Zeitschrift: Bildungsforschung und Bildungspraxis : schweizerische Zeitschrift für Erziehungswissenschaft = Éducation et recherche : revue suisse des sciences de l'éducation = Educazione e ricerca : rivista svizzera di scienze dell'educazione

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Bildungsforschung

Band: 2 (1980)

Heft: 2

Artikel: Déterminations et fonctions sociales de l'éducation des adultes

Autor: Stroumza, Johnny

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-786080

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Déterminations et fonctions sociales de l'éducation des adultes

Johnny Stroumza

Cet article propose une approche méthodologique pour appréhender les fonctions et déterminations sociales de l'éducation des adultes. Tout système ou institution de formation est ainsi analysé dans ses aspects politiques, économiques et idéologiques. Bien que centrée sur l'éducation en pays fortement industrialisé, cette approche reste valable pour d'autres régions.

Avant-propos

Ce texte est écrit pour les participants au Programme de formation sur l'éducation des adultes donné à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education de l'Université de Genève. Il s'inscrit comme l'un des éléments d'une stratégie de formation qui privilégie l'initiative des participants sans pour autant contraindre l'enseignant au silence, la construction d'un savoir étant comprise comme résultante de l'apport de chacun et de la discussion qui en découle. Ce texte étant commenté et développé dans un des cours du programme, sa forme est volontairement laconique.

1. Introduction

1. 1. Le concept d'éducation des adultes

Nous prendrons pour définition de l'éducation des adultes celle qu'adopta l'UNESCO en 1975:

«L'expression ‹éducation des adultes› désigne l'ensemble des processus d'éducation organisés, à l'occasion desquels des personnes considérées comme adultes par la société dont elles font partie, et singulièrement des personnes déjà engagées dans la vie active ou cherchant à s'y engager, peuvent développer leurs aptitudes, enrichir leurs connaissances, améliorer leurs qualifications techniques ou professionnelles, et faire évoluer leurs attitudes ou leurs comportements.»

Cette définition comporte plusieurs mérites:

- Elle est sélective et opérationnelle dans la mesure où elle élimine tous les processus éducatifs non sciemment organisés dans une perspective éducative. Toutes les activités humaines comportent en effet un aspect éducatif, il ne peut être question de les inclure dans le concept que l'on cherche à définir.
- Elle concerne tant l'éducation individuelle que l'éducation collective, bien que d'autres définitions (1) prennent mieux en compte l'aspect collectif.
- Elle utilise une définition de l'adulte relative à chaque contexte concerné, évitant ainsi le piège des limites d'âge.
- Elle caractérise de manière très générale les objectifs que vise cette éducation: transformer des aptitudes, des connaissances, des qualifications techniques, des attitudes et des comportements.

Dans la littérature concernant l'éducation des adultes, comme, d'ailleurs, dans l'expression orale, on rencontre fréquemment le terme de formation en lieu et place d'éducation.

Or l'éducation ne renvoie pas nécessairement à un processus organisé, elle vise les savoir-être comme les savoir-faire, elle vaut pour l'éducation culturelle comme pour l'éducation professionnelle. Le concept d'éducation est plus général, il englobe celui de formation.

La formation renvoie à un processus éducatif organisé, institué, elle vise plus les savoir-faire que les savoir-être. Ce terme est souvent utilisé dans le couple formation - profession.

D'autres expressions se substituent parfois à celle d'éducation des adultes: éducation permanente, éducation récurrente, éducation continue, à tort cependant.

Il ne s'agit pas ici de s'étendre sur ces concepts qui méritent à eux seuls de plus amples développements, mais de rappeler brièvement que:

- L'éducation permanente renvoie à une conception globale de l'éducation; elle concerne tous les âges; elle comporte des connotations philosophiques et politiques qui rallient autour d'elle ceux qui se réclament du courant de pensée humaniste.
- L'éducation récurrente constitue une réalisation possible de l'idée d'éducation permanente. Ce modèle préconise une organisation de la formation qui se caractérise par une alternance, tout au long de la vie, entre le temps de travail et le temps d'étude. Par sa conformité à l'organisation sociale actuelle, ce modèle est parfois perçu comme une application technocratique de l'idée d'éducation permanente.
- L'éducation continue est une notion d'origine américaine, d'emploi très général. Cette expression est fréquemment utilisée pour désigner la formation professionnelle des adultes, la formation en cours d'emploi.

1. 2. Les institutions de l'éducation des adultes

Si l'éducation est un phénomène intimement lié à tous les événements de notre pratique quotidienne, et bien que l'essentiel de notre éducation se réalise encore aujourd'hui ainsi, nous avons choisi une définition de l'éducation des adultes qui se limite à l'ensemble des processus éducatifs organisés. Ce qui implique que le «moment» éducatif est identifiable en tant que tel, que la fonction éducative devient distincte des autres fonctions, que ce moment est isolé dans le temps et dans l'espace, qu'il est institutionnalisé (2).

L'histoire de l'éducation est largement celle de son institutionnalisation, de la création d'institutions (bâtiments, personnel, législations, objectifs, méthodes, ...) dont la fonction spécifique est l'éducation.

Le développement de cette institutionnalisation est constant, depuis l'Eglise et sa vocation de formation spirituelle jusqu'au compagnonnage qui, du XIIIe au XVIIe siècle, a «organisé» le processus de formation professionnelle (3). Cependant, ce n'est qu'à partir des XVIIIe et XIXe siècles, avec le processus d'industrialisation et l'évolution des régimes politiques qui l'ont accompagné, que ce développement s'est spectaculairement accéléré.

Parallèlement au développement des systèmes scolaires est apparue l'éducation de masse des adultes. La parcellisation des fonctions, caractéristique de l'organisation sociale actuelle, embrasse le phénomène éducatif.

L'après-guerre voit dans les pays industriellement avancés une nouvelle accélération du processus d'institutionnalisation de l'éducation: l'école obligatoire, le primaire et le secondaire, la démocratisation des études, l'éducation professionnelle en entreprise, l'éducation aux loisirs.

La définition choisie semble donc adaptée à l'analyse des fonctions sociales de l'éducation des adultes. Il n'est pas évident qu'elle convienne, par exemple, à l'analyse des processus d'apprentissage de l'adulte en formation ou à l'analyse de la philosophie qui sous-tend tout acte éducatif.

