Vivante Education mai-juin 1973

FORMATION PROFESSIONNELLE PERMANENTE : LES ENJEUX

par Michel Branciard

I. - LES ÉTAPES D'UNE CONVERSION

Made in U.S.A.

La première grande vague de formation du personnel de l'entreprise se situe vers les années 1950 à la suite de la diffusion en France, par le biais de missions de productivité aux Etats-Unis, du T.W.I. (Training within industry). Cette méthode développée en Amérique surtout à partir de 1941 pour la formation rapide du personnel spécialisé et de la maîtrise subalterne en vue d'accroître la production de guerre est introduite en France sous des noms divers : Formation pratique des chefs (F.P.C.) — Perfectionnement pratique du personnel (P.P.P.) — Entraînement au métier de chef (E.M.C.)...

Il s'agissait de transformer les techniques de gestion et d'administration des entreprises et de mettre en œuvre la simplification du travail. Implicitement le T.W.I. se présentait comme « **le** programme de formation type répondant aux besoins analysés une fois pour toutes dans les cinq capacités que tout chef doit posséder. La conséquence logique était que tous les chefs de l'entreprise devaient suivre ces programmes et du haut en bas. En fait dans bien peu d'entreprises on put réellement commencer par le haut de la hiérarchie. Tout au plus fit-on une information rapide aux cadres supérieurs afin d'obtenir leur appui ou au moins leur neutralité » (1).

Agents de maîtrise et cadres subalternes « subirent » dans la plupart des cas un enseignement donné sous forme de réunions-discussions au cours desquelles des principes codifiés étaient mis en évidence. Ces principes étaient alors repris et appliqués à l'occasion d'exercices sur le tas. De petites cartes faciles à consulter permettaient ensuite aux participants de se référer à tout instant aux principes énoncés.

L'enthousiasme presque " messianique " qui présida aux premières opérations ne tarda pas à s'éteindre. « Des expériences multiples mettaient en évidence la précarité de l'énorme apport américain et ses difficultés d'application dans la structure industrielle française marquée par des exigences culturelles et des traditions différentes » (2). On constatait à la fois l'absence d'analyse objective des besoins réels en matière de formation et l'absence d'instruments permettant une évaluation méthodique et complète des effets de la formation.

Des directions variées

Analysant en 1963 la « signification des politiques de formation et de promotion », Claude Durand construit deux types idéaux (3).

L'un vise au fonctionnement harmonieux de l'entreprise. L'action de formation est une « occasion d'améliorer l'équilibre de l'entreprise », elle permet de « mettre en place des hommes mieux adaptés, de donner des satisfactions à chacun, de faire des promotions, de déceler les orientations, les aptitudes et de les employer aussi bien que possible » (R. Vatier). La politique de formation est conçue comme une rationalisation des moyens de gestion du personnel, elle est plus orientée vers des valeurs humaines que des objectifs économiques. L'entreprise est conçue comme un monde culturel d'esprit communautaire ou " scoutiste " et C. Durand se demande si ce repliement sur le fonctionnement interne de l'entreprise n'est pas lié à une situation de stabilité et de sécurité économique.

Concrètement cela se manifeste, par l'importance donnée dans la formation des cadres et de la maîtrise à la psychologie sociale, à la caractérologie, par l'absence de lien entre formation et promotion, par l'organisation de cours de " promotion sociale " permettant aux ouvriers de se cultiver, tandis que les cadres bénéficient de conférences culturelles. On se trouve en face de politiques d'intégration.

Mais, comme le dit Peter Drucker « le rôle de l'entreprise n'est pas de rendre les gens heureux, mais de fabriquer des chaussures et de les vendre » aussi peut-on distinguer un autre type idéal : la formation est conçue comme un des moyens pour l'entreprise de répondre aux fins économiques qui lui sont assignées. L'accent est mis alors de façon préférentielle sur la formation technique en vue d'augmenter la qualification du personnel pour répondre à l'évolution rapide des techniques ou en vue de reconvertir les travailleurs. Dans ce type, formation et promotion sont organiquement liées et les entreprises font plus volontiers appel que dans le cas précédent à l'Education Nationale pour répondre à leurs besoins. Est-ce un hasard si les entreprises qui se rapprochent de ce type idéal réalisent leur expansion dans un contexte assez mouvementé de changements techniques rapides, de reconversion, de réorientation.

Quelle était alors la diffusion de la formation dans les entreprises, qu'elle soit du premier ou du second type ? Nous ne disposons pas de statistiques globales, mais seulement d'une enquête partielle de l'A.N.D.C.P. portant sur 124 entreprises : 50 "petites" de 1 à 500 personnes, 34 "moyennes" de 500 à 1 000, 40 "grandes" de plus de 1 000 : 24 % des "petites" possédaient un service de perfectionnement et y consacraient 0,75 % de la masse des salaires (variations de 0,10 à 1,50 %), 35 % des "moyennes" y affectaient 0,47 % des salaires (variations de 0,14 % à 1,75 %), enfin c'est dans les "grandes" que ce type de service était le plus fréquent : **65 %** avec l'affectation de 0,91 % des salaires (variation de 0,08 à 2,50 %) (4).

