05-60.
- 38-Alpe d'Huez, gd studio 3-4 pers., gd cft, Sud, Noël, janv., fév., mars, avril. Tél. : (76) 48-02-69 heures repas.
- Baie de Rosas-Espagne, 50 km Perpignan, appt tt cft 50 m plage sable fin, 6 ou 8 pers., séj., cuis., 2 ou 3 ch., s. e., w.c., gde terr., face mer, park., ts comm. Ecr. P.A. n° 115.
- Gourette, ski, 10 mm stat., studios et 2 p., déc. à Pâq. Ecr. Sté Charentes-Pyrénées. Tél. : (45) 31-61-24.

## CONDITIONS D'INSERTION

- 28 F (T.V.A. INCLUSE) LA LIGNE de 40 caractères, signes ou espaces, composition standard.
- EN SUS : cadre = 2 lignes ; filet = 1 ligne ; effets de composition + 20 %.
- POUR LES ABONNES : 50 % de réduction pour 5 lignes annuelles sur production de la bande d'abonnement à L'EDUCATION.
- REGLEMENT : Joindre à la demande d'insertion le règlement correspondant par chèque bancaire, postal (les 3 volets) ou mandat-lettre au nom de L'EDUCATION. Factures établies seulement sur demande.
- FRAIS DE DOMICILIATION AU JOURNAL : cinq timbres à 1,40 F joints à la demande d'insertion.
- REPONSE AUX PETITES ANNONCES DOMICILIEES AU JOURNAL SOUS UN NUMERO : mettre chaque réponse dans une première enveloppe TIMBREE portant uniquement le numéro de l'annonce. Placer cette enveloppe affranchie et cachetée dans une seconde enveloppe à l'adresse de L'EDUCATION, Service des Petites Annonces, 2, rue Chauveau-Lagarde, 75008 PARIS. ATTENTION ! LE COURRIER INSUFFISAMMENT AFFRANCHI NE POURRA ETRE TRANSMIS.

- 2 Alpes, studio 4 p. Tél. : (86) 29-47-07.
- 88-Loc. à l'ann. F3 + dépend. prox. mont. Reibold, 3, r. des Aulnes, 88230 Fraize.
- 74-Sixt, pd pistes, mais, savoy. 4-6 pers., cft, Noël, fév., ttes z., hors vac., piste-fond, école ski. Tél. : (27) 63-38-99.
- 04-Praloup, 1 500 alt., gd appt cft, soleil, départ télésiège, px int. Ecr. Stalberger, 68, rue de Tolbiac, 75013 Paris.
- Val-Thorens, 2 studios 5 pl., pied pistes, 3-10 janv., 21-28 fév., 29-3/4-4, 11-25 av. et hors vac. scol. Tél. : Yonnet (35) 69-77-77.
- Tignes, près pistes, studio tt cft 4 pers., loggia, tt fourni, 21 au 28-2, px int. Tél. : (6) 002-12-31.
- La Clusaz, studio 30 m<sup>2</sup> (couple 2 enf.), cft, près pistes et village, 7 au 14-2 ou 14 au 21-2, Mme Carraz, lycée G. Fauré, 2, r. du Rhône, 74000 Annecy.
- Enseignant louerai amicalement à ensgt mais. 4 pces, tt cft, mblée, près Meulan. Tél. : 606-33-21.
- 05350 Ville-Vieille, « Loisirs Rencontres en Queyras », séjour de vie collect. ds station village, Noël 77/j, fév. 79 F, Pâq 82, janv. 69, mars 73 F. Tél. : (92) 45-70-82 ou 899-37-45.
- 74-Chapelle d'Abondance, ski piste fond, appts tt cft 20 au 27/12, 3 au 10/1, dès le 21/2, Pâques. Ecr. C. Laborde, Bolliets B2, 74140 Douvaine.
- 05-Merlette, ski 5-9 pers. Tél. (46) 34-75-87.
- 05-Orcières, ski fond et piste, appts 3-4-5 pers., sem. fév. et Pâq. Decarli, 7, cité de Bonne, 05000 Gap. Tél. : (92) 51-07-70.
- 91-Brétigny, pav. 5 p., sous-sol, libre déb. 81. Tél. : 084-51-53.