Pour illustrer l'étendue actuelle de l'éducation des adultes, il peut être utile de regrouper les différentes institutions qui pratiquent cette éducation en trois grands ensembles:

- Les institutions parascolaires, essentiellement consacrées à l'éducation des adultes, telles que: l'université (traditionnelle, ouvrière ou populaire), les écoles du soir, les cours par correspondance, les programmes d'alphabétisation, d'éducation agricole ou d'hygiène, les écoles de langues. ...
- Les secteurs de formation liés à une institution sociale à finalités plus larges, tels que ceux développés dans le sein des entreprises, syndicats, églises, partis, télévision ...
- Les institutions à finalités culturelles, qui ont une perspective affirmée de formation des

adultes, telles que: les bibliothèques, musées, cinémathèques, clubs sportifs, centres de loisirs, mass media, etc.

Ces institutions peuvent aussi être différenciées selon le type d'éducation visée, éducation sociale et culturelle (scientifique, artistique, sportive ou politique ...) ou éducation professionnelle et technique, ou selon leur mode de gestion dominant (gestion par des tiers, Etat ou privé, cogestion avec les enseignants ou les participants, autogestion). Pour l'analyse des fonctions sociales de l'éducation des adultes qui nous concerne ici, il ne nous paraît pas nécessaire de procéder à ce type de différenciation.

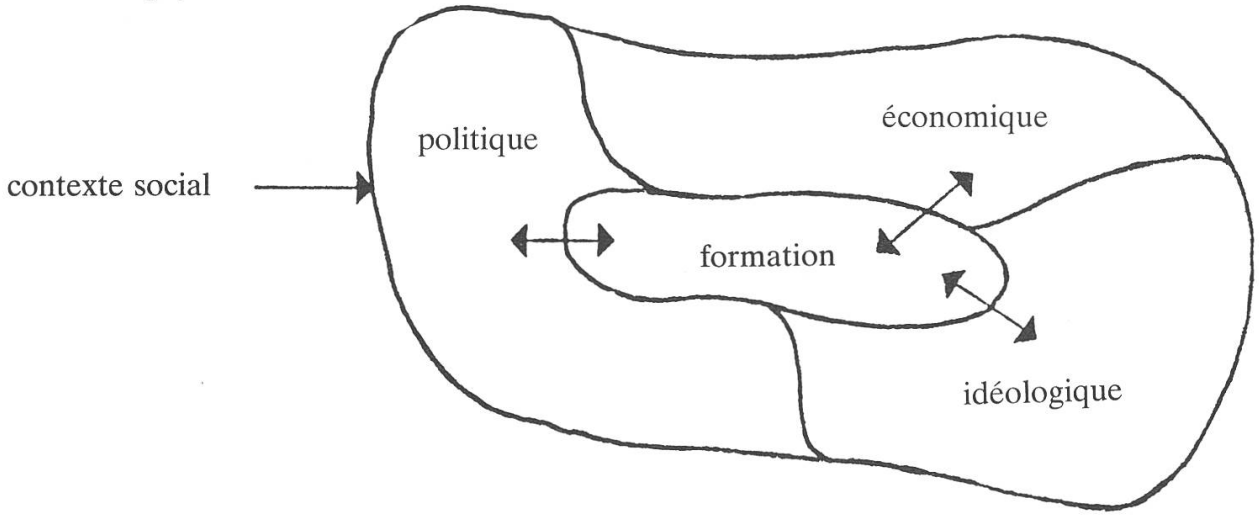
2. Déterminations et fonctions sociales de l'éducation des adultes, terminologie

2. 1. Choix d'un découpage du champ social

Toute formation, toute institution ou programme de formation, entretient de multiples liens avec le contexte social dans lequel elle s'insère. Elle est largement déterminée par ce contexte et à son tour l'influence.

Pour mieux analyser l'importance de cette interaction, de cette double détermination, il est utile de considérer successivement divers aspects de ce contexte. Nous décomposerons donc le champ social en trois «régions» (4):

- le politique
- l'économique
- l'idéologique



Le nombre et la nature des «régions» choisies dépendent évidemment des pratiques intellectuelles de chacun, des «outils» et modèles que l'on utilise usuellement pour déchiffrer la réalité. La pertinence du choix de ces «régions» réside donc dans leur «praticabilité», leur opérationnalité.

Ces régions se superposent dans la réalité, l'interaction entre la formation et le contexte social s'effectue donc toujours simultanément dans ces trois régions.

La simultanéité n'implique cependant pas une importance égale pour chacune de ces régions; certaines régions peuvent, à certains moments, et pour une formation donnée, être prédominantes:

Il y a généralement hiérarchisation possible entre les régions, la plus importante étant alors dénommée principale, l'autre ou les autres secondaires.

Nous parlerons de détermination sociale (politique, économique ou idéologique) lorsque nous nous référons à l'action du contexte social sur la formation, de fonction sociale lorsqu'il s'agit de l'action de la formation sur ce contexte.
Bien sûr, il est souvent nécessaire de raffiner un tel modèle d'analyse, de décomposer, par exemple, les régions en sous-régions (idéologie politique et idéologie économique...) ou de considérer l'évolution de l'interaction dans le temps. Il est aussi parfois nécessaire de le faire éclater lorsqu'on s'y sent prisonnier.

2. 2. Définitions des «régions» choisies

Nous donnons ici une brève définition des termes politique, économique et idéologique, à charge à la pratique des analyses d'en préciser progressivement le sens.

– *Le politique:* Tout phénomène relatif à la lutte pour le pouvoir (domination) entre des individus, des groupes ou collectivités, des classes sociales, relève du politique.

En conséquence, ou plus exactement par «extension», relèvent aussi du politique les instruments et les institutions privilégiés de cette lutte.
Ainsi, l'instrument privilégié du politique est l'organisation, organisations politiques, syndicales, patronales... L'organisation sociale, dans et hors du travail, relève du politique dans le sens où elle régit les rapports hiérarchiques, les rapports (conflictuels ou non) de pouvoir entre les individus ou entre les classes sociales.
Au niveau de l'ensemble de la collectivité, l'institution la plus privilégiée du politique est l'Etat (parlement, administration, appareil judiciaire, armée...), instrument de cohésion et de domination, organisateur et régulateur du système social. C'est à ce niveau que l'on réserve usuellement le terme de la politique (avec un grand P!).

– *L'économique:* Tout phénomène relatif aux biens (matériels ou non) ayant acquis une valeur d'échange relève de l'économique.