Prospective

Tandis que concrètement la formation dans l'entreprise s'oriente dans des directions variées sans qu'on puisse encore parler de "formation permanente" se produit un rapprochement de certains dirigeants de l'industrie et de quelques universitaires. Il intervient à partir de 1955 sur l'initiative d'un certain nombre de personnalités groupées autour de M. Gaston Berger, directeur général de l'Enseignement Supérieur. Parmi les patrons on trouve Georges Villiers, président du CNPF, Pierre Huvelin, futur président, A. Demonque, des Ciments Lafarge, Landucci-Grimanelli...

(1) J. FOMBONNE « Où en est la formation dans l'entreprise » Sociologie du Travail, n° 4, 1963.
(2) P. BIZE « Nouvelles orientations intellectuelles des dirigeants des entreprises » Sociologie du Travail, 1960, n° 2.
(3) Sociologie du Travail, 1963, n° 4.

(4) Résultats publiés dans le n° 71 de la revue de l'A.N.D.C.P. (Association nationale des directeurs et chefs de personnel).

Oui, mais... dit l'autre

J'ai participé à un stage de recyclage dans la vente. Ce stage était vraiment bien organisé. Un nombre de participants idéal : 15 ; un animateur très compétent, spécialiste en dynamique de groupe et marketing ; un matériel technique très poussé : télévision et vidéoscope ; un cadre de vie agréable : confort et calme.

Mais quel est le but du stage ? A première vue, c'est simple : apprendre à vendre à des vendeurs. De fait, c'est plus subtil : il s'agit de faire découvrir aux vendeurs que vendre, c'est autre chose que de proposer un produit à un client et de le laisser libre d'acheter. Vendre, c'est découvrir les besoins du client et lui proposer le produit correspondant. Dans la première perspective, il suffit de connaitre le produit, dans la seconde, il faut surtout connaître le client, d'où trois jours de réflexions, d'exercices pour découvrir quels sont les besoins des hommes, leurs désirs, leurs motivations.

Ce but avoué n'a rien de répréhensible et l'on pourrait même trouver très respectueux de l'homme d'essayer de le mieux connaitre afin de ne lui proposer que ce qui répond à ses besoins. Les moyens proposés : le regard, l'écoute, les attitudes, les questions, les silences, sont vraiment de bons moyens pour mieux connaitre l'autre. En ce domaine, la psychologie a fait de vrais progrès.

Il y a cependant en tout cela une grande supercherie, une utilisation mercantile des connaissances humaines les plus nobles, une manipulation du client que l'on berne en lui faisant croire qu'il est libre. Car le but inavoué n'est pas d'adapter le produit au client mais, connaissant les motivations qui fondent les besoins, de créer le besoin qui fera acheter tel produit. Par exemple, tel client a besoin d'une voiture. Le vendeur peut très bien développer en son client la motivation "prestige" et lui vendre une "mercédès" alors qu'il aurait acheté une voiture utilitaire correspondant davantage à ses vrais besoins. La publicité utilise les diverses motivations : sécurité, affectivité, bien-être, orgueil, économie... Utiliser les motivations humaines pour que les gens consomment ce que l'on a décidé de leur faire consommer permet de donner aux hommes l'illusion de la liberté et d'en faire des clients d'autant plus fidèles qu'ils se croient libres.

Un système capitaliste qui recherche le profit comme valeur fondamentale ne peut arriver qu'à donner des illusions. Dans ce système, tout s'achète. Le vendeur lui-même qui croit acquérir une formation professionnelle se fait acheter. Le patron qui paie le stage le sait bien.

François Roussel.

■ Un autre aspect de la formation continue

Un stage de réflexion sur l'éducation sexuelle

Ce stage de trois jours s'est déroulé pendant les vacances de Pâques au Centre d'éducation populaire de Marly-le-Roi. Il était organisé par la Commission Jeunesse de l'A.F.C.C.C. (association française des centres de consultation conjugale) (1).

Nous étions 55, une majorité de femmes, sans doute un certain nombre de conseillères conjugales, mais aussi des membres de l'enseignement et des personnes qui, à des titres très divers, ont charge d'éducation.

Travail très dense et très sérieux. Des conférences confiées à des spécialistes (psychanalystes, sociologue, responsable du Planning) : la sexualité et le corps — les attitudes des adultes devant la sexualité des adolescents — l'adolescent et la découverte du plaisir — l'adolescent devant la fécondité — langage utilisé et relations dans la situation d'éducation sexuelle — dimensions sociologiques des problèmes de sexualité. Il est impossible de rendre compte de la qualité, de l'écoute, de l'affrontement de la vie de groupe (mais chacun avait déjà fait l'expérience d'une vie de groupe).

Il faut signaler aussi la projection de ce film merveilleux « Eté 42 », projection suivie de discussion. Une soirée « expression corporelle » venait à point au terme d'une journée particulièrement dense. La dernière soirée « jeux de rôle » a permis, en cherchant et en jouant des situations d'éducation, de mesurer nos difficultés concrètes à communiquer (un excellent exercice — « comment interroger les mots » — nous avait permis de cerner le poids de charge affective personnelle que nous mettons sous les mots) ainsi que l'inconfort, l'angoisse où nous nous trouvons en toute situation d'éducation.

