

Tout au long de la vie ?

Questions d'Éduc

N°3

Tout au long de la vie ?

Si les mots « tout au long de la vie » peuvent apparaître comme anachroniques, il demeure que le concept associé à l'éducation et la formation nous vient du XVIIIème siècle et certainement plus précisément de Condorcet, qui postulait qu'« en poursuivant l'instruction pendant toute la durée de la vie, on empêcherait les connaissances acquises à l'école de s'effacer promptement de la mémoire, on garderait à l'esprit l'activité utile [...], et l'on pourrait montrer enfin l'art de s'instruire par soi-même ».

Pour l'UNSA Éducation, l'éducation est une démarche globale, partagée et complémentaire. Aussi, pour nous, elle ne concerne pas la seule École, elle ne peut se limiter à la seule Éducation première, celle des enfants et des jeunes.

Si l'UNSA est mobilisée sur le sujet de la formation professionnelle, notre union inscrit sa réflexion dans une approche globale de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et notre Fédération prend toute sa place dans cette démarche.

SOMMAIRE

- Mais où est passée l'éducation permanente ? p. 2
- Lifelong learning, éduquer de la naissance à la tombe ! p. 3
- Qu'en pense l'UNSA Éducation ? p. 4-5
- L'avis de l'UNSA : Trois questions à Jean-Marie Truffat p. 6
- Quelle place pour l'enseignement professionnel ? p. 7-8
- E-learning : de la promesse à la réalité ? p. 9
- Que penser du e-learning avec Christophe Jeunesse ? p. 10
- Éducation populaire et formation tout au long de la vie ? p. 11-12



Plus forts ensemble !



Mais où est passée l'éducation permanente ?

La loi de 1971 portait le titre de loi relative à la formation professionnelle et à l'éducation permanente. Aboutissement d'un long débat porté par plusieurs structures, dont des mouvements d'éducation populaire, après avoir été refusée par le ministère de l'Éducation nationale, l'inscription de ce titre a sonné une sorte d' « enterrement de première classe » pour l'éducation permanente. En effet, et en partie à cause de la crise économique qui débute dès 1974, sont essentiellement privilégiées les formations centrées sur l'adaptation à l'emploi. Avec la loi du 4 mai 2004, la référence même à l'éducation permanente a disparu du Code du travail, fin du « long passé et de la courte histoire » (selon les mots d'Antoine Léon) de ce concept que certains apparentent presque à une idéologie.

« Conceptuellement, l'éducation permanente se définit comme une éducation étendue sur toute la durée de la vie, intéressant toutes les dimensions de la vie et intégrant en un dispositif cohérent les différentes modalités possibles du processus éducationnel : initiale et continue, formelle et informelle, scolaire et non scolaire »*. En fait, il s'agissait d'articuler deux convictions humanistes profondément ancrées chez les militants de l'éducation permanente :

- tout d'abord celle du désir d'apprendre, de savoir, de connaître. Or, force est de constater – et c'est peut-être là une des principales inégalités du XXI^{ème} siècle- que le désir d'apprendre n'est pas également réparti alors qu'il conditionne pour beaucoup la réussite des apprentissages.
- ensuite celle d'une unité des savoirs humains dans laquelle une égale reconnaissance serait faite aux savoirs professionnels traditionnels et aux connaissances scientifiques fondamentales, une sorte d'alliance entre théorie et pratique, savoirs et savoir-faire, entre intellectuels et manuels... Or – et c'est peu dire - nous sommes loin, très loin d'une telle égale dignité des modes et des contenus des apprentissages.

À l'envisager ainsi, l'éducation permanente apparaît en France (ce qui n'est pas le cas ailleurs comme en Belgique par exemple où le concept s'est ancré dans la réalité de la formation professionnelle depuis la loi de 1976) avec le recul davantage comme une utopie qu'une idéologie. Elle est à la fois condamnée par son manque de pragmatisme et de réponses directes aux attentes de l'entreprise et par l'intellectualisation des savoirs.