Par extension relèvent aussi de l'économique les instruments et institutions qui régissent cet échange de biens.
A ce titre, on peut citer: la production-distribution-consommation de biens, l'accumulation (et ses mécanismes, productivité...) du capital financier, industriel et foncier, le développement extensif et intensif des «forces productives» (travail humain, technologie, qualifications, connaissances...), l'organisation technique du travail, des réseaux de distribution, l'organisation des marchés (concurrence, monopolisation...).
Lorsque ces biens, instruments et institutions sont considérés sur une échelle macrosociale, on parle d'économie nationale, régionale...; lorsqu'ils sont considérés sur une plus petite échelle, on parle d'économie d'entreprise ou d'économie familiale.

– *L'idéologique:* Relève de l'idéologique l'ensemble non rigoureusement cohérent des représentations, connaissances, croyances et valeurs qui constituent le «vécu», la représentation du monde de chaque individu, groupe ou classe sociale.

Le concept d'idéologie utilisé ici est moins vaste que celui de culture qui comprend, au-delà des idées, des savoir-faire, des comportements, un mode de vie.
On notera que la fonction de l'idéologie pour une société, un groupe ou un individu, est souvent de contribuer à son unité et de la refléter. Ce faisant, elle tend à justifier et légitimer les pratiques individuelles et collectives, les rapports sociaux, à masquer les contradictions.
A bien des égards, les instruments privilégiés de l'idéologie sont les mass media et l'éducation. Si l'aspect idéologique de l'éducation est souvent prépondérant, toute éducation comporte aussi, comme nous allons l'esquisser maintenant, des déterminations et fonctions économiques et politiques non négligeables.

3. Déterminants et fonctions économiques de l'éducation des adultes

3. 1. Le niveau micro-économique

Nous considérerons ici trois caractéristiques de l'«économie» d'une entreprise importantes pour leurs relations à l'emploi et à la formation: sa restructuration, ses rationalisations et le taux de rotation de son personnel.

a) La restructuration de l'entreprise

Par restructuration nous entendons toute transformation d'envergure de l'organisation du travail de l'entreprise. Cette transformation peut être induite par une modification significative du produit réalisé, par une mutation dans la technologie utilisée dans la réalisation d'un même produit, ou encore par une réorganisation de la gestion de l'entreprise.

Ces transformations impliquent une modification du nombre et des caractéristiques des postes de travail d'un ou plusieurs secteurs de l'entreprise. Elles s'accompagnent donc le plus souvent de licenciements suivis de réengagements (avec d'autres qualifications) ou/et par de la formation.

L'importance du recours à la formation dépend de plusieurs facteurs parmi lesquels on peut citer, en premier lieu, le potentiel de formation de l'entreprise (souvent lié à sa taille), la situation du marché de l'emploi (offre) par rapport aux nouvelles qualifications requises, le «climat» social propre à l'entreprise (qui nécessite plus ou moins de précautions). Une restructuration implique cependant presque toujours, pour les grandes entreprises, une formation des cadres supérieurs et moyens concernés. L'entreprise ne peut, en effet, généralement pas se séparer massivement de ses cadres.

Il s'agit ici, essentiellement, d'une détermination de l'«économique» sur la formation; cependant, bien que dans une moindre mesure, l'inverse peut se produire. Ainsi, la formation fournie à telle ou telle catégorie de cadres peut inciter ces derniers à proposer de telles transformations (gestion par ordinateur, emploi d'une nouvelle technologie, étude de marché, qui conduisent à l'abandon de tel ou tel produit, à vouloir rompre la monotonie du travail à la chaîne). On remarquera déjà l'interférence du politique et de l'idéologique dans l'analyse d'un aspect au départ essentiellement économique (poids de l'idéologie des cadres, du climat social de l'entreprise...).

b) La rationalisation de l'entreprise

Par rationalisation, l'on entend une modification «mineure» de technologie (emploi d'une nouvelle machine) ou de l'organisation technique du travail (parcellisation d'une tâche). La transformation de l'entreprise par sa rationalisation est un phénomène permanent qui peut à terme conduire à une transformation profonde de l'entreprise. La frontière entre restructuration et rationalisation n'est donc pas toujours claire; elle porte parfois plus sur le rythme de la transformation que sur sa nature.

L'incidence de cette rationalisation sur l'évolution des qualifications reste une des plus grandes questions que pose le modèle de développement dominant de notre époque. Cette incidence peut-elle se résumer en un seul mot: déqualification?

Certains prétendent que l'avènement de l'automation, comme successeur à la parcellisation du travail à la chaîne, marque un point de rebroussement dans l'évolution des qualifications. Il ouvrirait la route de la recomposition des tâches et donc à une élévation générale des qualifications. (5).

Quoi qu'il en soit, à l'échelle d'une seule entreprise, le processus de rationalisation, s'il s'agit d'une «taylorisation», se traduit de manière générale par une déqualification des tâches et souvent par un accroissement de postes de travail. S'il s'agit d'une «recomposition» dans le sens d'une automation (il y a alors probablement restructuration et non simple rationalisa-

tion), on observe le plus souvent une réduction des postes de travail accompagnée d'un double mouvement: Accroissement de la qualification des postes de conception et de contrôle, décroissance de la qualification aux postes de manutention (alimentation de complexe automatisé).
Dans le premier cas (taylorisation), il peut y avoir formation (souvent sur le tas) des catégories faiblement qualifiées. Cette formation à un nouveau poste de travail, moins complexe que le précédent mais requérant malgré tout de nouvelles compétences, constitue l'exemple même d'une formation qui conduit, en la masquant, à une déqualification. Ce rôle de masque illustre un aspect de la fonction idéologique de la formation. Dans le second cas (automation), on ne peut recourir qu'à une formation de cadres techniques. Il faut noter ici aussi que la formation peut précéder et engendrer des mesures de rationalisation, suite à des actions de formation technique des cadres ou suite à certaines actions de formation menées «à chaud» sur le terrain d'une lutte revendicative des travailleurs. On a alors l'illustration de l'utilisation de la formation comme instrument de transformation du «politique» (la lutte des travailleurs) en «économique» (les mesures de rationalisation). (6)

c) Le taux de rotation du personnel
Dans de nombreuses entreprises, le taux de rotation annuel (turn-over) du personnel atteint 20 à 30 % de ce personnel. Les causes de cette rotation sont multiples: vieillesse, mariage, dépression... Ce taux est d'ailleurs d'autant plus grand que les conditions de travail dans l'entreprise sont plus dures. Un marché du travail tendu (peu de chômage) favorise un taux de rotation élevé.
Un tel taux pose beaucoup de problèmes à l'entreprise aux niveaux politique et idéologique. Certains de ces problèmes peuvent être abordés sous le biais de la formation. Ici, du point de vue économique, la formation est à considérer comme source de réapprovisionnement de la force de travail, sous forme d'abord de la formation des apprentis; ensuite pour gommer les pics conjoncturels de cette hémorragie du personnel (généralement par la formation sur le tas des nouveaux engagés).
Cette formation touche essentiellement les couches les moins qualifiées du personnel de l'entreprise. Elle sera d'autant plus importante que l'entreprise a une politique de promotion interne du personnel par la formation.