Quand l'éducateur sexuel a permis à l'adolescent de vivre *l'instant*, c'est-à-dire qu'il s'est dégagé de tout projet sur lui (vouloir lui en dire ou lui en demander beaucoup, par exemple), celui-ci perçoit qu'il a été « entendu ».

Le rôle assez déréel, le rôle de jalons de l'adulte (que le jeune ne reverra probablement pas) l'aidera à une réorganisation dans son groupe, à une mise en relation avec ses parents. Les mots ayant pris un sens, la communication a rendu possible sa liberté, son authenticité. Se restructurant, il a pris confiance en « tous ses possibles » qui le rendront fécond, capable de fraternité et de création. Dans toute relation éducative, n'avons-nous pas à préparer « que toutes choses aient un sens » ?

Il est bien évident que, d'un tel stage, on ne rapporte pas des recettes. Nous avons bien compris, une fois de plus, que toute recette est d'une certaine manière la mort de la « vraie » cuisine.

Nous avons sans cesse été confrontés à nous-même, à notre vécu, notre histoire. Ces problèmes dont on parle tant, nous avons pu en déceler les profondeurs au niveau personnel, mais aussi leur répercussion à un niveau plus collectif. La révolution psycho-sexuelle n'est qu'un aspect d'une révolution plus profonde où les rapports entre les êtres ne devraient plus être des rapports de dominant à dominé (à commencer par les stéréotypes homme - femme qui ne sont que le produit d'un poids social).

Chaque fois, nous avons été renvoyés à nous-même, à notre cheminement, à nos changements faits et à faire, à l'acceptation d'être des adultes qui, comme les jeunes, sont dans la crise. Si, comme le dit si justement Margeret Mead, nous « éduquons des enfants inconnus pour un monde inconnu », nous saurons peut-être, au terme de la réflexion amorcée au cours de ces trois jours, être un peu plus à l'écoute.

Georgette Bernade, Jacqueline Panen.

■ Quelques indications bibliographiques :

— Homosexualité, Dr GUASCH - Tout savoir sur - Philippaci.
— Adolescent et son corps, Dr GUASCH - Editions Universitaires.
— Pédagogie de l'éducation sexuelle, Dr LEJEUNE - Casterman Via.
— Marx, Freud ou la Révolution totale, FOUGEYROLLAS - Editions Anthropos.
— Ecole et sexualité, Jacques DROUET - Editions Ouvrières.

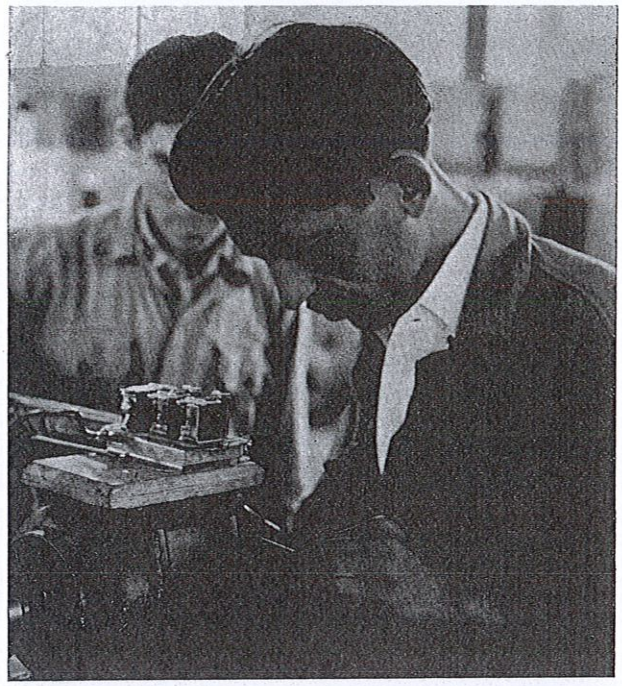
(1) A.F.C.C.C. - 19, rue Lacaze, 75014 Paris Tél. : 336-09-08.
Une nouvelle session de réflexion sera organisée à Tours début septembre. Renseignements au Secrétariat National.

Pour se former... même en vacances :

■ une session dans les Vosges, du 20 au 30 août avec Michel Barlow, sur :
LES NOUVEAUX LIEUX DE L'EDUCATION

■ une session du 22 au 29 juillet dans le Cantal sur :
LA SEXUALITE

— S'adresser aux Equipes Enseignantes, 18, rue Ernest-Lacoste, Paris-12e.



