

# Jacques Delors

## Pour aujourd'hui et pour demain



### Formation permanente

« Élargir les chances de se cultiver,  
donner l'appétit d'apprendre<sup>1</sup> »

Le thème de l'éducation permanente intéresse, passionne, mobilise. C'est indiscutable. Et comme cela est souvent le cas lorsqu'une idée se diffuse très vite et se matérialise, certains ont tendance à en attendre tout et trop, d'autres, à l'inverse, se méfient d'un projet ambigu mis en œuvre dans un contexte politique et social qui leur paraît peu favorable.

Comment y voir clair, aujourd'hui, au-delà des illusions ? La loi de juillet 1971 n'en est qu'à sa troisième année d'application, même si des expériences avaient démarré bien avant la promulgation de la loi, et si des actions tendant à développer l'éducation des adultes ou la culture populaire sont engagées depuis des dizaines d'années.

Les finalités de cette politique, telles que l'ont conçue ses promoteurs, sont connues. Elles ne sont, à vrai dire, contestées que par ceux qui préconisent une remise en cause radicale de

1. « Au-delà des illusions », *Esprit*, n° 439, octobre 1974.

l'institution éducative. Il conviendra d'ailleurs de relever ce défi, très stimulant et actuel, car il s'appuie sur ce que l'on peut appeler à juste titre la crise du système éducatif.

Cette réserve formulée, il suffit de rappeler en quelques mots ces finalités : rendre l'homme capable d'affronter les mutations de toute nature ; lutter contre l'inégalité des chances, en donnant précisément une deuxième ou une troisième chance à certains ; améliorer l'efficacité économique grâce à des travailleurs mieux formés...

### *Provoquer une transformation profonde de la politique de l'éducation*

Pourtant, là n'est pas l'essentiel. L'ambition de l'éducation permanente est plus vaste, mais aussi plus difficile à tenir. D'une part, elle vise à provoquer une transformation profonde de la politique de l'éducation, en répondant mieux aux besoins présents et à venir des hommes. D'autre part, elle voudrait aider chacun et chacune à sortir du piège où l'installe une société en miettes, dominée par des technosstructures sans âme et par un économisme dont les ratés sont de plus en plus impressionnantes. Telles sont, me semble-t-il, les deux idées majeures qui méritent d'être discutées, tant en ce qui concerne la validité du diagnostic que la valeur réelle du remède proposé.

Mais, en guise de préalable, il n'est pas possible d'éluder les discussions toujours reprises sur la validité de la stratégie mise au point en 1970 et en 1971 pour tenter de diffuser en France une politique de l'éducation permanente.

Le contexte économique et social était favorable au développement de l'éducation permanente.

Dans le domaine économique, les plans successifs insistaient, depuis 1960, sur l'insuffisance des programmes de formation professionnelle tant pour les jeunes que pour les adultes. Et c'est la raison pour laquelle la loi du 3 décembre 1966 prévoyait des programmes de développement de la formation professionnelle, en même temps qu'elle jetait les bases de la politique de formation permanente. C'est dans le cadre de cette loi que l'administration put expérimenter les instruments pratiques de cette politique, la concertation avec les organisations professionnelles et syndicales, l'engagement des établissements scolaires et universitaires. La loi du 31 décembre 1968 vint compléter le dispositif, en codifiant et étendant les possibilités de rémunération des stagiaires. La plupart des dispositions de la loi de 1971 – droit au congé éducation mis à part – étaient contenues dans ces deux lois.

Dans le domaine social, la modernisation de notre économie entraînait des mutations de plus en plus nombreuses, alors que ni notre législation sur le chômage, ni notre politique de l'emploi n'étaient à la dimension des problèmes posés. Parmi les instruments nécessaires, figurait en premier lieu la formation des travailleurs contraints de changer d'activité ou de s'adapter à de nouvelles fonctions.

Enfin, les événements de Mai 68 avaient provoqué une vaste négociation tripartite à Grenelle où était apparu un besoin indiscutable de concertation qui allait constituer le terrain propice au lancement de la politique contractuelle. Par ailleurs, les problèmes de la formation des cadres étaient évoqués dans le Constat de Grenelle.

Les conditions étaient donc favorables à une tentative plus systématique d'octroyer un droit à la formation permanente, de faire jouer la dynamique des rapports sociaux issue de Mai 68

en utilisant une méthode plus ouverte et plus pragmatique qui rompe avec une tradition de formalisme juridique.