3. 2. Le niveau macro-économique, l'économie nationale ou régionale

a) Restructuration de l'appareil de production, des réseaux de distribution

Cette restructuration se définit dans les mêmes termes que ceux que nous avons utilisés à l'échelle de l'entreprise. Il s'agit de transformations en profondeur de secteurs entiers de l'économie: disparition et apparition de nouvelles branches industrielles; fusion-concentration-faillites dans un secteur; transfert du primaire vers le secondaire ou du secondaire vers le tertiaire... Si une économie nationale moderne est en perpétuelle restructuration, en période de crise économique, le phénomène est plus important encore. La restructuration peut être le produit d'un développement interne comme celui d'une concurrence extérieure.
Toute restructuration de l'économie s'accompagne de phénomènes importants pour la formation:

- Développement de la recherche et de l'innovation technologique. L'intensité de ce phénomène implique le recyclage de personnes déjà formées; donc un développement général de la formation des cadres techniques et scientifiques (l'université est ici souvent concernée).

– Réorganisation-développement du «management», redistribution des tâches à l'échelle nationale ou régionale (monopolisation, sous-traitance...) ou à l'échelle internationale (nouveaux marchés, nouvelles zones privilégiées pour la production...).

On voit alors croître le nombre de cadres de gestion, se développer de nouvelles techniques d'organisation; c'est le développement de la formation des cadres administratifs (le plus souvent dans des instituts spécialisés).

Ces deux phénomènes entraînent l'apparition et la disparition de nombreux métiers; la mobilité professionelle et géographique s'instaure comme la norme. La reconversion professionnelle des cadres surtout, mais aussi des ouvriers qualifiés, des employés, des paysans, est partout à l'ordre du jour. La formation des adultes est donc fortement sollicitée.

b) Régulation conjoncturelle du marché du travail

b. 1. Régulation à moyen terme

Les fluctuations du marché du travail de type cyclique, sur une période de quelques années, ont de nombreuses causes (saturation des marchés, concurrence internationale...) parmi lesquelles il faut citer en premier lieu la chute tendancielle du taux de profit. En effet, la «modernisation» d'un secteur de production a pour conséquence de diminuer le rapport capital variable/capital fixe auquel est lié le taux de profit; les investissements se déplacent alors vers un autre secteur, le tout dans un mouvement de spirale.

La formation peut être l'un des moyens utilisés pour adapter le marché du travail à ce type de fluctuation, en pratiquant une rétention–libération de la main-d'œuvre stockée en formation. Ainsi, par le biais d'une politique adéquate du congé formation, on peut donner la priorité à la formation dans les secteurs où diminue l'offre de travail. En raison des périodes considérées ici, une à plusieurs années, une planification de la formation peut être réalisée à l'échelle nationale ou régionale. Les institutions de formation de l'Etat sont alors mobilisées à cet effet. Notons cependant qu'en raison du caractère largement anarchique de notre économie, comme de l'extrême centralisation des pays qui pratiquent ce genre de planification (une planification locale ou régionale est plus judicieuse qu'une planification nationale), cette fonction économique de la formation reste largement inefficace.(7).

b 2. Régulation à court terme

Les fluctuations à court terme – quelques mois – du marché du travail sont dues à des variations prévisibles de la consommation (fêtes, vacances, modes...) qui se répercutent sur les taux de production (à capacité fixe) et donc sur l'offre de travail.

La formation peut ici aussi être utilisée comme élément régulateur avec, d'ailleurs, beaucoup plus de succès que pour les fluctuations à moyen terme.

En raison de la rapidité de ces fluctuations et de leur diversité selon le secteur considéré, cette formation ne peut être prise en charge par un appareil d'Etat; elle est le plus souvent prise en charge au niveau micro-économique par les entreprises elles-mêmes.

Notons qu'en Suisse la formation n'a que très peu été utilisée comme régulateur à moyen ou à court terme (jusqu'à ce jour du moins), cette fonction étant largement dévolue à l'immigration (statut de saisonnier...). (8).

c) Stabilisation de la consommation

En période de récession, l'augmentation du nombre de chômeurs peut, si l'allocation de chômage est insuffisamment développée, provoquer une baisse sensible de la consommation.

Il est alors possible de recourir à une stabilisation du pouvoir d'achat par une allocation de formation. Cette allocation a, du point de vue économique, l'avantage, sur l'allocation classi-

que du chômage, de permettre de surcroît une reconversion de la force de travail vers les secteurs en développement.

d) Développement d'une nouvelle branche du tertiaire

L'importance du développement de la formation professionnelle des adultes, comme de celle de l'ensemble de l'éducation des adultes, a en soi un impact économique significatif. L'apparition d'un secteur de services qui peut compter, en dehors de subventions fort diverses, sur un montant de l'ordre de 1 % de la masse salariale, peut être important pour des régions comme la région genevoise où le secteur service est en pleine expansion.

L'éducation des adultes vient donc apporter sa contribution aux emplois déjà nombreux qu'offre le système scolaire.

4. Déterminations et fonctions politiques de l'éducation des adultes

4. 1. Niveau micro-social

Dans une institution, le «politique» renvoie aux rapports de pouvoir qui la traverse. La reproduction, la régulation et la transformation de ces rapports sont souvent dépendants de la formation.

a) La reproduction des rapports de pouvoir

Ces rapports sont largement, mais non exclusivement, cristallisés dans les rapports hiérarchiques définis par l'organisation «sociale» propre à l'entreprise.

Par organisation «sociale», nous entendons l'ensemble des règles qui régissent les rapports entre les individus de cette institution. Cette organisation «sociale» peut être comprise comme la résultante de deux éléments: l'organisation «technique»liée à la fonction de l'institution concernée et l'ensemble des usages culturels imposés par la société où s'inscrit l'institution (rapports entre sexes, âges, milieux sociaux différents). Le premier de ces éléments, l'organisation technique, ne doit pas être perçu comme le simple reflet de contingences fonctionnelles objectives, mais déjà comme un ajustement des exigences fonctionnelles aux normes sociales dominantes. Le deuxième de ces éléments ne doit pas non plus être compris comme la simple application de normes sociales strictes, mais comme le choix, parmi l'ensemble des usages tolérés par une société, de ceux qui correspondent le mieux à l'idéologie propre à la direction de l'institution.