« Le rôle de l'entreprise n'est pas de rendre les gens heureux, mais de fabriquer des chaussures et de les vendre... » Peter Drucker.

auxquels viennent se joindre de grands technocrates comme F. Bloch-Lainé, Pierre Massé, P. Racine... La revue "Prospective" constituera une tribune pour ce groupe qui attache dès le départ une importance primordiale aux problèmes de formation. En effet la « cellule essentielle de la société » que constitue pour eux l'entreprise industrielle, se révèle à l'analyse beaucoup plus complexe qu'on ne pouvait le penser. « Sa connaissance exige une vaste culture à laquelle il est indispensable que puissent accéder les dirigeants et les cadres et qui comporte des éléments nouveaux par rapport à celle dont ils disposent actuellement » (5).

Par ailleurs, selon la formule de Gaston Berger (6), « nous avons à vivre, non point dans un monde nouveau, mais dans un monde **mobile.** C'est dire que le concept même d'adaptation doit être généralisé pour rester applicable à nos sociétés en accélération ». Et B. Schwartz en tirera la conclusion en disant : « tout milite en faveur d'une éducation permanente ».

On retrouvera nombre de ces idées dans l'étude de prospective entreprise lors de la préparation du 5e Plan et qui constitue le document « Réflexions pour 1985 » dans lequel on peut lire que dans une vingtaine d'années « le changement de métier ne devra plus être considéré comme un accident, mais comme une étape normale de la vie humaine ». Ce qui a pour conséquence que « la formation de l'homme devra être orientée vers la capacité d'adaptation plus que vers l'accumulation d'une masse de connaissances qui deviendra vite périmée ».

La mise en pratique des conclusions de ces études de prospective se serait sans doute effectuée lentement si n'étaient survenus deux événements : l'explosion de mai - juin 1968 et la conversion à la croissance accélérée d'un certain nombre de chefs de grandes entreprises.

(5) P. BIZE, op. cit., p. 136.
(6) Revue « Prospective », n° 5.

L'impact des "événements"

Commentant la loi de 1966 sur la Formation Professionnelle et la Promotion Sociale qui instituait le système des conventions, la revue du CNPF de février 1967 estimait « hautement souhaitable » que des actions de ce type soient engagées parce qu'elles permettaient notamment de « corriger certaines carrières ». On s'engageait donc dans le processus, mais sans hâte excessive.

Un an et demi plus tard le ton allait changer. « Les événements du printemps dernier en France ont particulièrement mis en évidence, pouvait-on lire dans le numéro d'octobre 1968 de la même revue, l'importance des problèmes d'enseignement et de formation sur lesquels le CNPF ne cesse depuis plusieurs années d'attirer l'attention des entreprises, de l'opinion publique et des pouvoirs publics ».

« Il apparaît en effet depuis longtemps déjà que face aux besoins croissants d'une économie marquée par la rapidité des évolutions techniques et technologiques, un système d'enseignement et de formation inadapté est une source de déceptions profondes pour ceux qui n'y trouvent pas les moyens de leur insertion dans les activités qu'ils souhaitent exercer et constitue en outre un frein pour la croissance économique... »

Et l'article concluait non seulement en demandant des « mesures de rattrapage à court terme » pour les jeunes les moins favorisés, mais aussi en insistant sur les mesures à prendre pour développer « le perfectionnement des adultes en activité », ces mesures devant viser deux objectifs : « — permettre à **chacun** de dominer sa fonction en maîtrisant les techniques les plus modernes — permettre à **tous ceux** qui en ont le désir et les aptitudes d'élargir le champ de leurs connaissances pour leur rendre compréhensible l'environnement de leur fonction et faciliter ainsi l'évolution ultérieure de leur carrière » (7).

Le sixième plan

Sous l'impulsion d'Ambroise Roux, PDG de la CGE, de Roger Martin, PDG de Pont-à-Mousson, de F. Bénard de la Shell, la Commission de l'Industrie du 6e Plan allait appeler l'attention sur la dévalorisation du travail industriel en France et sur la nécessité d'un développement accéléré de l'industrie, seule « clé du développement ». La concurrence à laquelle sont soumises oujourd'hui les entreprises engage la Nation tout entière dans la compétition internationale et l'Etat par conséquent a un rôle moteur à jouer dans ce domaine en agissant sur l'environnement, notamment sur l'enseignement et la formation professionnelle.

Il s'agit d'abord que la mutation soit acceptée par les hommes et qu'on lutte contre « les phénomènes de blocage social que connaît notre société », phénomènes qui affectent plus particulièrement « la capacité d'adaptation de l'industrie ».

« C'est dire l'importance que revêt une politique fondée d'une part sur une protection réelle des agents visés par le changement et d'autre part la préparation active des conversions. Le système de protection devra en particulier viser à éviter le déclassement des travailleurs obligés de changer d'emploi et à faciliter leur reclassement professionnel grâce à un système de formation permanente adaptée, à des garanties financières suffisantes et à la création par les pouvoirs publics et les entreprises d'un climat associant le reclassement professionnel à des perspectives de promotion individuelle » (8).