Le travailleur français a droit à la formation permanente. Aux termes de la loi, il peut, s'il est salarié, solliciter un congé formation de son employeur, ou, s'il est travailleur indépendant, s'organiser dans le cadre de sa profession pour être en mesure de s'absenter. En outre, dans de très nombreux cas, il reçoit, pendant la durée de son stage, outre le remboursement du coût de la formation, une rémunération égale à celle qu'il perçoit lorsqu'il travaille.

Il faut voir l'intérêt des pays étrangers et des syndicalistes de ces pays pour notre législation. C'est ainsi que l'on peut mesurer l'importance de ce droit nouveau, dont le contenu et les modalités d'exercice pourront d'ailleurs être aménagés en fonction des résultats obtenus.

### *Politique contractuelle*

Le développement de cette politique dépend, pour une large part, de la dynamique du jeu social. La stratégie s'inscrit donc dans le cadre de la tentative faite de 1969 à 1972 pour instaurer en France, en lieu et place du vide des relations qui a trop souvent caractérisé l'histoire sociale de notre pays, les règles et les pratiques de la rencontre et de la négociation à tous les niveaux, ce que l'on a appelé la politique contractuelle. Même si cette tentative a connu des difficultés, même si elle n'est plus poursuivie dans l'esprit qui la caractérisait initialement, il n'empêche qu'elle a d'ores et déjà changé le langage des partenaires, parfois leurs attitudes, personne ne pouvant aujourd'hui se déclarer opposé au dialogue. Or la politique

de formation permanente est fondée sur le dialogue à tous les niveaux : entre représentants des patrons et des salariés, à l'échelon de l'entreprise, puisque le comité d'entreprise est obligatoirement consulté ; à l'échelon national, dans le cadre de l'application de l'accord de juillet 1970 qui a préparé la loi de 1971<sup>1</sup> ; entre l'État et les organisations professionnelles et syndicales, ainsi que les représentants de l'école publique, au sein des comités départementaux et régionaux comme au niveau national<sup>2</sup>.

Ces confrontations n'ont d'intérêt que si leurs acteurs ont le sentiment que tout n'est pas figé par avance, qu'un système ouvert est substitué au système mécaniste dominé par une législation qui entre dans tous les détails et un État qui non seulement détient l'unique vérité, mais a le monopole de toutes les initiatives. Or, s'il est un domaine qui appelle l'ouverture, la diversité des expériences, c'est bien celui de l'éducation permanente. Les besoins sont multiples, les motivations variées et impossibles à codifier, les situations diverses. Enfin et surtout, l'éducation permanente est une éducation

1. Cette chronologie a été voulue par les promoteurs de la loi, car la signature préalable d'un accord paritaire leur paraissait renforcer les chances d'une bonne application d'une loi s'inspirant du compromis concrètement réalisé entre représentants des patrons et des salariés.

2. Si le lecteur m'autorise une seule référence personnelle, je peux dire, pour l'avoir voulue, créée et animée, que cette concertation de l'échelon national s'est toujours déroulée dans un excellent climat non exempt d'une rude franchise. Aucune question, fut-elle délicate, n'était éludée. C'était l'une des conditions de la réussite, l'autre étant que ces réunions demeurent discrètes et ne fassent pas l'objet d'une exploitation politique de la part d'un quelconque partenaire, et surtout pas de la part de l'État. Les hauts fonctionnaires, membres de cette délégation permanente, ont beaucoup appris de leurs interlocuteurs professionnels et syndicaux. Ces derniers ont pu se tenir au courant de toutes les dimensions des problèmes posés et formuler leurs avis critiques et suggestions dont nous avons largement tenu compte. Cette expérience prouve, pour reprendre un débat d'actualité, qu'il est parfaitement possible en France, si certaines conditions sont remplies, de pratiquer une concertation efficace.

négociée entre une entreprise et ses salariés, entre le formateur et le formé. Comment imaginer que l'administration puisse, à elle seule, découvrir les besoins et mettre en œuvre les moyens de les satisfaire ?

### *Un système ouvert et décentralisé*

Telle est la justification essentielle d'un système ouvert et largement décentralisé. Aussitôt, les gardiens farouches du dogme étatique ont évoqué la double menace : la privatisation qui tourne le dos à l'intérêt général et les « marchands de soupe » faisant la chasse à la contribution obligatoire des entreprises et détournant les ressources publiques. Il y a eu certes des bavures, comme on dit, mais d'une portée très limitée et qui sont la contrepartie d'un tel système. Mais, en revanche, que d'énergies suscitées, que d'innovations déjà réalisées. Voici un secteur où les Français, où les travailleurs, où les organisations professionnelles et syndicales, où les enseignants ne se voient pas refuser par l'État le droit à la parole, le droit à l'initiative, le droit à la responsabilité ! N'est-ce pas à souligner ?