Est-ce à dire que les principes humanistes qui animaient cette ambition émancipatrice des savoirs ont à jamais disparu ? Beaucoup ont pu le craindre avec la substitution progressive du vocabulaire par formation continue, d'éducation puis de formation tout au long de la vie... Sans naïveté sur les volontés économiques et libérales qui dominent la société et le monde de l'entreprise, force est de constater, et justement à cause des échecs du système actuel, que de plus en plus de voix s'élèvent pour réclamer une approche plus globale des savoirs, un accompagnement des apprenants dans toutes leurs composantes (d'Homme, de Travailleur, de Citoyen), un développement des appétences à la connaissance et à la formation. C'est à ces conditions alors que nous pourrions réellement parler de société de la connaissance, la « learning society » pour reprendre les termes internationaux.

*définition donnée par Jean-Claude FORQUIN L'idée d'éducation permanente et son expression internationale depuis les années 1960, revue Cairn info, 2004.



« Lifelong Learning » ou l'éducation « de la naissance à la tombe »

« Le pari d'une éducation tout au long de la vie devient le grand dessein auquel devraient être conviées les communautés éducatives nationales, à partir de leurs atouts propres ».

Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi présenté par Jacques Delors - décembre 1993

Face aux défis que l'Union doit relever au début des années 90 (celui des élargissements futurs en particulier, faisant de l'Europe le plus grand marché intérieur au monde), le Conseil européen de Copenhague de juin 1993 demande à la Commission européenne de présenter un livre blanc sur une stratégie à moyen terme en faveur de la croissance, de la compétitivité et de l'emploi.

Présenté par Jacques Delors en décembre 1993, les constats sont très clairs : dans une société fondée de plus en plus sur la production, la transmission et le partage des connaissances, l'accès au savoir occupe une place toujours plus déterminante, et les savoirs et savoir-faire acquis à un moment donné devront être mis à jour régulièrement.

L'accent est mis sur la nécessité de créer un véritable espace ainsi qu'un marché européen des qualifications et des professions et de remédier au manque de transparence mutuelle ainsi qu'à la trop faible reconnaissance des titres et des compétences à l'échelle de la communauté. L'enjeu pour tous les pays est alors de préparer les jeunes et les adultes, grâce aux systèmes qui les éduquent et les forment, à s'adapter afin d'éviter que ne s'accroissent les phénomènes d'exclusion et la fracture sociale.

Le recentrage des politiques éducatives

Depuis 1992, les systèmes n'ont cessé de s'adapter à cette nouvelle réalité alors qu'on assiste d'abord à une montée en puissance du rôle de l'éducation ; le « lifelong learning » devient le fil directeur de toutes les actions. 1996 est déclarée « année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ». Le Processus de Bologne et celui de Copenhague, au niveau de l'Enseignement supérieur, facilitent la lisibilité et la comparabilité entre les diplômes. C'est toujours le concept d'éducation et de formation tout au long de la vie qui contribue à la mise en œuvre du programme « Éducation et formation 2010 », devenu, depuis, « Éducation et formation 2020 » mais d'autres actions viendront régulièrement étayer cette volonté. Depuis 2007, le « programme européen pour l'éducation et la formation tout au long de la vie », se décline en 4 programmes sectoriels : Comenius pour l'enseignement scolaire, Leonardo pour l'enseignement et la formation professionnels, Erasmus pour l'enseignement supérieur, Grundtvig pour l'éducation et la formation de tous les adultes, auxquels s'ajoutent un programme transversal et le programme Jean Monnet.

Pour la France, c'est l'agence Europe-Éducation-France qui est en charge de ces programmes.

Pour plus d'informations :

<http://www.europe-education-formation.fr/agence-programmes.php>

Lire aussi l'ouvrage très intéressant de la Commission européenne de 2006 « Histoire de la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation ».



Éduquer et former tout au long de la vie : les positions de l'UNSA Éducation

Pour la fédération UNSA Éducation, une double priorité doit animer la réflexion sur la refondation du système éducatif :

- > réduction du nombre de sortants sans qualification ;
- > réduction du taux d'échec en licence.