Mais il faut aussi lutter contre l'insuffisance de main-d'œuvre qualifiée et la « désadaptation des jeunes aux emplois industriels ». « La nature de la formation reçue, la dévalorisation

(7) « Patronat Français », octobre 1968.
(8) Rapports des commissions du 6e Plan « Commission Industrie ». Documentation Française 1971, p. 31.

sociale des fonctions manuelles, les réalités présentes de la condition ouvrière (insécurité du travail, faiblesse relative des rémunérations) figurent parmi les causes principales de cette désaffection. » En conséquence la commission insiste, pour se limiter à l'essentiel, sur « l'importance qu'il convient d'attacher à la formation de base, à l'apprentissage du travail en groupe et à l'initiation aux réalités économiques et sociales du monde contemporain. Il semble par ailleurs que l'entreprise soit appelée à jouer un rôle accru dans la formation des hommes en raison tant de la baisse constante de la qualité des élèves qui se dirigent vers l'enseignement technique que des nécessités d'une formation permanente... » (9).

La Commission "Formation, Qualification Professionnelle"

Acceptant comme objectif prioritaire l'industrialisation, cette commission considérait que le fait marquant du 6e Plan c'était « la formation continue des adultes appelée à tenir une fonction économique et sociale aussi importante que la formation initiale des jeunes » (10).

Elle assignait à cette formation une **triple fonction :** « A moyen et à long terme elle contribue directement à la réalisation du progrès économique ; elle sera par exemple le moyen d'accompagnement nécessaire de l'industrialisation pendant le 6e Plan. Sur la moyenne et sur la longue période, elle est aussi par la qualification qu'elle crée, les nouvelles compétences qu'elle donne, l'un des instruments les plus indispensables à la promotion sociale. Enfin, à terme plus rapproché, elle permet d'intervenir sur la situation de l'emploi dans des conditions tout à fait nouvelles, pour résorber des inadaptations qualitatives dont les conséquences conjoncturelles deviennent manifestes » (11).

Pour sa part un document de travail du Plan distinguait **trois aspects :**

— une éducation permanente offensive, visant à la promotion hiérarchique et supposant un diplôme, donc une coordination nationale ;

— une éducation permanente défensive, du recyclage à la reconversion, qui n'implique pas un changement de niveau hiérarchique, mais simplement le maintien en activité professionnelle ;

— une éducation permanente culturelle, sans finalité professionnelle immédiate, mais à finalité humaine et sociale.

La mécanique s'enclenche

Lors des accords de Grenelle en mai 1968, les parties signataires convenaient « d'étudier les moyens permettant d'assurer avec le concours de l'Etat, la formation et le perfectionnement professionnels ».

L'accord du 9 juillet 1970 entre CNPF et organisations syndicales se situe donc à la fois comme une conséquence des "événements" et dans la ligne du 6e Plan. L'application de cet accord demeurait soumise à une série de décisions complémentaires de caractère légal et réglementaire qui firent l'objet de la loi du 16 juillet 1971 et des décrets du 10 décembre 1971.

A la suite de ces décisions le CNPF ne demeurait pas inactif. En un an, sous son impulsion, 24 associations de formation étaient créées au sein des fédérations nationales professionnelles, 7 associations seulement existaient auparavant. Ces associations ont toutes pour rôle le conseil aux entreprises, la gestion d'actions de formation avec leurs moyens propres ou en faisant appel à d'autres organismes. Par ailleurs 24 associations régionales interprofessionnelles ont elles aussi mis en place un service formation (12).

Dans le même temps le patronat regroupait ses moyens d'études et de recherches sur le management dans le G.E.R.M.E. rassemblant le Centre de recherche des chefs d'entreprises (CRC), le Centre d'enseignement du management (CNOF), l'Ecole du chef d'entreprise (ECE) ainsi que le groupe ESSEC-ISSEC.

Partout des officines privées ou des associations se mettent en place proposant des programmes que certains patrons reconnaissent honnêtement comme "bidons" ou tout au moins marqués par "l'inexpérience".

II. - LES PROBLÈMES POSÉS

Droit à la formation ou investissement de l'entreprise ?

L'accord de 1970 comporte parmi ses éléments positifs le principe du droit à la formation reconnu à tous les salariés. Ce droit d'accès est affirmé sans distinction de catégories professionnelles. Des clauses restrictives en limitent l'application — le nombre simultané d'absences ne doit pas être supérieur à 2 % du personnel — mais n'en dénaturent pas le principe.

Malheureusement la loi et ses décrets d'application dans son titre V développent une tout autre conception : la politique de formation du personnel s'intègre dans une politique du personnel et une politique de l'entreprise souverainement définie par son chef. Si au niveau de l'accord, le patronat avait été obligé à un compromis, il semble bien qu'au niveau de la loi, il se soit repris. Cela n'est pas tellement étonnant. Ecoutons sur ce sujet le Directeur de la Formation des cadres chez Péchiney-U.K.