Mais encore faut-il que l'État joue pleinement son rôle. Il dispose à cet égard d'armes suffisantes : des ressources importantes, des moyens de contrôle sur les entreprises et sur les organismes de formation, la possibilité d'inciter davantage en modifiant ses instructions et ses règlements. Sans oublier l'appui que peuvent lui apporter l'enseignement public et ses instituteurs et professeurs, pour lancer de nouvelles actions, pour accueillir certains publics, pour assurer la régulation des coûts...

On voit donc qu'un système ouvert et décentralisé n'implique pas une attitude de laisser-faire de la part de l'État. Bien au contraire, celui-ci doit veiller à ce que l'ensemble aille vers les finalités essentielles, voulues par la collectivité nationale. Il lui incombe également d'encourager et de soutenir les actions des lycées, collèges, IUT et universités, de stimuler la recherche et l'innovation sociale, culturelle ou pédagogique.

### *Surmonter le mur d'indifférence à l'égard de la formation*

Les statistiques le démontrent d'une manière indiscutable : les actions de formation permanente se développent quantitativement, les procédures et les instruments fonctionnent. Il reste cependant beaucoup à faire, mais qui pourrait en être surpris lorsqu'on admet la nouveauté du système mis en place et l'ambition de cette politique ?

Il s'agit, en premier lieu, de surmonter le mur d'indifférence à l'égard de la formation. Pour de nombreux travailleurs, en effet, les motivations se limitent aux perspectives de promotion professionnelle ou à l'exigence de la nécessité : retrouver un emploi. On aurait tort, en se plaçant d'un point de vue exclusivement culturel, de sous-estimer de telles aspirations. En effet, la formation permanente a bien, parmi ses objectifs, celui de permettre à chaque travailleur d'acquérir une certaine indépendance à l'égard de son employeur et une certaine autonomie sur le marché du travail. Avant de vivre mieux ou autrement, il faut d'abord vivre, c'est-à-dire exister matériellement, en tant que travailleur capable de remplir une fonction et de toucher un revenu, exister qualitativement, « en dignité », en se

sachant en mesure de travailler, d'apporter sa contribution à la vie collective. Ils sont, chaque année, des centaines de milliers affectés par un changement de plus ou moins grande importance dans leur vie professionnelle et qui peut entraîner soit le licenciement, soit le déclassement, soit la perte de l'estime de ses camarades d'atelier. À tous ceux-là, la formation apporte un moyen de se tirer d'une situation matériellement et psychologiquement difficile.

Et puis, il y a la perspective de promotion professionnelle à ne pas négliger, car c'est un des moyens actuellement à notre portée pour lutter contre l'inégalité des chances. Or il faut reconnaître que, sur ce plan, les résultats sont moins convaincants que sur les plans de la conversion et de l'adaptation. Les progrès quantitatifs demeurent limités depuis trois ans, les perspectives offertes aux ouvriers spécialisés le sont également.

Et pourtant, l'évolution du marché du travail n'était pas, jusqu'à ces derniers mois, défavorable. Mais on sent confusément chez beaucoup le souci de ne pas ouvrir des portes qui ensuite laisseraient passer un formidable courant de mobilité ascensionnelle. Or il n'y aura pas de véritable égalisation des chances sans que soient modifiées les conceptions actuelles de la politique du travail, autrement dit tant que l'on acceptera de cantonner, pendant quarante-cinq ans de leur vie active, les mêmes travailleurs dans les tâches les plus insipides, les plus dangereuses, tant que des castes minoritaires de diplômés pratiqueront un malthusianisme très intéressé, accapareront les recrutements, les filières privilégiées, en un mot les pouvoirs. L'égalisation des chances n'est qu'un slogan trompeur si la société n'accepte pas une mobilité et une fluidité des emplois telles que le plus grand nombre de travailleurs retrouvent l'espoir de changer de travail et de condition.

### *La formation permanente pour donner le goût d'une vie différente*

La formation permanente est là pour leur donner le goût d'une vie différente, d'un travail plus difficile et plus intéressant, d'une promotion. C'est peut-être pour cela que certains la considèrent comme explosive et veulent, par conséquent, en limiter la portée à une sorte d'infirmerie sociale pour travailleurs en mal d'adaptation.