Pour lutter contre ces deux « constantes macabres », la Fédération et ses syndicats militent pour :

> **La construction d'un « réseau du socle » (scolarité obligatoire de l'école au collège)**

- bâtie sur un socle commun de connaissances et de compétences rénové ;
- allant de la maternelle à la fin du collège ;
- s'appuyant sur la réaffirmation et la consolidation du collège unique ;
- engageant la Nation à garantir l'acquisition du socle commun à chaque élève, à la fin de la scolarité obligatoire et imposant donc des moyens (humains, pédagogiques, matériels...).

> **L'articulation bac -3 / bac +3**

- réduction du nombre des filières pour s'appuyer sur la diversification des parcours du lycée ;
- passage d'une architecture en filière à une logique modulaire permettant l'élaboration progressive et accompagnée d'un parcours personnel de formation ;
- fusion des voies générale et technologique avec augmentation du pourcentage d'élèves accueillis dans cette dernière ;
- stabilisation des flux d'orientation vers la voie pro en gardant une dimension forte d'insertion aux diplômés (ne pas transformer le bac pro en une propédeutique du Sup sans bloquer les parcours individuels et atypiques) ;
- développement progressif de l'autonomie des élèves ;
- accompagnement des nouveaux étudiants ;
- valorisation des transversalités aux seules entrées disciplinaires.

> **La conception d'une Éducation globale, partagée et complémentaire tout au long de la vie**

- l'Éducation est un droit pour tous ;
- tous les enfants sont éduquables ;
- l'Éducation ne se réduit pas à la seule École ;
- l'apport de l'Éducation non formelle doit aussi être pris en compte ;
- l'articulation entre enseignement scolaire et éducation hors scolaire doit être garantie, organisée, animée ; l'État et les collectivités territoriales doivent être partenaires ;
- L'Éducation et la formation ne concernent pas que les enfants et les jeunes.

Cette approche qui réaffirme deux grands temps de l'éducation initiale (l'école première de 3 à 16 ans, puis le temps second au-delà de 16 ans) implique de prendre en compte plusieurs éléments :

- le socle n'est pas composé exclusivement de connaissances ;
- les compétences sociales, collectives, « citoyennes » doivent aussi avoir leur place tout comme le développement artistique et culturel, les activités physiques et sportives ou les capacités manuelles ;



Tout au long de la vie ?

- la formation initiale et continue des professionnels de l'éducation, au premier rang desquels les enseignants de tous niveaux, doit leur fournir les apports indispensables (en pédagogie, sciences de l'éducation, psychologie des enfants, des jeunes et des groupes...) afin de tous les accompagner ;
- l'apprenant doit être acteur de ses apprentissages ;
- l'orientation ne doit pas être prématurée ;
- les parents doivent pouvoir comprendre, suivre et participer au parcours éducatif de leurs enfants.

Cette éducation initiale ne peut se suffire à elle-même. Elle est une partie constitutive de l'Éducation et de la formation tout au long de la vie (déjà prônée par Condorcet). Tous les salariés doivent bénéficier de formation. Et quel que soit son âge, toute personne doit pouvoir reprendre des études.

Cela implique :

- l'instauration d'un droit différé à la formation ;
- la mise en œuvre de formation continue pour tous ;
- le développement de la reconnaissance des acquis du travail par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- la mise en œuvre du volet « éducation permanente » de la loi de 1971 afin de ne pas se limiter à la seule adaptation professionnelle ;
- la progression effective d'au moins un niveau de qualification (Loi du 24 novembre 2009) ;
- l'implication et la consolidation des Greta comme opérateurs de formation tout au long de la vie dans le service public d'éducation ;
- une réflexion accrue sur la place et la pédagogie de l'alternance et les « bonnes pratiques » de l'apprentissage (dans l'enseignement supérieur comme dans l'enseignement agricole par exemple) ;
- l'implication et la consolidation des Greta comme opérateurs de formation tout au long de la vie et non seulement pour les jeunes relevant de l'obligation scolaire.

L'orientation doit être une démarche intégrée à l'ensemble de l'Éducation et de la formation tout au long de la vie. Elle nécessite :

- des professionnels formés (dont les COP - conseillers d'orientation psychologues) ;
- des structures maillant l'ensemble des territoires : les CIO (centres d'information et d'orientation) ont toute leur place dans le SPO (service public d'orientation) dans une articulation complémentaire avec les autres structures ;
- une information (pour laquelle le réseau information jeunesse doit prendre toute sa place) et un accompagnement ;
- une éducation à l'orientation ;
- un lien avec les familles.