## échanges

- Ech. studio 3 pers. Gde Motte, 1 au 10-7-81 c/studio 3 pers. ski 1 au 10-4-81. Tél. : (90) 97-73-73.

Suite page 63.

## VOYAGES SPECIAUX DE 2 SEMAINES

### HOTEL ET VOYAGE COMPRIS

DEPARTS EN GROUPE  
D'OCTOBRE 80 A JUIN 81

**BALEARES** CAR ET BATEAU DE PERPIGNAN 1 195 F  
EN AVION DIRECT DE PARIS-TOULOUSE LYON-BORDEAUX ET MARSEILLE 1 280 F

**ANDALOUSIE** LA COSTA DEL SOL AU DEPART DE PARIS-MARSEILLE ET PERPIGNAN 1 830 F

**CANARIES** EN AVION DIRECT DE PARIS - TOULOUSE BORDEAUX-LYON ET MARSEILLE 2 850 F

**TUNISIE** EN AVION DIRECT DE PARIS - TOULOUSE BORDEAUX-LYON ET MARSEILLE 1 680 F

**MAROC** MARRAKECH EN AVION DIRECT AU DEPART DE PARIS ET DE MARSEILLE 2 720 F

**BENIDORM** (PRES D'ALICANTE) DE PERPIGNAN EN AUTOCAR DE GRAND TOURISME 1 230 F

ENVOI DU PROGRAMME

M .....  
Adresse .....  
.....  
..... EDU.

### VOYAGES B & P

LIC. 202 A

39, QUAI VAUBAN  
66026 PERPIGNAN

## HOMMES DOCUMENTS ET MIGRATIONS

Pour l'information des services sociaux, des associations, des animateurs, des militants...

Le point deux fois par mois sur :

« Les migrants dans l'actualité : législation... accueil... »

Abonnement 1 an : 120 F —  
Etranger : 200 F

## HOMMES ET MIGRATIONS

POUR LA PROMOTION  
DES MIGRANTS

Manuels d'alphabétisation  
d'initiation au calcul  
d'introduction à la vie moderne

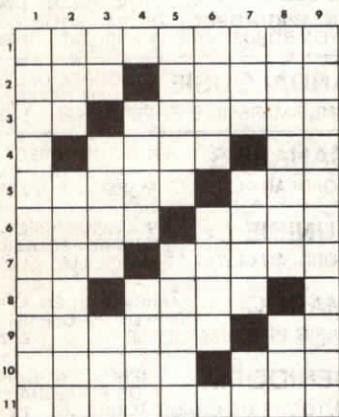
Demander la liste à :

**HOMMES ET MIGRATIONS**  
40, rue de la Duée, 75020 Paris  
**AMANA - HOMMES  
ET MIGRATIONS**  
C.C.P. PARIS 1200 - 16 H  
Tél : 797-26-05

**NOUS EDITONS**  
VITE ET DIFFUSONS BONS MANUSCRITS  
EDITIONS REGAIN - MONTE-CARLO



problème 367



**Horizontalement.** 1 - Terre de France où l'on fait le plus mousser ses productions. 2 - Sa cervelle et son foie ne sont pas en rapport - li fait la fine bouche dans La Fontaine avec son long bec. 3 - Article - Proche parfois lointain. 4 - Nid de la montagne - Bordure d'un lit. 5 - Mettre ses politiciens en boîte - Procédé pour faire le carton. 6 - Dur et froid - Priver de liberté. 7 - Petit bugle bien adapté aux champs du Midi - Elle lèche les pieds avant de nous rouler. 8 - Au sein de la mère - Bonne... à Marseille. 9 - Sans garniture - As des barres parallèles. 10 - Elles soulagent l'atmosphère en crevant - La musique est son art. 11 - Nivellement par le haut.