Les rapports hiérarchiques définis par l'organisation sociale de l'entreprise sont donc fondés sur un ensemble de qualifications, de «compétences», de savoir-faire qui relèvent tant du «technique» que du culturel. Or, beaucoup de ces compétences peuvent être acquises, et reconnues pour telles, par le biais d'une formation générale ou spécialisée. La formation joue, par conséquent, un rôle important dans le renouvellement du personnel de l'institution, dans la hiérarchisation, et donc dans la reproduction des rapports de pouvoir qui la caractérisent.

b) La régulation des rapports de pouvoir

L'organisation sociale d'une institution ne peut être considérée comme une entité statique, comme construite le jour de sa création puis simplement réapprovisionnée régulièrement. Elle est par définition le produit d'un certain nombre de compromis, le siège permanent de rapports de forces tant internes qu'externes, de conflits plus ou moins ouverts. Si cette organisation permet, par sa hiérarchisation notamment, la régulation de la plupart de ces conflits, elle doit cependant fréquemment recourir à des régulateurs supplémentaires, appropriés à tel ou tel type de problème. La formation peut être un de ces régulateurs.

Ainsi, la formation peut être utilisée comme instrument de la promotion individuelle dans la hiérarchie de l'institution (secteur de formation interne à l'institution, ou formation externe),

comme instrument d'ajustement entre les personnes d'un même groupe de travail (dynamique de groupes), comme lieu de recherche de solutions à des conflits (séminaires sur tel ou tel problème).

c) La transformation des rapports de pouvoir

En raison de l'évolution des contraintes politiques, économiques ou idéologiques extérieures à l'institution, comme en raison de l'évolution d'une dynamique interne, l'organisation sociale de l'institution peut être amenée à une transformation rapide et profonde. Nous pouvons ici, comme au niveau économique, parler de restructuration et de rationalisation. D'ailleurs, une restructuration dans l'économie de l'institution se traduit nécessairement par des modifications substantielles de son organisation «politique». Pour les entreprises industrielles, il est fréquent que le passage d'une organisation ou technique du travail du type «travail à la chaîne» à une organisation où l'on pratique un modèle ou l'autre d'«enrichissement des tâches», se traduise dans leur organisation sociale par un glissement vers un modèle de gestion moins autoritaire.

La formation peut être l'un des instruments d'une transformation de la structure du pouvoir dans une institution (9). Les exemples d'utilisation de la formation à cette fin sont multiples: analyse des besoins de certaines catégories de travailleurs de l'institution, formation technique ponctuelle d'une catégorie subalterne aux compétences de l'échelon hiérarchique supérieur, dynamique de groupes entre collectifs de niveaux hiérarchiques différents avec aide à l'émergence et à l'exacerbation des conflits, formation syndicale ou politique...

La puissance de la formation comme instrument de transformation des rapports de pouvoir explique la réticence de toutes les directions d'institutions vis-à-vis d'initiatives internes ou externes, de formation qu'elles ne contrôlent pas complètement.

Il faut aussi mentionner qu'une opération de formation peut très rapidement glisser du niveau de régulation à celui de transformation, ou vice versa. Cela illustre l'importance du formateur qui peut souvent engendrer, en toute conscience ou inconscience, de tels glissements! S'il n'y a pas de pédagogie innocente, les forces qui participent à une opération de formation ne le sont pas non plus; elles peuvent aussi s'approprier le bénéfice «politique» de cette formation.

La fonction politique de la formation est souvent masquée par sa fonction idéologique ou économique. Le politique dans la formation est d'ailleurs d'autant plus difficile à «isoler» qu'il se réalise souvent grâce à la médiation de l'idéologique. La fonction politique succède donc à une fonction idéologique. On voit apparaître ici la nécessité de «sophistiquer» le modèle d'analyse en introduisant une dimension temporelle (cf. Ch. 2).

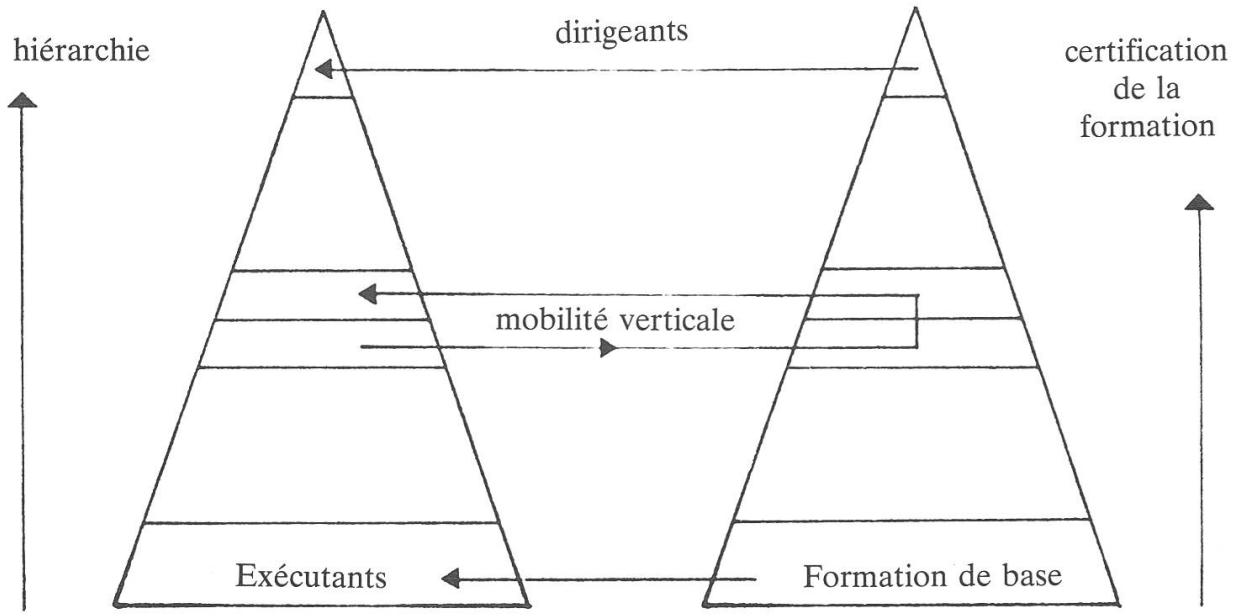
4. 2. Niveau macrosocial

On retrouve à ce niveau les trois fonctions: reproduction, régulation et transformation des rapports de pouvoir. Cependant, il ne s'agit plus ici de la répartition du pouvoir entre des individus ou des groupes, mais entre des couches et des classes sociales. Ce n'est plus l'organisation sociale d'une institution, mais l'organisation sociale d'une région, d'un pays, qui est concernée.

a) La reproduction et la régulation des classes sociales

L'éducation des adultes prend le relais du scolaire dans sa fonction politique de reproduction des classes sociales. (10). Si l'on admet qu'une classe sociale se définit simultanément par sa position dans l'organisation sociale du travail et par ses caractéristiques idéologiques, ce sont ces deux plans qui doivent être examinés dans leurs relations à l'éducation des adultes. On se bornera dans ce chapitre à examiner le premier de ces plans.