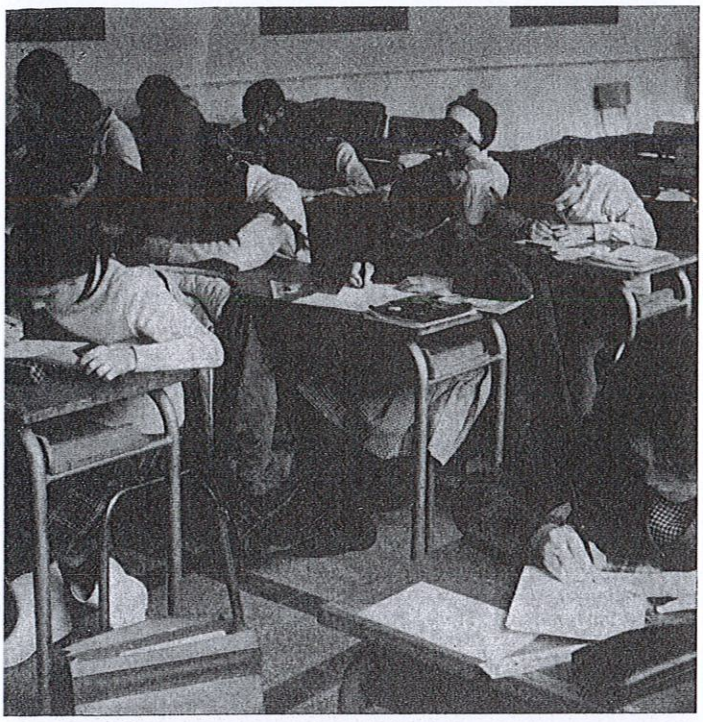
« La fonction formation sortira du domaine réservé des spécialistes professionnels pour se situer au niveau stratégique très proche de la Direction Générale et pas nécessairement sous l'autorité de la Direction du personnel... La formation devra apparaître comme un ensemble structuré, organisé en "filières" et niveaux successifs s'appuyant les uns sur les autres et en relation serrée avec les autres fonctions de l'entreprise... Le plan de formation sera la conséquence d'une analyse rigoureuse des problèmes auxquels sont confrontés les hommes de l'entreprise pour accomplir leur mission. La dominante professionnelle qui en découle ne sera pas du tout contradictoire avec la considération d'éléments culturels qui sont l'expression de la prise en compte du long terme et de la disponibilité nécessaire devant les imprévus de l'avenir... » « En fait, par le plan de formation, le chef d'entreprise affirmera clairement la prise en considération des problèmes posés par la qualité des hommes face au développement économique qui est son but fondamental » (13).

Le CNPF se refuse pour sa part à considérer qu'il puisse y avoir des oppositions entre les besoins de l'entreprise et ceux de l'individu travaillant dans l'entreprise : « La dichotomie entre intérêt des hommes et intérêt de l'entreprise est un faux problème et même un problème piège » (14).

Quant à R. Vatier, Directeur Délégué à l'Orientation et à la Formation au Ministère de l'Education Nationale, traitant du "droit à la formation", il déclarait : « Je sais bien que ces mots sonnent agréablement aux oreilles de nos amis syndicalistes, mais

(9) « Commission de l'Industrie », op. cit., p. 44.
(10) « Commission Formation, Qualifications professionnelles ». Doc. Française, 1971, p. 27.
(11) Op. cit., p. 92.

(12) « Professions et Entreprises », revue du CFPC (Patrons Chrétiens) (dossier du mois sur l'application de la formation permanente) sept-oct. 1972.
(13) J. BOCQUENTIN « La place de la formation dans la politique de l'entreprise ». « Professions et entreprises », mars 1972.
(14) « Education permanente et entreprise ». (Compte rendu officiel des assises du CNPF à Lyon en 1970).



« Il nous incombe de nous assurer d'abord que l'Ecole (et j'englobe sous ce terme toute la première formation) prépare effectivement à la vie économique c'est-à-dire essentiellement au rôle d'agent de l'entreprise ». (Le responsable de la commission formation du C.N.P.F.).

finalement la notion de droit appelle celle de devoir et, en la circonstance, je ne sais trop à qui le devoir incombe. Est-ce à l'entreprise ? Est-ce à l'Etat ? J'inclinerais à penser qu'il s'agit d'une obligation collective et plutôt qu'à un droit et à un devoir je préfèrerai me référer à un autre type de notion, celle d'investissement. Si nous envisageons le problème par rapport au devenir de l'entreprise, il me paraît clair qu'elle a à se préoccuper de l'effort d'investissement intellectuel qui lui permettra de vivre demain. De même au niveau de l'Etat, la responsabilité de l'Education Nationale quand elle discute avec le Ministre de l'Industrie consiste, entre autres, à mettre en relation politique éducative et politique industrielle » (15).

Les syndicalistes s'ils veulent que les droits des travailleurs ne soient pas sacrifiés à ceux de l'entreprise auront donc la plupart du temps à se battre au niveau de chaque entreprise.

Le contrôle de la formation par les syndicats

Le texte de l'accord de juillet 1970 ne comporte même pas une incitation à la négociation dans l'entreprise. Les dirigeants décideront seuls des initiatives nouvelles à prendre. Par ailleurs, le patronat a refusé l'entrée des syndicalistes dans le conseil d'administration des centres de formation créés par la profession : les syndicalistes ne sont acceptés qu'au conseil de perfectionnement. Leur sera-t-il possible dans cette instance d'exercer un véritable contrôle sur le contenu de la formation ?