**Verticalement.** 1 - Ecolière pour qui les études sont très secondaires. 2 - Demoiselle qui danse en travaillant - Futur champion de course à patte. 3 - Aux limites de l'âge - Elle permet de voler - Il se fiche par terre en jouant au golf. 4 - Plus que mauvais - Même s'il ne vous dit rien, madame, cet homme peut vous plaire ! 5 - La bonne étoile des marins perdus en mer - Tombe. 6 - Qui a pris l'air - Dieu des foyers de Rome. 7 - Bonne volonté - La vieille s'y connaît en tonneau - Personnel qui réfléchit. 8 - Victoire de robin - Il monte sur l'échelle de la musique. 9 - Suite d'un « feu ».

solution du problème 366

**Horizontalement.** 1 - Manganier. 2 - Odeur - Lue. 3 - Nom - Ca. 4 - Trois - Toi. 5 - Rang - Mois. 6 - Etincelle. 7 - Reille. 8 - Histoires. 9 - Oc - lule. 10 - Pelotons. 11 - Es - Nettes.

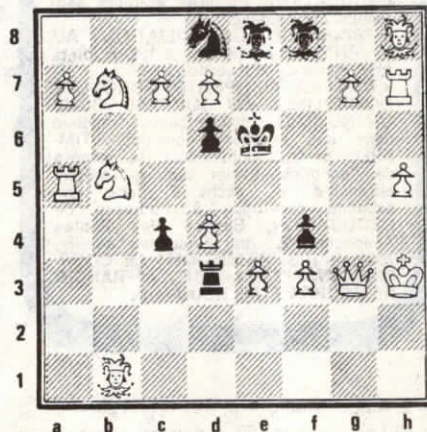
**Verticalement.** 1 - Montre - Hope. 2 - Adoratrices. 3 - Gémonies. 4 - Nu - Ignition. 5 - Arcs - Clouté. 6 - Mélite. 7 - Il - Tolérant. 8 - Eu - Oil - Se. 9 - Rediseuse.

par Pierre Dewever

à chaque fou sa marotte

problème 6

Le « task » complet en deux coups avec huit cases de fuite et une variante distincte pour chaque fuite n'a pas encore été réalisé. Toutefois, dans ce problème de A.J. Schiffmann (1928), on est arrivé à obtenir sept fuites distinctes, ce qui est un fort beau résultat. Mais attention à la clé ! On ne peut pas tout avoir...



Mat en deux coups  
2 points pour la clé

Envoi des solutions à  
Jacques Négro, « Echecs »  
Nice-Matin, B.P. 23  
06021 Nice Cedex

Date limite des réponses : 26 décembre

solution du problème 4

Clé : 1.Tb6! (menace 2.Txc6 mat) — 2 points.

la valeur n'attend pas...

Alexandre Alekhine, né à Moscou en 1892, naturalisé français en 1927, mort à Lisbonne en 1946, fut un des plus forts joueurs de tous les temps : à neuf ans, il jouait des parties sans avoir l'échiquier ; à seize ans, il recevait le titre de GMI ; champion du monde de 1927 à 1935 et de 1937 à 1946...

Ci-dessous, une partie française qu'il joua en 1931 à Gradisca (Italie) contre A. Vasic (Noirs).

1.e4 e6; 2.d4 d5; 3.Cc3 Fb4; 4.Fd3 Fxc3+.

Cet échange n'est pas très indiqué dans la défense française, car il laisse les Blancs avec l'avantage des deux Fous.

5.bxc3 h6?

La « gaffe » ! Ce coup constitue une réelle perte de temps et provoque un affaiblissement de la case « g6 » dont les Blancs tireront brillamment parti par la suite.

6.Fa3!

Prenant possession de la diagonale a3-f8. 6...Cb-d7; 7.Dé2 dxé4; 8.Fxé4 Cf6; 9.Fd3 b6?

Les Noirs ne voient pas le danger (un stop!) et poursuivent tranquillement leur développement, croyant pouvoir ensuite déve-

lopper leur Fou Dame en fianchetto à b7. Il fallait jouer 9...c5, interceptant l'action du Fa3!

10.Dxé6+!

Ce n'est pas le moment de perdre la tête. 10...fxé6.

Si 10.Dé7; 11.Dxé7 mat.

11.Fg6+ mat.

Naturellement, sans l'affaiblissement de la case g6 cette combinaison serait impossible.