Si l'on reprend le schéma que l'on utilise fréquemment pour l'analyse de la fonction politique de l'Ecole, force est de constater que la «pyramide» du pouvoir dans l'organisation sociale du travail subit, avec le temps, des perturbations trop rapides pour permettre au système scolaire de réaliser son rôle de distribution et de répartition des classes sociales dans la hiérarchie du travail. L'inertie du système scolaire est, en effet, trop grande. L'éducation des adultes, plus souple, peut réagir plus promptement.



Il est difficile de dissocier, dans le cas de l'éducation des adultes, sa fonction de reproduction de sa fonction de régulation. Les divers types de mobilité (verticale, horizontale, géographique, professionnelle) prennent une telle envergure que la stabilité, même partielle, de l'édifice social demande de nombreux mécanismes de régulation. L'éducation des adultes constitue l'un de ces mécanismes.

Quelques éléments permettent de mieux saisir cette fonction politique de l'éducation des adultes.

Alors que la mobilité des postes de travail est beaucoup plus grande en bas de la pyramide, que la grande majorité des travailleurs peuplent les échelons inférieurs, l'éducation des adultes porte, elle, l'essentiel de son poids vers les professions des strates supérieures. De même la fonction de stockage de l'éducation des adultes, définie plus haut, a-t-elle une incidence non négligeable sur la lutte que mènent les classes sociales.

Le stockage en formation masque le volume réel du chômage, divise les travailleurs sans emploi, et permet ainsi de diminuer le risque de conflits sociaux aigus.

b) La transformation des rapports de force sociaux

Il ne faut pas déduire de ce qui précède que l'éducation des adultes a une nature profondément conservatrice, qu'elle n'est qu'au service des classes dominantes. Tout comme nous l'avons relevé au niveau microsocial, la limite qui sépare la régulation de la transformation est étroite et souvent mal définie. Ici encore deux éléments sont décisifs pour définir l'impact politique (dans le sens courant du terme) d'un système d'éducation des adultes. Le premier de ces éléments est la politique de formation poursuivie: le type de structures mises en place, le type de

corps enseignant utilisé, les contenus proposés ou imposés. Cet élément reflétera en général l'orientation politique dominante de la société où se situe ce système éducatif, qu'il soit principalement aux mains de l'Etat ou entre celles du «Privé». Le deuxième élément réside dans la capacité que chaque classe sociale témoigne à s'approprier les structures de formation mises en place. Pour illustrer ce phénomène, il n'est qu'à regarder l'âpreté des luttes que se livrent le patronat et les syndicats en France ou en Italie pour s'approprier les systèmes de formation mis en place après les accords sur, respectivement, la loi de 71 et les 150 heures. Un autre exemple peut être mis en évidence: il s'agit des luttes qui ont animé les universités à la fin des années 60. De plus, il faut examiner les implications à long terme de la mise en place d'un système éducatif. Il ne fait pas de doute, à notre sens du moins, que le développement d'une éducation de masse des adultes, telle qu'elle se réalise actuellement dans les pays industrialisés et dans quelques pays du tiers monde, porte le germe de transformations sociales aussi importantes que celles qu'a contribué à réaliser l'extension des systèmes scolaires dans la première moitié du siècle.

5. Déterminations et fonctions idéologiques de l'éducation des adultes

5. 1. Niveau microsocial, l'institution

On peut discerner trois aspects de la fonction idéologique de la formation: une fonction d'identification, une fonction de légitimation, une fonction de compensation.

Toute institution est soumise à nombre de contradictions internes et externes qui expliquent son dynamisme, mais peuvent aussi rapidement la conduire à l'éclatement. L'idéologie constitue comme pour l'individu un facteur essentiel de cohésion de l'institution. La formation est l'un des véhicules privilégiés de cette idéologie. Le mécanisme principal de cette fonction de cohésion consiste à construire chez l'individu une représentation non conflictuelle, non contradictoire, de l'institution. A cette fin, elle s'emploie à masquer les contradictions ou du moins à les minimiser. (11).

a) L'identification à l'institution

Le phénomène d'identification à l'institution est une illustration de cette fonction en ce qui concerne la relation qu'entretient l'individu avec l'ensemble de l'institution ou avec un sous-groupe de cette institution. Ce «nous...» masque la distance qui peut séparer le «je» du «ils». Cela, bien sûr, lorsque le «modèle idéologique» de l'institution valorise la libre adhésion à l'institution. Bien des institutions, l'armée par exemple, font appel à un tout autre style, à une idéologie de l'autorité et de l'obéissance. Ces divers styles ne sont d'ailleurs que rarement utilisés à l'état pur, la carotte et le bâton...

Cette cohésion par identification est l'un des objectifs poursuivis par des formations qui valorisent la connaissance approfondie de l'histoire, de la structure, des objectifs de l'institution. C'est aussi l'un des objectifs des multiples formations de groupe que peuvent organiser les institutions, depuis la dynamique de groupe pour cadres jusqu'à la constitution d'équipes sportives aux couleurs de l'institution.

Les fonctions de légitimation et de compensation contribuent elles aussi à la fonction de cohésion.

b) La légitimation de l'organisation sociale de l'institution

C'est ici la hiérarchie de l'institution qu'il s'agit de légitimer, de faire percevoir comme «juste» et «naturelle». Dans cette perspective, l'on explicite la «fonctionalité» de chaque poste de travail, auquel on attribue des caractéristiques, qualifications, compétences. La formation constitue le moyen privilégié de l'acquisition de cette compétence. La certification de la formation est la garantie de cet acquis.