Enfin, l'UNSA Éducation est attachée à la dimension européenne de l'éducation et de la formation. Elle soutient ainsi, au niveau de l'Enseignement supérieur, le **Processus de Bologne** (1999)* et son pendant le **processus de Copenhague** (nov.2002) qui concernent le renforcement de la coopération dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels en Europe.

*Au-delà de l'Union européenne, il concerne plus de 40 pays et définit 6 axes :

- faciliter la lisibilité et la comparabilité entre les diplômes ;
- introduire un système basé sur deux cycles principaux ;
- établir un système de crédits tel que le système ECTS ;
- développer les mesures en faveur de la mobilité des étudiants, enseignants et chercheurs ;
- promouvoir la coopération européenne dans le domaine de l'évaluation de la qualité ;
- promouvoir la dimension européenne dans l'Enseignement supérieur (en matière de développement des programmes et de coopération entre établissements).



L'avis de l'UNSA ? Trois questions à Jean-Marie TRUFFAT

Questions d'Éduc : *Tu as conduit la délégation UNSA à l'atelier "formation professionnelle" du grand sommet social. Que retires-tu de ces deux jours de débats et qu'attends-tu de ses suites ?*

Jean-Marie TRUFFAT : Dans un premier temps il est important de réaffirmer que l'UNSA est pleinement satisfaite que cet événement ait pu avoir lieu et nous nous félicitons de la méthode de cette « Grande conférence sociale » tant sur le fond que sur la forme.

Concernant la table ronde sur la formation professionnelle, la plupart des acteurs avaient été conviés, y compris au niveau des organisations syndicales de salariés et non pas uniquement les confédérations dites représentatives par l'arrêté de 1966. L'UNSA interpro, par sa délégation, a participé à cette table ronde dans toutes ses composantes (l'Union, Fédération, Région). Nous sommes ainsi entrés dans un dialogue social renouvelé et sortis de la stigmatisation « des corps intermédiaires » comme c'était le cas précédemment. La démarche nous semble honnête, pragmatique et en phase avec les besoins de notre société.

La feuille de route nous semble cohérente et la date de revoyure, juillet 2013, donnée par le Président de la République nous rassure sur la pérennité de l'évènement et sur la volonté d'un dialogue social concret et constructif.

Questions d'Éduc : *Plus globalement, quels sont - selon toi - les défis et les enjeux qui se posent aujourd'hui à la formation professionnelle ?*

J-M T : La formation professionnelle ne profite pas assez à ceux qui en ont le plus besoin. Il faut qu'elle serve en priorité aux plus faibles, aux plus fragiles. Elle doit redevenir au sein de notre société et des entreprises, l'ascenseur social des salariés et plus largement des citoyens.

Pour cela, il est nécessaire que des passerelles avec la formation initiale se construisent. La formation professionnelle ne doit ni être seule, ni isolée. Pour nous, elle doit s'inscrire dans la formation tout au long de la vie.

Il ne s'agit pas seulement d'obtenir des diplômes mais aussi de bénéficier d'une insertion professionnelle et donc d'être en phase avec le monde du travail à tous les niveaux (pour les CAP comme pour les formations d'ingénieurs).

Tout cela nécessite que les jeunes fassent leurs choix en toute connaissance de cause lors de leur d'orientation, qu'ils soient informés et accompagnés dans le début d'une réflexion sur leur futur parcours professionnel en phase avec la certification choisie. Il faut également gérer les ruptures, cesser de faire croire qu'il s'agit d'un combat et considérer tous les acquis comme des plus, toujours utiles. La formation professionnelle doit tendre vers une société moins injuste dans laquelle on ne laisse personne sur le chemin. Il s'agit-là d'une volonté politique.