Frédéric Olafsson, grand maître international, né en Islande en 1935, président de la Fédération internationale des échecs, participa à son premier tournoi à l'âge de douze ans. Septième au Tournoi des candidats au Championnat du monde de 1959 et vainqueur du célèbre tournoi de Marianské-Lazne de 1961, il fut deuxième lors du Tournoi « Circuit asiatique » qui s'est disputé en automne 1979 et réunissait quatorze joueurs (1 : Torre ; 2 : Olafsson ; 3 : Averbakh ; 4 : Keane).

Dans la partie ci-dessous disputée au tournoi de Las Palmas 1978 (défense Nimzo-Indienne), Olafsson (Noirs) jouait contre l'Espagnol Rodriguez.

1.d4 Cf6; 2.c4 e6; 3.Cç3 Fb4.

L'arme numéro 1 du champion du monde Karpov contre le pion Dame. A l'inverse du Gambit-Dame orthodoxe, les Noirs ne contrôlent pas l'importante case stratégique e4 avec un pion (d5), mais uniquement avec des figures.

4.é3.

D'autres suites valables sont 4.a3 ou Dç2 ou même 4.Fg5.

4...c5; 5.Fd3.

On préfère aujourd'hui, sans craindre un doublement ultérieur du pion « c », le développement 5.Cf3, ce Cavalier exerçant alors son influence centrale maximale.

5...0-0; 6.Cf3 d5.

Il est préférable pour les Noirs de réagir vigoureusement au centre.

7.0-0 Cç6.

Sur 7...b6 (Vte. Kéres) les Blancs peuvent répondre 8.a3 ou 8.cxd5.

8.a3 Fxc3; 9.bxc3 dxç4; 10.Fxc4 Dç7.

Engageant l'attaque à l'aile Dame, les Noirs équilibrent la position avec la poussée é6-é5!

11.Té1 é5!; 12.d5?!

Une nouveauté qui ne va pas se révéler heureuse. Les Blancs veulent le contrôle de la colonne « d ».

12...Ca5!

La réponse logique. Les Noirs renforcent l'attaque sur l'aile Dame.

13.d6 Dd8; 14.Cxé5 CxF; 15.CxC Fé6; 16.Dd3.

Les Noirs regagnent le pion dans de bonnes conditions. Si 16.Cé5 Cé4! avec avantage aux Noirs.

16...Cg4; 17.Té2 FxC; 18.DxF Dxd6; 19.g3.

Et non 19.DxC7 Dd1+ et mat au coup suivant.

19...Cé5; 20.Da2 Dg6; 21.é4 Ta-d8; 22.Ff4 Cç3+; 23.Rg2 Dg4; 24.h3 Ch4+; 25.Rh2 Df3; 26.Tg1 Dg2+!! 27. Abandonnent.

Si 27.TxD Cf3+; 28.Rh1 Td1+; 29.Té1 TxT+; 30.Tg1 TxT mat.

par Jacques Négro



# échanges et recherches

Suite de la page 61.

• Ech. villa bd mer F4 tt cft (50) 10 j. été 81 c/chalet ou studio 4 pers., ski fév. 8-15. Tél. : (41) 48-00-74 ap. 20 h.

## ventes

• Vds Eure-et-Loir, 1 h. Paris, petite maison 2 p., s.-sol, gar., dépend. 2 700 m<sup>2</sup> avec fruitiers, 22 U. Tél. : (8) 221-43-04.

• Coll. vd Périgord mais, camp. amén. caract., tt cft, ch. c., 95 m<sup>2</sup> habit., 200 m voisins, 2 km chef-lieu cant., ttes commod., 1 hect. pré-bois. Tél. : (53) 61-70-77. Ecr. P.A. n° 116.

• Coll. vd mais, d'angle village 25 km Perpignan. Tél. : (71) 08-21-54.

• Vds apt F5 à Urrugne, 4 km St-Jean-de-Luz, 1<sup>er</sup> ét. Ecr. M. Hacala, lot. Ithurriuxéa, 64700 Urrugne. Tél. : 54-32-70.

• Super Tignes, club hôtel, 2<sup>e</sup> sem. fôv., 50 % valeur, studio 4 pers. et junior 3 pers. Tél. Paris 307-67-58.