Les mêmes observations valent d'ailleurs pour l'amélioration des conditions de travail. Ce sont deux questions liées. Comment imaginer l'enrichissement ou l'élargissement des tâches et la participation à des équipes autonomes sans une formation adéquate qui vienne accompagner le mouvement propre des travailleurs et leur permette de faire valoir toutes leurs potentialités ? Comment songer à une amélioration des rapports de commandement et des relations hiérarchiques dans l'état actuel de la formation des cadres et des agents de maîtrise ? Apprendre à commander, à comprendre les autres, à susciter le travail d'équipe, telle est la tâche qui s'impose aujourd'hui dans ce domaine. Enfin, peut-on imaginer une participation aux décisions collectives, la cogestion ou l'autogestion, sans un effort d'éducation et de culture qui devrait commencer dès l'école primaire, qui est un apprentissage autant qu'une instruction ?

Si ces évidences ont été rappelées, c'est pour bien situer l'importance de la formation permanente au regard d'une politique du travail dont on parle tant en ce moment, tout en refusant d'en accepter toute la dimension et toutes les exigences.

Permettre à chacun de réussir sa vie de travail, c'est un objectif d'une très grande ambition dont la réalisation ne sera jamais complète et exigera des bouleversements fondamentaux dans la conception de la société, de son modèle de développement, du mode d'accès aux responsabilités, de la diffusion des opportunités et donc du système d'enseignement. La formation permanente est à cet égard non seulement un moyen nécessaire, mais plus encore, dans l'état actuel des choses, un facteur de changement, parce qu'elle ouvre de nouvelles perspectives à chacun, parce qu'elle renforce l'insatisfaction devant sa vie de travail tel qu'elle est. C'est en ce sens que l'on peut parler de dynamique de la formation permanente.

Nous n'en sommes pas encore là, tant est immense le champ à investir. Dans la plupart des cas, la pompe n'est pas amorcée. Hormis, a-t-il été dit, la contrainte du changement ou les perspectives encore trop limitées de promotion, les motivations sont faibles, voire inexistantes. Le contexte y est pour beaucoup : de nombreux travailleurs gardent un mauvais souvenir de leur passage à l'école, ou bien n'ont pas confiance en eux, ou bien ne voient pas l'intérêt matériel ou qualitatif des stages qui leur sont offerts.

Il faut s'arrêter un instant sur ce difficile problème. Il est vrai qu'une société où l'argent est roi, où le matérialisme triomphe, ne prédispose guère à la formation désintéressée. Il est vrai que le processus « métro-boulot-dodo » laisse trop peu de temps... et de forces pour songer à ce « plus » que pourrait apporter une formation complémentaire. Mais enfin personne n'a prétendu, sauf quelques propagandistes zélés ou bien naïfs, que l'éducation permanente serait le « sésame ouvre-toi » de la société socialiste ou de la société nouvelle.

*Sortir les participants  
de leur îlot de préventions,  
de scepticisme ou de timidité*

La notation encourageante nous vient des expériences tentées, ici et là, dans des entreprises ou hors des entreprises, par des enseignants ou par des animateurs de culture populaire, afin de susciter un intérêt, un éveil, une expression des intéressés. Elle nous vient aussi, il faut le dire, des initiatives de responsables – encore trop peu nombreux – d'entreprises qui ouvrent largement les perspectives offertes par la formation permanente et répondent aux besoins exprimés par leurs salariés. Pour lancer ces expériences « ouvertes », il faut des « généralistes » de la formation susceptibles d'écouter, de faire sortir les participants de leur îlot de préventions, de scepticisme ou de timidité. Alors, on assiste à des événements extraordinaires : les travailleurs veulent connaître, mieux comprendre et surtout mieux maîtriser leurs problèmes de vie personnelle, de vie de travail ; ils ont aussi des choses à révéler, à apprendre aux autres. Ils existent, mais jusqu'à présent à un état de réduction ou de réification, refoulant leurs aspirations, étouffant leurs capacités, leurs dons. Quelle meilleure preuve voudrions-nous des situations concrètes d'aliénation dans lesquelles se trouvent des millions de personnes, actives ou non actives !

Comment accélérer le mouvement, jusqu'à présent très limité, pour que la formation permanente contribue à l'épanouissement des personnes et à la conquête d'une véritable autonomie ?