Questions d'Éduc : *L'UNSA inscrit la formation professionnelle dans le principe d'éducation et de formation tout au long de la vie. Quelles sont les propositions originales que porte notre union dans cette approche ?*

J-M T : Nous sommes en cohérence avec ce que défend l'UNSA Éducation en proposant des passerelles entre formation initiale et formation continue. Nous revendiquons donc la création d'un nouveau droit à la formation initiale différée. Il doit s'appuyer sur un compte épargne individuel de formation et un livret dématérialisé qui recense la totalité de toutes les étapes de formation tout au long de la vie. Cela implique que les droits à la formation doivent être attachés à la personne et non plus au contrat de travail.

Il faut accompagner la construction de parcours individuels, informer chaque personne de ses droits et éduquer à l'orientation, afin que la formation s'inscrive dans une dynamique de réussite, un continuum qui sécurise à la fois l'emploi et les mobilités de tous.



Quelle place pour l'enseignement professionnel dans le système éducatif ?

À côté de l'enseignement général et de l'enseignement technologique, l'enseignement professionnel est une composante importante du système d'enseignement. Souvent l'objet de suspicion de la part de certains enseignants, au prétexte qu'il serait inféodé aux intérêts économiques des milieux professionnels, à contrario de certaines idées répandues, l'enseignement professionnel fait, plus souvent qu'on ne l'imagine, l'objet d'un véritable choix de la part des apprenants. Par exemple, les apprenants, élèves, apprentis ou stagiaires adultes qui choisissent l'enseignement et la formation professionnelle aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires (enseignement professionnel agricole) sont souvent très motivés. L'orientation par l'échec n'est donc pas le seul moteur nourrissant les effectifs de l'enseignement professionnel.

Le choix de l'enseignement professionnel peut répondre à des motivations diverses : une recherche de modalités de formation plus adaptées à sa personnalité, une motivation professionnelle, la volonté de s'engager rapidement dans la vie active, etc.

Dans un contexte économique et social où tant de jeunes ont des difficultés à trouver un emploi et où le travail occupe encore une part importante du temps de vie de chacun, il n'est pas saugrenu de vouloir, quand c'est possible, se former à un domaine professionnel auquel on s'intéresse particulièrement.

Ce n'est pas contradictoire avec la mise en œuvre d'une démarche éducative.

Pour rester sur l'exemple précité de l'enseignement professionnel agricole, celui-ci dispose d'un corps spécifique de professeurs d'éducation socioculturelle très impliqués dans les démarches éducatives et l'action culturelle sur les établissements.

Les enseignants et formateurs qui interviennent dans l'enseignement professionnel en ont souvent une approche positive.

Un système de formation, qui veut prendre en compte les spécificités de tous les apprenants et mettre en œuvre des parcours différenciés de formation, doit absolument accorder à l'enseignement professionnel la place qu'il mérite.

L'enseignement professionnel est un enseignement en relation avec le monde de l'entreprise, permettant d'acquérir des connaissances et des compétences dans un domaine professionnel. Il recouvre diverses modalités.

L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL SECONDAIRE

À l'Éducation nationale, il est dispensé dans des lycées professionnels et des lycées techniques. Il peut conduire à un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), à un Brevet d'études professionnelles (BEP), ou au Baccalauréat professionnel (Bac. pro.).

Au Ministère de l'Agriculture, il est dispensé dans le cadre des EPLEFPA (Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole) dans lesquels coexistent toutes les voies de formation (générale, technologique et professionnelle). La voie professionnelle peut conduire à un Certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPA), à un Brevet d'études professionnelles agricole (BEPA), ou au Baccalauréat professionnel (Bac. pro.).



L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL SUPERIEUR

A l'Éducation nationale, il permet d'obtenir un brevet de technicien supérieur (BTS).
Au ministère de l'Agriculture, il permet d'obtenir un brevet de technicien supérieur agricole (BTSA).
Tant à l'Éducation nationale qu'au ministère de l'Agriculture, il est éventuellement possible de poursuivre des études à l'université ou dans une école d'ingénieur pour obtenir une licence professionnelle, un master ou un doctorat.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

La formation par alternance revêt plusieurs formes : apprentissage, contrat de professionnalisation ou stage.