Il faut cependant relever que la formation n'est que l'un des moyens de légitimer la hiérarchie de l'institution; selon le modèle idéologique dominant utilisé, on peut recourir à d'autres moyens: l'ancienneté, le sexe, la fortune ou l'apparence! Il n'en demeure pas moins que ces autres possibilités font elles aussi, le plus souvent, appel à une notion d'éducation.
Un système de formation interne à l'institution, comme la mise au concours public (les diplômes constituant un critère de choix), accentue la perception de justice dans l'attribution des niveaux hiérarchiques: chacun peut, s'il en témoigne les capacités, atteindre n'importe quel niveau!
On constate l'importance que joue l'idéologie dans le recours à tel ou tel moyen de légitimation. Cette détermination idéologique varie évidemment selon l'époque et le lieu considérés.

c) La compensation de l'aliénation du travail

Les postes de travail produits par la rationalisation taylorienne se caractérisent par leur extrême «pauvreté» en regard du potentiel de celui qui l'occupe. Ce phénomène, en dehors des troubles qu'il peut créer, laisse la plupart des travailleurs profondément insatisfaits du seul exercice de leur profession. Comme le mode de vie extérieur au travail tend lui aussi vers cette même pauvreté, l'équilibre global du travailleur est le plus souvent fort précaire.
Au niveau microsocial, la formation peut servir de palliatif à cette situation, en apportant au travailleur une activité supplémentaire qui tend à corriger les excès de tension nerveuse ou musculaire, ou à nourrir les insuffisances intellectuelles, manuelles, affectives.
Cela constitue l'un des objectifs des formations dites culturelles mises sur pied par nombre d'institutions: formations artistiques (poterie, danse, musique...), formation intellectuelle (philosophie, littérature, psychologie...) et sportive.
Il est évident que cette formation «compensatrice» a aussi, au niveau économique, une fonction de reconstitution de la force de travail qui profite tant à l'individu qu'à l'institution qui l'emploie. Elle est inutile et inexistante dans de petites institutions intégrées à une vie sociale riche et saine. A l'autre extrême, dans de grandes entreprises industrielles qui monopolisent l'activité d'une petite cité, elle devient indispensable.

5. 2. Niveau macrosocial

Les fonctions de légitimation, compensation et surtout de cohésion peuvent, bien sûr, être reprises telles quelles pour le niveau macrosocial.
Ici encore, l'éducation des adultes peut donc être perçue comme ayant pris le relais de la formation idéologique fourni par le scolaire; elle contribue à la stabilisation de l'ensemble du système social en permettant la diffusion d'une idéologie dominante essentiellement nonconflictuelle.
Au lieu de procéder à cette extrapolation des remarques effectuées en 5. 1. au niveau macroscopique, nous préférons commenter cette fonction idéologique de l'éducation des adultes au niveau macrosocial, du point de vue des transformations qu'elle permet de réaliser.
Il ne faut pas oublier, en effet, que la réalité de la formation est aussi contradictoire que la réalité sociale où elle s'insère. L'autonomie relative de la fonction sociale d'une formation par rapport aux déterminations auxquelles elle est soumise n'est pas une illusion; elle trouve sa source tant dans les acteurs de la formation que dans l'espace que ménagent les contradictions sociales.
L'utilisation de systèmes de formation dont la fonction dominante consiste en une transformation «radicale» de l'idéologie de «pans» entiers de la population est fréquente. Il suffit de rechercher dans l'histoire les périodes révolutionnaires et d'y étudier les objectifs assignés à l'éducation, de la Révolution française à la Révolution chinoise; depuis l'éducation pour la li-

berté au Brésil, l'alphabétisation cubaine ou portugaise jusqu'aux actions collectives de formation réalisées aux USA ou en France et en Italie dès la fin des années 60.
L'éducation des adultes, tout particulièrement dans le tiers monde, fourmille d'entreprises éducatives qui visent à transformer le mode de vie, les mentalités, les pratiques professionnelles.

6. Etude de cas, indications méthodologiques

Lorsqu'on est confronté à l'analyse des fonctions et déterminations sociales d'une institution de formation concrète, le déroulement dans le temps des opérations à effectuer, la nature des informations à recueillir, les moyens d'investigation à utiliser, font souvent problème.
Nous voudrions dans ce chapitre, à la lumière du modèle d'analyse développé dans les chapitres précédents, proposer quelques jalons de cette démarche.
On peut décomposer l'analyse en deux phases. Une première phase de recueil de données, d'informations générales sur la formation et sur le contexte social où elle s'inscrit; c'est la phase d'étude de cas. Une deuxième phase d'interprétation, de mise en relation entre des données éparses dans l'étude de cas, permet de mettre en évidence les déterminations et fonctions sociales de la formation examinée.
L'étude de cas comporte actions et réflexions. Les réflexions portent sur la nature des objets à étudier, le type d'informations à rassembler et les moyens de cette investigation (quoi et comment). Les actions concernent la recherche concrète de ces informations et les «perturbations» de l'institution qui en découlent. Cette phase de l'analyse est délicate; il nous semble donc utile de proposer quelques indications méthodologiques sur la nature des objets d'étude d'abord, sur les moyens d'investigation ensuite.

6.1. Les objets de l'étude de cas

Il s'agit d'établir ici quelles sont les caractéristiques de l'institution de formation et de son contexte qui sont significatives, utiles pour l'analyse que l'on se propose de réaliser.
Or, les caractéristiques significatives pour un programme d'alphabétisation en Amérique latine ne sont pas nécessairement les mêmes que celles qu'il faut mettre en évidence dans une formation professionnelle d'entreprise en Suisse. On ne peut donc prétendre ici à la généralité ou à la l'exhaustivité. Certaines constantes peuvent être cependant isolées, particulièrement au niveau de l'institution de formation.
Conformément au modèle d'analyse présenté dans les chapitres précédents, on recherchera les caractéristiques politiques, économiques et idéologiques de l'institution de formation, ainsi que celles du contexte où elle s'insère.
Par caractéristiques politiques de l'institution de formation, on entend l'ensemble des données, informations, qui permettent de caractériser la fonction ou les déterminants «politiques» de cette institution. De même pour les caractéristiques économiques et idéologiques. Ce qui n'empêche pas d'utiliser des données réunies, par exemple, sous la rubrique de caractéristiques économiques, pour comprendre certains aspects politiques ou idéologiques; simplement la «teneur», la significativité principale de ces données se situe au niveau économique.

a) Objets d'études internes à l'institution de formation

Quatre dimensions de la formation doivent être situées au centre de l'analyse:

- l'institution, ses structures, son histoire, son budget,
- les formateurs, qualifications, statut professionnel, organisation corporative ou syndicale,
- les participants, insertion professionnelle, conditions d'accès à la formation, responsabilités dans cette formation,

– la stratégie de formation, contenus, méthodes pédagogiques, horaires.

b) Objets d'études externes à l'institution de formation

La «nature» de ce contexte de la formation importe trop dans la «nature» des informations à recueillir pour permettre d'être tant soit peu précis quant au type d'objets qui doivent être soumis à étude. Certaines indications peuvent cependant être avancées. Tout d'abord, ce contexte est essentiellement celui où se meuvent les participants à la formation avant et après cette dernière. On peut décomposer ce contexte en trois sphères distinctes:

– la sphère de l'activité professionnelle,
– la sphère de l'activité sociale collective (sportive, politique, syndicale, culturelle),
– la sphère de l'activité privée (l'individu, sa famille, ses amis).