Il convient de le faire, sans pour autant remettre en cause l'ensemble des actions qui, comme on vient de le montrer, ont un intérêt direct pour la vie professionnelle de centaines de milliers de travailleurs. Toute dichotomie simpliste est à bannir. Il n'y a pas d'un côté les actions utilitaristes qui seraient à rejeter parce que ne bénéficiant qu'au chef d'entreprise et d'un autre côté les actions pures, désintéressées qui, seules, devraient être encouragées. De même, on ne doit pas privilégier la culture dite générale aux dépens de la formation strictement professionnelle. Le démenti vient des faits eux-mêmes. De plus en plus, les responsables de formation professionnelle dans les entreprises sont persuadés qu'il ne peut exister une formation technique valable sans un effort parallèle de culture générale qui va de la maîtrise du langage et de l'expression jusqu'à la connaissance proprement dite.

Les obstacles sont ailleurs et ils sont surmontables. En les énonçant d'une manière aussi générale, il ne s'agit pas d'instruire le procès de tel ou tel acteur du jeu, mais bien d'inciter au dépassement de positions encore rigides ou fermées.

### *Concertation autour du plan de formation*

Tout d'abord, de trop nombreuses entreprises feignent d'ignorer l'esprit de la loi de 1971, laquelle vise au développement de l'éducation permanente, au sens large, et non simplement de la formation professionnelle, au sens le plus étroit. Ou bien, habituées qu'elles étaient à un comité d'entreprise réduit à la gestion des œuvres sociales, elles considèrent avec effroi la perspective de débattre, devant ce comité, du plan de

formation. Tel est pourtant l'élément de base de toute politique contractuelle. Le plan de formation doit donc être discuté et amendé en fonction de la concertation avec les représentants du personnel. Une part doit être faite aux demandes individuelles non liées aux nécessités de la production ; ces demandes doivent être d'ailleurs suscitées et encouragées. Un bilan des actions entreprises doit être fourni, avec tous les éléments permettant l'appréciation de leur valeur sociale, culturelle et professionnelle...

Il est bon de rappeler à ce sujet que les pouvoirs publics ont communication de tous les comptes rendus des comités d'entreprise. Il serait souhaitable qu'ils se livrent à une étude attentive de ces documents, afin de voir où en est pratiquement le renouveau attendu de ces comités, devant cette tâche concrète qu'est la politique de formation. Et il existe des moyens législatifs ou réglementaires d'inciter ou de contraindre des entreprises à adopter une attitude plus conforme à l'esprit de la loi. Encore faut-il que le gouvernement en ait le désir et la volonté !

L'équité commande cependant d'ajouter que la situation de blocage est parfois le fait de membres du comité d'entreprise qui demeurent fidèles à une attitude de contestation « tous azimuts », fruit d'une histoire sociale marquée par le refus du face-à-face et l'opposition absolue entre patrons et syndicalistes. Les organisations syndicales sont conscientes de ce problème, mais elles sont assaillies par de nombreuses tâches dont certaines, telle la défense de l'emploi, des droits syndicaux et du pouvoir d'achat, ont normalement la priorité sur les autres actions. Toutefois, elles font un gros effort de formation de leurs militants, de telle sorte que ceux-ci soient plus compétents et mieux à même de discuter concrètement d'un plan de formation. Là encore, il faudra du temps.

D'autres obstacles pourraient être levés par les pouvoirs publics. Et c'est bien cela la mission qui leur était impartie dans la stratégie d'ensemble telle qu'elle a été esquissée.

En premier lieu, il s'agit d'aider les établissements publics d'enseignement à jouer pleinement leur rôle en matière d'éducation permanente. Sans ignorer les rigidités qui sont inhérentes au système lui-même, il semble que le ministère de l'Éducation nationale et le secrétariat d'État aux universités devraient poser le problème d'ensemble, apprécier la nature et l'ampleur des difficultés ou des freins et apporter des solutions qui sont parfois financières, parfois techniques ou organisationnelles, parfois statutaires ou réglementaires. On rencontre trop d'enseignants désireux et capables de lancer des actions de formation permanente mais freinés dans leur élan, puis découragés par tant d'inertie bureaucratique ou par la faiblesse des moyens.

La rigidité du fonctionnement des établissements publics est aussi en cause. Très souvent, en effet, il s'agit de répondre très vite à un besoin d'autant plus pressant que le sort de dizaines ou de centaines de travailleurs est en cause. C'est alors que se manifestent la lenteur et l'inadaptation de certaines procédures publiques.