## hôtels - pensions

• Hôtel du Sapin 26190 Bouvante, Parc du Vercors, tél. : (75) 45-57-63, pens. 70 à 90 F, forfait ski de fond 25 F, ski desc., pl. vac. Noël, calme, amb. familiale.

• A la Ferme Auberge de la Besse, vous pourrez vivre dans une atmosphère familiale, autour de repas composés avec des produits de notre ferme, et vous adonner à de grandes randonnées à ski dans le Massif du Mézenc, en Ardèche. Ecr. G. Méjean, 07510 Rieutord. Tél. : (75) 38-80-64.

• SPORTS été-hiver - CLIMATISME  
Forfaits SKI hôtel - EXCURSIONS été  
SOLEIL des Pyrénées MEDITERRANEENNES  
Carref. tourist. : Font-Romeu, Espagne, Andorre

\*\* Hôtel TRANSPYRENEEN - 66800 Enveigt  
Calme, parc, parking, pens. ou 1/2 pens.  
Prix familles - Dépliant. Tél. : (68) 04-81-05.

• Lullin-Hte-Savoie, Hôtel de la Poste, tél. 73-81-10, hiv-été 88/98 F TTC, confort.

## automobiles - caravanning

• Opel Ascona 16 S 74, 98 000 km, carross. impeccable, carbur. embray. radiat. nfs, moteur soigné, équip. complet, 8 000 F. Tél. 373-01-90.

### Voyages de fin d'études **NAOURS (Somme)**

entre Amiens et Doullens  
GROTTES-REFUGES III<sup>e</sup> siècle  
VIEUX METIERS - MOULINS A VENT  
Parc de jeux - Buvette - Pique-nique  
Prix scolaires

Renseignements :  
Grottes NAOURS, 80114 - Tél. (22) 93-71-78

## RELATIONS AMICALES

corresp., renc. sorties, ttes régions, is âges, milieux div. c/3 timbres. RENAISSANCE, B.P. 366, 13 - Marseille-2<sup>e</sup>.

• Vds 305 GR bleu métal., 6 mois, libre 2-1-81. Tél. Laval (81) 97-51-23 ap. 18 h.

• Vds 604 turbo bleu métal., 6 ms. Tél. : (84) 46-04-93.

• Vds 305 GR mod. 81 vert jade métal., libre fin 80, 2 500 km. Dumont M., 8, rue Rameau, 25700 Valentigney. T. (81) 34-49-40.

• Vds 305 GRD ivoire, 6 mois, déc. 80. Heuraux, 10, r. des Chaillies, 25400 Exincourt. Tél. : (81) 94-27-14.

• Vds moto MZ 125 peu servi, b. état, cse double emploi, 8 900 km, access. 2 500 F. Tél. : 820-22-94 matin.

• Vds 2 CV 4, mai 77, 17 000 km, impec., Argus. Zimbacca, tél. 354-46-32.

• Région parisienne, cause choc avant, vds pièces détachées DS 73 intérieur cuir. Tél. 448-55-14 après 18 h.

## correspondance scolaire

• 27 CM1 mixte ch. corr. Ecr. éc. mixte, 1, 25770 Franois.

• Perf. 1 et 2 ch. corr. Ec. du Pâtis, rue de Condé, 77260 La Ferté-sous-Jouarre.

• SES, 59200 Tourcoing, 20, rue d'Austerlitz ch. SES Alsace pr corresp. articles presse locale, échanges, enquêtes, cassettes, diapos. Possibilité d'accueil.

• Mise en relation de classes, ttes régions. INTERCLASSES, 55, r. Nationale, 37000 Tours.

## divers

• Vds cours Alpha anglais dict. + cass. + mini K7, t. b. état, 1 600 F. Tél. 820-22-94 matin.

• Prof. de cuis. et pâtisserie ch. vieux livres profes. Ecr. offres et prix à S.G.W., 46, rue Prairie, 77130 Cannes-Ecluse.

• Cède contrat SCUC 77 pr raison famil. Ecr. Megret-Merger, Oucfa, 18, rue Shakespeare, Le Golf, Alger.