Dans la formation par alternance, l'alternant ou l'apprenti se forment alternativement en entreprise et dans un établissement d'enseignement (lycée professionnel, centre de formation d'apprentis, maison familiale rurale ou certaines universités). La formation est dispensée par le centre de formation et par une entreprise d'accueil où il a un statut particulier, salarié ou stagiaire indemnisé ou non. La fréquence de l'alternance varie selon les formations.

Dans la plupart des cas, l'alternance est pratiquée pour des enseignements professionnels. L'alternance est souvent associée à un Contrat de travail spécifique (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation). Elle peut aussi se faire sous statut scolaire comme dans les lycées professionnels ou les Maisons familiales rurales (MFR) qui ont un contrat de participation au service public d'Éducation avec le ministère de l'Agriculture. Le rythme de l'alternance doit respecter le droit du travail (horaires notamment) et permettre la formation en entreprise et en Centre de formation.

L'alternance demande une organisation particulière de la part de l'employeur, de l'alternant et du centre de formation. L'évaluation de l'alternant est conjointe entre le centre de formation et l'entreprise. L'alternance est une situation de formation mettant en synergie les deux lieux de formation (entreprise / centre de formation) et les types de formateurs (maître d'apprentissage ou tuteur / enseignant). Elle établit le lien entre le monde de l'enseignement et celui de la réalité professionnelle. L'alternance s'inscrit dans une logique d'individualisation des itinéraires de formation. Pour que l'alternance soit efficiente, l'entreprise doit disposer des moyens humains, tels que tuteur en entreprise ou maître d'apprentissage, et d'une organisation interne particulière pour suivre l'alternant. Le centre de formation doit suivre les entreprises d'accueil, assurer une formation adaptée au rythme de l'alternance, prendre en compte les questions et problèmes découverts par les alternants lors de leurs périodes pratiques en entreprise. Par rapport à un parcours classique, l'alternant a une charge de travail supplémentaire. En contrepartie, il bénéficie d'une expérience professionnelle. Par ailleurs, le titulaire d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation est rémunéré selon des modalités variables et verse des cotisations. L'alternance fait preuve d'une capacité d'insertion car elle permet aux alternants d'acquérir une expérience professionnelle en entreprise (un atout dans la recherche d'un emploi). C'est un facteur d'insertion des jeunes sur le marché du travail.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle continue permet d'acquérir une qualification professionnelle nouvelle, une spécialisation, un perfectionnement, d'améliorer son niveau de qualification ou d'acquérir des compétences générales suffisantes pour accéder à une formation qualifiante.

A l'Éducation nationale, elle est dispensée dans les GRETA. Au ministère de l'Agriculture, elle est dispensée dans les CFPPA.

GRETA et CFPPA sont des organismes publics de formation soumis à la concurrence dont les propositions sont retenues si elles sont à la fois efficaces et compétitives.



E-learning : de la promesse à la réalité...

Le titre choisi ici est celui d'une étude en cours de l'UNSA-Ires menée par Jean-Luc Penot.

Étymologiquement, le e-learning est l'apprentissage par des moyens électroniques ; par extension, il désigne couramment l'utilisation des nouvelles technologies multimédias de l'Internet dans le but d'une formation pédagogique. Mais e-learning est aussi un « mot piège » car il peut cacher des intérêts commerciaux puissants ; on pourrait aussi parler d'enseignement, d'apprentissage ou d'école en ligne.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, l'idée d'utiliser des machines pour enseigner n'est pas une idée nouvelle... La première machine à enseigner remonte aux années 20 : élaborée par Sidney Pressey, elle permettait de corriger des QCM de façon automatisée. Plus tard, dans les années 70, arrivera l'enseignement programmé qui permet de transmettre des connaissances sans l'intermédiaire direct d'un professeur, tout en respectant les caractéristiques de chaque élève.

On a, dès ses débuts, le souci de la participation active de l'élève et la possibilité d'individualiser l'apprentissage.

Comme dans l'enseignement traditionnel, le e-learning peut être de qualité très variable selon le modèle d'apprentissage sous-jacent, les stratégies à l'oeuvre et les moyens affectés.