### *Développer l'éducation permanente en dehors du milieu du travail*

En second lieu, il convient de réservé l'argent public aux actions dont l'intérêt social ou culturel est réellement prioritaire : renforcer l'autonomie des travailleurs sur le marché de l'emploi (préparation à l'entrée dans la vie professionnelle, conversion, mobilité volontaire) ; encourager la promotion

sociale, développer les actions à dominante de culture générale, encourager les innovations sociales ou pédagogiques. La sélection des financements publics gagnerait à être plus stricte, de telle sorte que l'État garde la maîtrise de l'ensemble du système, l'oriente valablement, l'ouvre le plus largement possible. C'est pourquoi il importe, en troisième lieu, de franchir sans tarder une nouvelle étape, celle qui verra le développement de l'éducation permanente en dehors du milieu du travail et en faveur de tous, actifs et non-actifs.

C'est aux pouvoirs publics qu'il appartient de prendre les initiatives législatives, techniques et financières allant dans cette direction. Les personnes âgées et les femmes sans activité professionnelle doivent pouvoir accéder à la formation permanente. Des initiatives doivent être prises, sur les lieux d'habitat, par les communes et les villes, avec l'aide des établissements publics d'enseignement. Les incitations financières doivent être mises en place.

Ces propositions ne sont pas à interpréter comme une remise en cause du système initial et de la stratégie adoptée. Elles sont plutôt la réponse au développement déjà notable de cette politique et un appel à une action plus vigoureuse des pouvoirs publics. Si ces derniers ne l'entreprendront pas, c'est qu'ils renoncent à l'ambition de la loi de 1971.

Aujourd'hui, l'unanimité se fait largement sur l'idée d'une crise du système éducatif. Il suffit pour s'en convaincre de parcourir les actes des différentes réunions nationales et internationales consacrées à la politique de l'enseignement dans les pays développés comme dans les pays du tiers-monde. Ce qualificatif de crise a d'ailleurs quelque chose d'injuste, car les bienfaits du développement de l'éducation sont culturellement, socialement et économiquement indiscutables. Par ailleurs, si de grandes

espérances avaient été mises dans l'impact de ce développement sur la transformation de la société, pourquoi attribuer les échecs exclusivement à l'école ? La conception générale de la société, son système économique sont principalement en cause. C'est pourquoi il paraît plus juste de parler des limites des politiques de l'éducation. Elles sont évidentes par rapport à l'objectif de démocratisation de la société. L'école, telle qu'elle est conçue actuellement, notamment en France, ne s'attaque pas avec suffisamment de force et de pertinence aux obstacles qui se dressent sur la voie de l'égalisation des chances. Autrement dit, il ne suffit pas d'accroître les ressources financières, de prolonger la scolarité, d'ouvrir les portes de l'enseignement supérieur pour réaliser cet objectif de justice.

Par ailleurs, les difficultés quotidiennes de la vie scolaire entraînent une certaine remise en cause des rapports enseignants-enseignés et soulignent le décalage entre les méthodes des uns et les aspirations des autres, compte tenu d'un état de fait, le nouveau contexte dans lequel les enfants font la connaissance de leur environnement et de la vie sociale.

Dans un tout autre domaine, enfin, celui de l'économie, il faut souligner la vanité de toute entreprise tendant à réaliser une adéquation rigoureuse entre les besoins de l'économie et la politique de l'éducation, entre la structure des emplois offerts et les sorties de l'appareil scolaire et universitaire. En effet, deux facteurs d'échec se sont manifestés : d'une part, la liberté de choix des individus, qui peuvent très bien ne pas remplir la fonction pour laquelle ils ont été formés ; d'autre part, l'extrême précarité des prévisions des besoins de main-d'œuvre et la sous-estimation des possibilités effectives de mobilité, à partir d'une formation donnée. Il s'avère en effet, dans la réalité concrète du marché du travail, qu'il existe des correspondances entre

métiers, que le passage de l'un à l'autre s'effectue déjà dans de très nombreux cas, que la formation de base doit être repensée en fonction de cette donnée essentielle, l'aptitude à pouvoir remplir plusieurs fonctions, gage d'une plus grande liberté pour le travailleur et d'une plus grande flexibilité pour l'économie.

Face aux limites actuelles du système d'enseignement, l'éducation permanente apporte des éléments indiscutables de solution : une contribution à la lutte contre l'inégalité des chances, un nouveau rapport enseignant-enseigné, une adaptation plus aisée de l'offre et de la demande de travail. Mais les solutions apportées ne sont pas une médecine miraculeuse. Leur mise en œuvre ne dispenserait les responsables ni de réformer la politique de l'enseignement dans son ensemble, ni d'agir sur les autres paramètres de la situation.