• Education artistique, cours tous âges par prof. diplômé, piano, solfège, dessin, peinture, hist. de l'art. Tél. : 273-38-09.

• Vds liv. anc. reliés, t. b. état, ill. par G. Doré-Grandville, coll. « Magasin pittor. » reliés 1835 à 1895. Ecr. P.A. n° 117.

• ENGLISH teachers : our organisation wants to contact teachers willing to organize groups (min. 20) of young students (12 to 18 yrs) for our summer Language programmes in Ireland, U.S.A. and England. (Please note, we do not require group leaders.) Please write or telephone : Stephanie Bourke Gaudet, MMB Vacances linguistiques Dpt, 122, rue d'Assas, 75006 Paris. T. 329-70-81.

• Vends plan SCUC 1977, avancé à moitié de sa valeur, pr constr. F5. T. (3) 477-04-55 ap. 20 h.

• English Paperbacks, service postal rapide. Notre catalogue gratuitement s/commande. Moss's Bookshop, Woodhouse Eaves, Leics, England.

• Cause décès, vds manteau de fourrure en pattes de renard, taille 40, état neuf 4 000 F (valeur 8 000 F). Ecr. P.A. n° 118.

• Grands vins de Bourgogne. Givry rouge 78-79, Givry blanc 79 en bts. Directement du producteur : Parizé Gérard, viticulteur, 71640 Givry. Tél. : (85) 44-38-60. Renseignements sur demande.

• POUR VOS ACHATS DE VINS DE BOURGOGNE, J.-C. BOISSET, 21700 NUITS-SAINT-GEORGES, propriétaire et éleveur en différents crus, vous adressera sur demande son tarif avec des conditions très particulières aux enseignants.

## BOUVIER-PARIS

15, rue d'Abbeville - 75010 PARIS • Tél. 878-24-88

Métro : Poissonnière - Gare du Nord

### MAGASIN DE MUSIQUE

TOUTES EDITIONS MUSICALES FRANÇAISES & ETRANGERES  
(tous instruments)

Vente sur place et par correspondance

### INSTRUMENTS MUSICAUX SCOLAIRES

(Studio 49 - Sonor)

FLUTES A BEC & INSTRUMENTS ANCIENS MOECK

FLUTES TRAVERSIERES - CLARINETTES

TROMPETTES - SAXOPHONES

GUITARES - BANJOS - MANDOLINES

(housses, étuis, cordes...)

PIANOS DROITS - PIANOS A QUEUE - CLAVECINS - EPINETTES  
ORGUES ELECTRONIQUES (classique et variété)

Crédit courant ou personnalisé - Location vente longue durée





Je vous prie de m'abonner pendant un an à **l'éducation...**

**FRANCE 120 F**

**ÉTRANGER 150 F**

**RÈGLEMENT**

Chèque bancaire  Mandat carte   
Chèque postal  Mandat lettre

Date ..... Signature

à l'ordre de l'éducation - pour les chèques et les virements postaux : C.C.P. 31 680-34 F (La Source)

Destinataire NOM \_\_\_\_\_

ADRESSE \_\_\_\_\_

DEPART. RESIDENCE \_\_\_\_\_

*Prière de nous contacter pour les expéditions par avion*

ZIPCODE  
75 \_\_\_\_\_ 80 \_\_\_\_\_

PAYS (si Etranger) \_\_\_\_\_

Envoi de la facture à NOM \_\_\_\_\_

**A remplir uniquement si vous ne payez pas vous-même votre abonnement**

ADRESSE \_\_\_\_\_

A envoyer à « l'éducation », 2, rue Chauveau-Lagarde, 75008 Paris

*Chère lectrice,*

*Cher lecteur,*

*Si vous avez entre les mains ce numéro de « L'Education », c'est sans doute parce que vous êtes abonné*

- soit à titre personnel,
- soit au titre de l'établissement.