Hélas, "le slogan « e-learning » est en général un prélude aux suppressions de postes et de moyens." nous dit l'informaticien Stéphane Bortzmeyer. Or, dans son étude, Jean-Luc Penot observe que "le e-learning représente un investissement et non pas un système de substitution ou de réduction des coûts. Les systèmes de e-learning demandent des investissements, des développements et des accompagnements spécifiques, qui montrent que l'organisation pédagogique a autant d'importance que le contenu."

Certains services de e-learning, qui peuvent être chers, ne vont guère plus loin que de mettre à disposition en ligne des QCM, des documents et ressources. C'est pourtant l'interactivité rendue possible par le Web 2, parfois plus qu'en présentiel, qui peut être la véritable plus-value. Peut-on interagir avec l'enseignant (par mail, visio-conférence, messagerie instantanée, forum, réseau social...) ? et avec les autres apprenants ? Est-ce réactif, animé ? Voilà des points qui semblent essentiels ! Et on voit bien par là-même que "l'économie" imaginée parfois, puisque l'on pourrait se passer du professeur, est totalement illusoire...

En même temps, le e-learning, si on se fie à la définition de départ, est omniprésent dans nos vies et celles de nos enfants. À chaque fois que nous consultons une ressource en ligne, que nous interagissons sur le Web dans le but d'apprendre quelque chose, nous sommes dans une situation de e-learning informelle.

Et si un des rôles essentiels de l'Éducation aujourd'hui, dans et hors l'École, était de permettre à nos jeunes de s'emparer de ces possibilités ? Cela suppose qu'on les accompagne dans des expériences où les moyens électroniques leur permettent d'apprendre, au quotidien, dans les classes, à la maison, dans les EPN# (espaces publics numériques) et les lieux culturels...

Voilà un défi à relever au-delà des fausses évidences, une nouvelle façon d'abolir les contraintes de temps et d'espace et la prise en compte effective de ce qui est appris hors de l'École. Chacun sera alors à même de s'emparer de formidables outils de formation tout au long de la vie.



Un exemple d'e-learning

Christophe Jeunesse, chargé de mission pour l'académie de Strasbourg en 2010-2011, maître de conférences à Paris Ouest Nanterre la Défense, formateur et conférencier à l'ESEN.

Questions d'Éduc : *Tu as mis en place la formation à distance des enseignants stagiaires 2nd degré de l'académie de Strasbourg. Comment la nécessité d'une telle formation est-elle apparue ?*

Christophe Jeunesse : La réforme de la maîtrise ayant réduit considérablement la formation des fonctionnaires stagiaires, il a fallu faire émerger d'autres solutions pour permettre l'autoformation. L'idée d'une autoformation éducative avec tuteur à distance s'est imposée. En effet, elle permettait non seulement d'éviter les coûts liés aux déplacements et aux frais de bouche mais également de faire des économies de temps.

Questions d'Éduc : *Une telle initiative a dû faire naître des résistances ?*

C J : Elles ont été très fortes de la part des utilisateurs eux-mêmes. Cette formation, qui devait se faire sur leur temps libre à distance, remplaçait une formation qui, jusque-là, avait lieu en présentiel, sur un temps institutionnalisé et qui était ressentie comme une réelle bouffée d'oxygène. Ce nouveau modèle apparaissait, lui, comme générateur de travail et de stress supplémentaires. Et une plateforme numérique avec comme seule possibilité de communication, un message écrit, semblait réducteur. Ces résistances étaient justifiées. La plateforme « Performance » mise en place par le ministère était insuffisante, en retard par rapport aux outils comme les réseaux sociaux, très utilisés par les jeunes et bien plus conviviaux.

D'autre part, des résistances remontèrent des IA-IPR qui estimaient que cette formation ne pourrait répondre au besoin de l'institution en matière de formation initiale et continue.

Questions d'Éduc : *En quoi a consisté cette formation ?*

C J : Elle a beaucoup évolué au fil des mois pour s'adapter au besoin des stagiaires. Dans un premier temps, l'entrée retenue fut « la gestion/teneur de classe ». Des parcours avec des situations problème à résoudre ont été proposés aux stagiaires. L'accueil fut très négatif.