### *Réparer le handicap d'une scolarité déficiente*

Ainsi en est-il, en premier lieu, pour la lutte contre l'inégalité des chances. Il est vrai que grâce à la formation permanente, des travailleurs pourront, en nombre croissant, obtenir une deuxième ou une troisième chance dans leur vie professionnelle. Mais encore faut-il, comme cela a déjà été souligné, que la politique du travail soit profondément revue. Sinon, les possibilités seront relativement réduites et pour peu que la « diplomite » s'empare de la formation professionnelle permanente, des effets inverses seraient à craindre : des travailleurs non en situation d'acquérir le parchemin nécessaire perdraient les possibilités de promotion sur le tas, en fonction des aptitudes qu'ils ont révélées dans leur travail.

Il est vrai que, grâce à la formation permanente, il sera possible de réparer le handicap d'une scolarité déficiente en matière culturelle, en apprenant à mieux se connaître, à s'exprimer, à posséder des éléments de maîtrise de ses propres affaires... Mais là encore, outre les freins observés dans l'élargissement de la formation permanente aux domaines de la culture générale, rien ne dispensera d'une réforme profonde de l'enseignement obligatoire. Car c'est dès le plus jeune âge qu'il convient de s'attaquer au problème du langage, ce passeport de la réussite scolaire. C'est l'école primaire qui doit être revue en conséquence, c'est le premier cycle de l'enseignement secondaire qui doit être intégré dans cette école fondamentale ou dans cette école de base, ouverte à tous jusqu'à 16 ans. Ces voies ne sont brièvement citées que pour illustrer les propres limites de la politique de l'éducation permanente.

Il en va de même pour les effets attendus en matière de politique de l'emploi. Les conditions nouvelles du marché du travail appellent le développement de l'éducation permanente. Tout d'abord, pour permettre à tous d'accéder à ce marché, d'y agir en tant qu'agent conscient de ses possibilités, de saisir les opportunités offertes. Or tel n'est pas actuellement le cas, quelles que soient la valeur des systèmes d'information, l'importance des aides et la qualité des bureaux de placement, de ceux dont la situation sociale, le niveau culturel et le passé (ou l'absence de passé) professionnel les mettent hors d'état d'entrer dans les dispositifs de la vie de travail : beaucoup de femmes désirant retrouver un emploi après des années passées au foyer, des travailleurs âgés dont les capacités intellectuelles et gestuelles se sont amenuisées au fil des ans, des jeunes sortis dans de mauvaises conditions de l'appareil scolaire. Il s'agit de redonner confiance à tous ceux-là, de les faire « décoller » de

leur situation présente... Ensuite pour les travailleurs en pleine activité qui doivent ou qui veulent accéder à un autre emploi, s'adapter à de nouvelles fonctions. Enfin, à tous les travailleurs, sans exception, pour les faire entrer dans le processus complexe d'amélioration des conditions de travail. Certes, le stage de formation n'est ni une condition nécessaire, car des travailleurs ont acquis sur le tas une expérience et une capacité d'intervention qu'il ne faut pas négliger, ni une condition suffisante, car le processus de changement dans le travail partira non de la formation permanente, mais d'une volonté politique de transformation des conditions et des rapports de production. Sans cette volonté, rien de profond ne pourra être réalisé.

### *Vivre autrement le rapport pédagogique*

Mais c'est dans l'évolution du rapport enseignant-enseigné que la formation permanente peut apporter les bouleversements les plus salutaires. En effet, l'éducation des adultes ne peut être qu'une éducation négociée fondée sur les aspirations, les besoins et les virtualités du candidat à la formation, basée sur l'échange et non sur le processus de transmission unilatérale des connaissances ou des manières de faire... Dans la plupart des cas, nous n'en sommes pas encore là, surtout lorsqu'il s'agit de stages d'adaptation à une fonction, les plus nombreux actuellement. Mais les résistances ou les inerties rencontrées chez les intéressés attestent le caractère inéluctable de l'évolution. C'est le rôle dévolu aux généralistes de la formation dont il a déjà été question, c'est la mission des enquêtes préalables auprès du personnel des entreprises ou des administrations pour les familiariser avec les voies et moyens de l'éducation permanente.

Partout où cela a été tenté, le succès a couronné l'initiative. C'est la place faite à la spontanéité, à la réalité psychologique et sociale des travailleurs. C'est la promesse d'une libération des hommes et des femmes insérés jusqu'alors dans une situation de dépendance excessive à l'égard des institutions, enchaînés dans les contraintes matérielles d'une vie de travail, et souvent d'une vie personnelle sans ouverture, sans possibilité d'épanouissement.