Finalement il semble que ce soit au niveau du Comité d'entreprise qu'un contrôle syndical pourra s'effectuer. En effet, pour les entreprises de plus de 50 salariés, la participation financière obligatoire (0,8 % du montant des salaires) peut être majorée de moitié si celui-ci ne joint pas le compte rendu de la délibération du Comité d'entreprise sur le plan de la formation. En outre si des centres de formation gérés par une ou plusieurs entreprises veulent passer avec l'Etat une convention afin d'obtenir une subvention de l'Etat, ils doivent obligatoirement joindre au dossier une délibération du ou des comités d'entreprise concernés par cette formation.

Il y a donc là un moyen d'obliger les patrons à débattre dans les C.E. du plan de formation, des catégories concernées par la formation. Sans doute les conclusions de la délibération ne s'imposent pas à l'employeur, mais il n'en reste pas moins que cette délibération peut avoir des conséquences, vis-à-vis des travailleurs s'ils sont convenablement informés, vis-à-vis des Pouvoirs Publics et des instances de la formation professionnelle et continue.

La place de l'Education Nationale

Selon R. Vatier, l'Education Nationale n'interviendra dans cette formation qu'à concurrence de 20 à 40 %, et encore si elle s'en montre capable ; en effet, il s'agit tout simplement pour le patronat et le gouvernement de mettre en cause une situation de monopole. « Désormais... les partenaires vont se trouver sur un pied d'égalité, qu'il s'agisse de tel lycée technique, de la Formation professionnelle des adultes (dépendant du Ministère du Travail et des Affaires Sociales) ou des organisations professionnelles patronales. Il y a là un moyen de faire apparaître une certaine vérité de la situation du marché » (16).

L'expression de « grand marché de la formation » est d'un patron et le responsable à la Formation au CNPF soulignait récemment devant un parterre de chefs d'entreprise : « Il dépend de nous que ce marché en soit effectivement un, aussi sain et équilibré que possible et non pas une jungle. Nous sommes des clients des instituts de formation, les utilisateurs des produits de ce marché. Il nous appartient donc de contribuer à discipliner comme c'est le rôle des clients tel qu'on l'expose dans tous les cours de marketing » (17).

Il revient alors à l'Education Nationale de prendre les initiatives nécessaires et cela à tous les niveaux. Au niveau local les chefs d'établissements ont des initiatives à prendre pour répondre ou pour prévenir les sollicitations de l'environnement. Ils peuvent d'ailleurs trouver par ce biais des moyens de financement qui pourraient permettre aux établissements d'accéder à une certaine autonomie. Le corps enseignant doit lui aussi se sentir concerné. Certains enseignants sont déjà en stage dans les CIFFA (centres intégrés de formation de formateurs d'adultes), mais il serait grave que, là encore, on spécialise : on verrait se former un corps de formateurs d'adultes à côté d'un corps de formateurs de jeunes, alors qu'une des chances de rénovation de l'enseignement initial, c'est sans doute le contact de la majorité des enseignants avec les adultes à l'occasion de la formation permanente. Cela ne pourra se faire que de façon marginale tant que la formation permanente sera financée par le biais des heures supplémentaires.

Mais la prise en charge de ce problème ne sera valable que dans la mesure où le contenu et les méthodes de la formation permanente dispensée ne seront pas discutés entre le seul chef d'entreprise et le seul chef d'établissement, mais où l'on mettra dans le coup les travailleurs par l'intermédiaire de leurs organisations syndicales et les enseignants chargés de l'assurer.

On peut citer comme exemple l'action de formation entreprise à l'usine BSN de Reims qui vise deux objectifs : 1 - répondre au problème des travailleurs étrangers dans le but de faciliter leur adaptation dans l'entreprise. 2 - élever le niveau général de base de la population ouvrière, afin de permettre par la suite l'insertion des stagiaires dans des filières de promotion dans l'entreprise

(15) Conférence devant l'association des cadres dirigeants : ACADI, juin 1971, sur « Formation continue et entreprise ».

(16) R. VATIER, op. cit.
(17) J.Y. EICHENBERGER « ACADI », juin 1971, p. 239.

ou à l'extérieur de l'entreprise (18). Des réunions regroupent régulièrement les formateurs qui sont des enseignants (instituteurs, professeurs de CET...), les auditeurs et les responsables de la commission de formation du Comité d'entreprise, ainsi que des animateurs du CIFFA, pour faire le point, évaluer les contenus, méthodes et résultats.

La formation initiale en question

Au lendemain de l'accord de juillet 1970, F. Ceyrac le négociateur patronal se félicitait : « nous avons été même jusqu'à émettre paritairement des jugements de valeur sur des domaines qui sont le propre de l'Etat : sur la valeur de l'enseignement primaire, ou sur l'insuffisante insertion des préoccupations technologiques dans l'enseignement secondaire ». Il ne s'agit pas de contester ces critiques, mais de regretter qu'elles aient été émises en commun, car au fond la critique que porte le patronat contre l'Education Nationale n'a pas le même contenu que celles que portent certains syndicats.