*Dans ces deux cas, vous n'avez pas à vous préoccuper du renouvellement de l'abonnement : « L'Education » vous envoie, en temps utile, les imprimés nécessaires.*

*Mais autour de vous il y a certainement des amis, des collègues qui aimeraient lire régulièrement la revue et il ne vous est pas possible de la prêter à tout le monde !...*

*En faisant bénéficier quelqu'un du bon ci-dessus, vous lui rendrez service en lui faisant plaisir.*

*Merci de votre aimable collaboration.*

**F. Silvain.**



# Energie: plus on est informé, plus on a d'espoir.

Cet Index répertorie les brochures, les ouvrages, les articles qui apportent des informations sur l'énergie.

Besoins, ressources, coût et possibilités des différentes énergies: le solaire, le nucléaire, les éoliennes, les centrales marémotrices, etc. Plus de trois cents questions importantes sont traitées.



Cet Index permettra à tous les chercheurs, enseignants, journalistes, responsables, ingénieurs et à tous ceux qui veulent mieux comprendre les problèmes de l'énergie, de recevoir vite et facilement tous les éléments permettant d'avoir une information complète et détaillée, venant de tous les horizons.

**ÉLECTRICITÉ DE FRANCE**  
Division Information sur l'Énergie.

Bon gratuit pour l'Index de Documentation sur l'Énergie.

Veuillez me faire parvenir, sans engagement de ma part, l'Index de Documentation sur l'Énergie.

Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

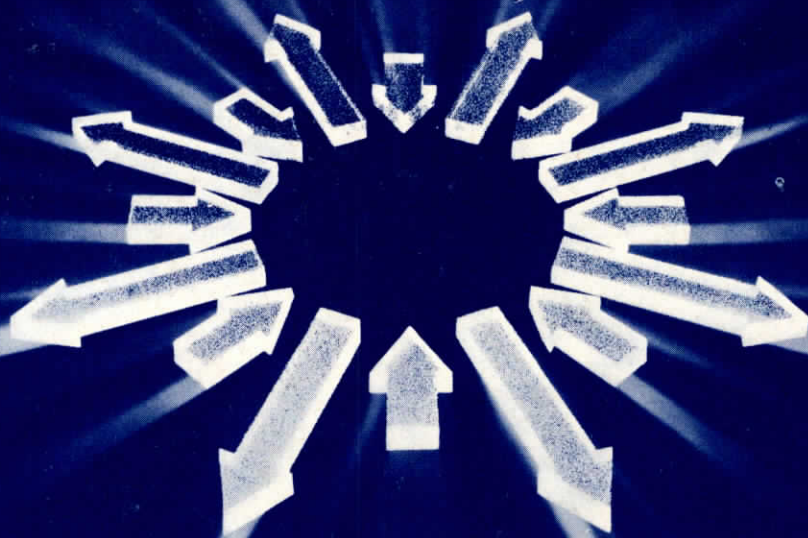
Bon à retourner à AFID, BP 8209, 75421 Paris Cedex 09



ANTIOPE TELETEL VIDEO-DISQUE VIDEO-

FILMS DIAPOS TELETEL VIDEO-DISQUE MAGNETOSCOPE

CASSETTE MAGNETOSCOPE TELE-PROJECTEUR FILMS



# AVEC 81

**SALON INTERNATIONAL  
AUDIOVISUEL ET COMMUNICATION**

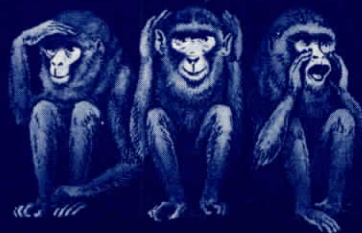
MATÉRIELS ET SYSTÈMES  
PROGRAMMES - SERVICES - FORUM " ILLUSTRATION DE L'AUDIOVISUEL "

**12-17 JANVIER**  
12-13 JANVIER JOURNÉES PROFESSIONNELLES

VOIR

ÉCOUTER

COMMUNIQUER



PALAIS DES CONGRÈS PARIS-PORTE MAILLOT de 9h à 18h. Entrée 15F.

ORGANISATION S.D.S.A. 20 RUE HAMELIN F. 75116 PARIS - TÉL. (33 1) 505 13 17 - TÉLEX 630400 F

TELE-PROJECTEUR MAGNETOSCOPE DIAPOS