Or ne rencontre-t-on pas un phénomène analogue chez de nombreux jeunes à l'école ou à l'université ? Une maturité plus précoce, du fait de l'évolution des mœurs et de l'environnement constitué par la ville et les médias, leur fait repousser le schéma descendant de la transmission des connaissances, le rapport traditionnel entre le maître et l'élève, certains contenus du programme, certaines méthodes de travail. Ils aspirent à s'exprimer, à se tester eux-mêmes, à participer à la vie sociale. Certes, il ne s'agit pas de « jeter l'enfant avec l'eau du bain » et de bannir les exercices qui forment la mémoire, exercent l'esprit, développent le caractère. Une nouvelle pédagogie et une nouvelle organisation sont à rechercher qui favoriseraient la participation de l'élève et de l'étudiant. De ce point de vue, les expériences de formation permanente tentées par les établissements scolaires et universitaires sont de nature, à côté d'autres initiatives, à favoriser les évolutions tant chez les maîtres et professeurs que chez les responsables des institutions scolaires. Car les obstacles sociologiques et psychologiques sont, comme chacun sait, de taille. Vivre autrement le rapport pédagogique, n'est-ce pas le plus sûr moyen d'effacer les préventions et de conduire aux changements d'attitude ?

Au terme de l'évolution, l'institution éducative devrait s'en trouver profondément modifiée. Elle perdrait de son caractère

impératif et envahissant, elle devrait abandonner ce modèle unique et imposé à tous qui est une des racines de l'inégalité sociale et du conservatisme. L'école serait « comme un poisson dans l'eau » dans notre société, dialoguant avec le monde et avec les hommes et femmes qui le composent – ces hommes et ces femmes qui auraient alors une démarche libre et volontaire à l'égard de l'éducation devenue l'instrument essentiel et désiré de l'apprentissage de soi et des autres, de la connaissance, du développement humain et culturel.

### *Une réunification de la personne sur les débris de l'homme en miettes*

Soumis à une pression sociale de plus en plus généralisée et qui est le fait des institutions dominantes comme des technosstructures gouvernantes, emprisonné dans les mouvements d'une opinion publique devenue une « reine dérisoire » par la grâce des sondages, assoiffé de ce qui lui manque le plus, le temps de vivre, d'aimer, de rêver, de prier, l'homme contemporain est pris au piège de son extraordinaire réussite matérielle.

La remise en cause du modèle de croissance, les spasmes anarchiques de nos sociétés opulentes, le maintien de zones de pauvreté matérielle et morale sont des illustrations, parmi d'autres, de cette crise du monde contemporain.

L'éducation permanente est une chance réelle, et un atout sérieux pour provoquer un début de rupture avec le système en question. En effet, l'éducation négociée, l'échange obligé entre le formateur et le formé ouvrent la porte à la spontanéité, à la culture acquise ailleurs qu'à l'école. Chacun, au surplus, prend conscience de sa situation concrète, de ses conditionnements

abusifs, du rôle qu'il pourrait jouer dans les collectivités aux-  
quelles il appartient : l'entreprise, la commune, la famille, le  
groupe social... À partir de là, peut s'amorcer un processus  
de réunification de la personne sur les débris de l'homme en  
miettes, de l'homme écartelé.

Autrement dit, l'essentiel n'est pas d'augmenter la quantité  
d'éducation offerte. On sait les illusions entretenues par cette  
idée, on en mesure aujourd'hui les fâcheuses conséquences. Il  
faut modifier le rapport entre l'homme et l'éducation, briser  
les canaux qui conduisent à la société méritocratique, chan-  
ger le rapport pédagogique, élargir les chances de se cultiver,  
donner l'appétit d'apprendre, de connaître, de communiquer  
et d'échanger.

L'illusion réformiste menace toujours. Cela est vrai. Elle  
consiste à croire que par deux ou trois réformes de poids, on  
va changer la société. Cela est faux. Mais non moins perni-  
cieuse est l'illusion du « tout ou rien » qui consiste à évoquer,  
comme préalable absolu, le changement de la société. Comme  
si le rappel incantatoire de cette formule suffisait.

La question demeure : non pas comment changer la société,  
mais plutôt vers quoi la société doit-elle aller pour répondre  
à la crise spirituelle et politique qui secoue les sociétés déve-  
loppées ?

N'attendez pas le salut de l'éducation permanente. Mais, à  
l'inverse, ne négligez aucune possibilité de réveiller l'homme  
et de lui donner le goût de vivre autrement et de prendre en  
main son destin.

# Jacques Delors

## Pour aujourd'hui et pour demain