En tous les cas, il importe de savoir que le patronat entend à travers l'éducation permanente remettre en cause la formation initiale. Ecoutons le responsable de la commission formation du CNPF : l'entreprise « ne doit se désintéresser de la formation à aucun stade. On pourrait certes être tenté de dire que la formation première ne la regarde pas et qu'il appartient aux responsables de l'Education Nationale de fournir à l'Economie les hommes dont elle a besoin. En réalité, je crois que cette adéquation a peu de chance de se réaliser sans notre concours, de sorte que même si nos responsabilités ne sont pas également impératives à tous les niveaux et si elles ne comportent pas les mêmes aspects, notamment financiers, elles n'existent pas moins. Il nous incombe de nous assurer d'abord que l'Ecole (et j'engloble sous ce terme toute la première formation) prépare effectivement à la vie économique, c'est-à-dire essentiellement au rôle d'agent de l'entreprise » ...et il poursuit : « cette ouverture de l'Ecole à la vie vraie ne se réalisera à coup sûr pas seulement par notre présence dans les conseils. Elle exige une véritable interpénétration qui conduit à envisager notamment le détachement de cadres pour des cours, des conférences, des séances de travaux pratiques dans les établissements de tous niveaux en partant de l'école maternelle. Il s'agit de préparer les jeunes et même les très jeunes à la vie économique en leur expliquant de manière aussi claire, simple que possible quels en sont les mécanismes sans se perdre dans la théorie et l'abstraction » (19). Comme si les mécanismes étaient absolument indépendants des systèmes dans lesquels ils s'insèrent !

Les idées de R. Vatier, directeur de la formation continue au Ministère de l'Education Nationale ne sont pas tellement différentes en ce qui concerne la nécessité de la participation de la profession à la formation initiale. Nous voilà avertis. Il ne s'agit pas, me semble-t-il de refuser les apports extérieurs venant de l'entreprise, mais d'une part de les élargir car l'entreprise c'est non seulement sa hiérarchie, mais aussi les **travailleurs...** et d'autre part de les intégrer à l'intérieur des finalités que s'assigne ou **devrait** s'assigner l'éducation nationale afin de ne pas nous laisser imposer la finalité définie par les responsables de l'économie qui sont à ce poste non par élection, mais par héritage, cooptation ou désignation par les puissances financières.

Michel BRANCIARD.

(18) « La formation professionnelle et l'éducation permanente », revue « Formation », CFDT, septembre-oct. 1972.
(19) ACADI, op. cit., pp. 236-237.

■ culture et liberté

Une action d'animation

Avant tout, réponse à une nécessité économique, les FOYERS DE JEUNES TRAVAILLEURS sont aussi amenés à jouer un rôle social prépondérant.

Ils remplissent, en effet, plusieurs fonctions :

Centre d'hébergement tout d'abord, fournissant le gîte et le couvert. Mais aussi, centre éducatif et d'insertion sociale. Car le "public" des Foyers de Jeunes Travailleurs se compose essentiellement de jeunes ruraux venus des régions en baisse d'activités, vers les villes, à la recherche d'un emploi quasiment inexistant chez eux ; de jeunes venus d'instituts médico-pédagogiques, d'un centre de rééducation professionnelle, d'un orphelinat.

Ils sont à un âge décisif de l'existence ; ils n'ont ni relation, ni référence.

Parmi les jeunes travailleurs, ils sont ceux qui ont le plus besoin d'accueil et de soutien. Généralement peu ou mal scolarisés (740 000 jeunes de 15 à 24 ans ne sont ni scolarisés, ni professionnalisés), le foyer peut être pour eux la chance de réussir un bon départ dans la vie professionnelle et sociale.

ACTIONS MENEES

Le foyer de jeunes travailleurs conçu comme un centre de développement culturel et de promotion sociale, ne peut être qu'un partenaire privilégié pour Culture & Liberté. Depuis longtemps, notre association collabore avec plusieurs foyers de jeunes travailleurs de la région parisienne, notamment, les foyers "Relais".

Notre collaboration consiste en une aide technique et pédagogique offerte par Culture & Liberté aux foyers pour les questions d'animation et de formation générale (artistique, économique, législation du travail, expression orale, écrite, etc.). Cette formation se concrétise sous la forme de cycle (chaque cycle comprend généralement quatre soirées et deux week-ends) ou de stages de six jours, dans le cadre du congé cadre-jeunesse.

La réalisation de plusieurs cycles de formation et de stages intéressant des jeunes travailleurs, venus de huit foyers de la région parisienne, nous a permis, d'une part, d'accentuer notre collaboration avec cinq d'entre eux et, d'autre part, de tirer un certain nombre d'enseignements de la formation dispensée.

CONTENU DES CYCLES ET STAGES

Formation artistique et technique audio-visuelle :

• Plaques peintes ; • montages audio-visuels ; • décoration.

La formation aux techniques artistiques offre au jeune travailleur un cadre où se développent son imagination et sa créativité, peu exprimées jusqu'ici.

Formation à l'expression écrite :

• Comment faire une convocation-invitation ; • comment faire un compte rendu de réunion ; • réalisation