On peut alors déterminer et analyser les caractéristiques politiques, économiques et idéologiques principales de chacune de ces sphères.

c) Remarques

– Il est évident que le recueil d'informations sur les caractéristiques du milieu dans lequel s'insère la formation étudiée s'effectue avec, pour arrière-pensée, le rapport que ces caractéristiques peuvent entretenir avec la formation.
– Ce n'est cependant que dans la phase qui succède à l'étude de cas que sont systématiquement confrontées les caractéristiques internes et externes afin d'en saisir les liens.

6.2. Les moyens d'investigation

Il est évident que les moyens d'investigation utilisés pour le recueil de l'information constituent un facteur déterminant de l'étude de cas. Ici encore, nous bornerons notre commentaire à la formulation de quelques remarques qui nous semblent nécessaires pour mieux situer les problèmes méthodologiques que soulève l'étude de cas.

Trois grands critères doivent, à notre sens, être examinés lors du choix des moyens et instruments nécessaires à la récolte de l'information.

– L'adéquation de l'instrument à la nature de l'information recherchée.
– La compatibilité de ce moyen d'investigation avec la relation qui existe entre l'analyste et l'institution de formation analysée.
– La disponibilité de l'analyste en temps (volume de travail) et en compétences (qualifications, savoir-faire) pour l'utilisation de cet instrument.

a) Adéquation de l'instrument

D'une part l'instrument ne doit pas perturber par trop l'objet de l'étude; d'autre part, il doit ne mesurer essentiellement que les caractéristiques recherchées. Ces remarques peuvent paraître triviales. Trop souvent pourtant l'analyste recourt à l'envoi de questionnaires et à la réalisation d'entretiens dans l'institution. Or ces deux moyens, outre le fait qu'ils peuvent perturber fortement l'objet investigué (particulièrement s'il s'agit de caractéristiques politiques ou idéologiques), nécessitent de fortes qualifications techniques pour s'assurer de leur précision. La simple lecture de la documentation produite par l'institution ou l'enquête conduite à l'extérieur de l'institution peuvent conduire à l'obtention des informations désirées. Souvent enfin, une caractéristique ne peut être valablement cernée que par l'utilisation simultanée de plusieurs instruments.

b) Compatibilité avec la situation de l'analyse

En raison de l'impact (politique, économique et idéologique) inévitable de l'enquête sur la dynamique interne et externe de l'institution, la relation de l'analyste avec l'institution doit être soigneusement négociée. De cette négociation dépendent l'étendue et la qualité de l'aide ou

de l'obstruction qu'il rencontrera dans le déroulement de son investigation. Les conditions négociées avec l'institution de formation vont déterminer largement l'usage préférentiel de tel ou tel moyen d'investigation. Ainsi l'entretien et l'enquête dans une entreprise, auprès des catégories d'employés subalternes (par exemple pour une analyse de leurs besoins en formation), ne sont possibles que lorsque deux conditions sont réunies:

- La direction de l'entreprise contrôle les effets éventuels de cette intervention.
- La direction a un intérêt immédiat (pour l'élaboration de sa politique de formation par exemple) à la réalisation de cette enquête.

Dans de nombreuses circonstances, seule l'information indirecte ou clandestine reste à la disposition de l'analyste.

c) Disponibilité du chercheur

Un chercheur qui n'a pas sa vie à consacrer à cette analyse et qui ne dispose pas d'un bureau d'enquête qui met à sa disposition tous les talents nécessaires est amené à établir des priorités. Il doit choisir parmi l'ensemble des caractéristiques investiguées celles qui sont essentielles, pour lesquelles il dispose d'un moyen d'investigation adéquat, compatibles à la situation, et à portée de ses qualifications et du temps dont il dispose. C'est probablement cette capacité à concilier ces diverses exigences qu'il est difficile d'acquérir et que seule une longue pratique peut construire.

Determinanten und soziale Funktionen der Erwachsenenbildung

Der Artikel zeigt einen methodologischen Ansatz zur Bestimmung der sozialen Funktionen und Determinanten der Erwachsenenbildung. Jedes System und jede Einrichtung der Erwachsenenbildung lässt sich in bezug auf seine politischen, ökonomischen und ideologischen Aspekte hin analysieren. Obwohl er zunächst auf hochindustrialisierte Länder zielt, bleibt der Ansatz auch für andere Regionen gültig.

Determinants and social functions of adult education

This article suggests a methodological approach for learning social functions and determinations in adult education. All systems and institutions dealing with formation are analysed in terms of their political, economic and ideological implications. Allthough this orientation is centered on education in highly industrialised countries it remains valid for other regions.

BIBLIOGRAPHIE – NOTES

1) *Analyse des tendances de recherche en éducation des adultes au Canada français 1960-1969.* Dans: Cahiers de L'ICEM, mai 1971.
2) *Loureau, R.:* L'analyse institutionnelle.
3) *Petitat, A. et Richiardi, J.:* L'enseignement professionnel, technique et scientifique, éléments théoriques et historiques. Dans: Cahiers SRS No 8. Genève 1974.
4) *Poulantzas, N.:* Pouvoir politique et classes sociales I, II. Maspero.
5) *Richta, R.:* La civilisation au carrefour. Anthropos, 1969.
6) *Piaget, C.:* La formation par l'action collective. Dans: L'Ecole à Perpétuité, Seuil.
7) *Virville, M. de:* Recherches sur l'éducation et le système économique. Symposium du Conseil de l'Europe, Peebles, 1978.
8) *Hagmann, H.-M.:* Les travailleurs étrangers: chance et tourment de la Suisse. Payot.
9) *Lapassade, G.:* Groupes, organisations, institutions. Gauthier-Villars.
10) *Bourdieu, P. et Passeron, J.-C.:* La reproduction. Ed. de Minuit, 1970.
11) *Charlot, B.:* La mystification pédagogique. Traces Payot, 1976.