Dans un second temps, c'est un outil facultatif basé sur le référentiel de compétences de l'enseignant qui a été développé. Organisée en modules correspondant à chaque compétence du référentiel et déclinés par discipline, cette formation mettait à disposition du stagiaire à la fois un grand nombre de ressources, validées par l'institution, utilisables en classe après adaptation et une aide en ligne, sous forme de forum, dispensée par un tuteur formateur. Ce dispositif a rencontré nettement moins de résistances.

Questions d'Éduc : *Qu'est-ce qui fait la réussite d'une formation e-learning ?*

C J : Les meilleurs dispositifs sont des dispositifs mixtes. La formation en e-learning nécessite un temps de présentiel, un temps de rencontre entre stagiaire et tuteur en ligne. Ce temps est nécessaire pour instaurer la confiance qui fera la réussite du dispositif.

Une formation e-learning réussie est aussi une formation qui fait la part belle à la relation transactionnelle, entre stagiaire et formateur, entre pairs. Elle doit concilier visioconférence, travail collaboratif, différents modules interactifs, de nombreux médias.



Éducation populaire et formation tout au long de la vie ?

L'éducation à tout âge de la vie, une idée des « Lumières »

Lors de la révolution de 1789, Condorcet, député, présente à la Convention un rapport sur « l'organisation générale de l'Instruction publique ». Pour la première fois, on parle d'une instruction gratuite, pour tous, hommes et femmes, jeunes et adultes. On évoque la mise en place de bibliothèques dans les écoles et de « conférences » données le dimanche par les instituteurs pour tous.

Le projet se limitera à l'instruction obligatoire pour les 6-8ans et à la création d'écoles primaires.

Au XIXème siècle, reprenant Condorcet, Jean Macé avec la « Ligue de l'enseignement » et des ouvriers regroupés dans des chambres syndicales revendiquent une instruction obligatoire et gratuite pour tous, jeunes et adultes.

Des cours du soir gratuits, des conférences, des bibliothèques, des universités populaires sont proposés aux ouvriers pour qu'ils accèdent à la connaissance, à la culture, et par là s'émancipent.

L'éducation populaire était née

Quelques années plus tard, les lois de Jules Ferry en faveur, pour tous les enfants, d'une école gratuite, obligatoire et surtout laïque sont votées.

Après la guerre de 1914, des mouvements d'origine aussi bien laïque que confessionnelle, souvent critiques vis à vis de l'école, de ses valeurs de patriotisme et de ses méthodes, expérimentent de nouvelles pratiques pédagogiques appelées « éducation nouvelle » et revendiquent l'accès à la culture et l'éducation tout au long de la vie pour combattre les idéologies qui ont produit la première guerre mondiale.

Des organisations comme l'école de Freinet, les scouts de France, les CEMEA, les auberges de jeunesse, les centres de reclassement pour les chômeurs etc... vont mettre en place des activités culturelles et de loisirs en-dehors de l'école et en direction également des adultes.

C'est dans ce contexte que Joffre Dumazedier, militant des Auberges de Jeunesse puis Président de Peuple et Culture, donnera des cours du soir à de jeunes ouvriers de la banlieue parisienne en testant sa méthode d' « entraînement mental ».

De l'éducation populaire à l'éducation permanente

Au sortir de la seconde guerre mondiale, certains résistants passés par l'École d'Uriage et des mouvements comme Peuple et Culture revendiquent à nouveau une éducation populaire « globale et continue » pour former les citoyens et éviter le retour des idéologies d'extrême droite.

Le plan proposé en 1947 par Langevin-Wallon pour la réforme de l'enseignement y est d'ailleurs favorable : « l'éducation populaire n'est pas seulement l'éducation pour tous, c'est la possibilité pour tous de poursuivre au-delà de l'école et durant toute leur existence le développement de leur culture intellectuelle, esthétique, professionnelle, civique et morale ». Il est également prévu que des maîtres de l'Éducation nationale se consacrent entièrement à cette mission de l'éducation populaire avec non pas des méthodes pédagogiques scolaires mais en partant « des intérêts actuels » des adultes et en utilisant « leurs aptitudes d'adultes ». Cette partie du plan ne sera pas appliquée.

En 1955, Pierre ARENTS, membre de la Ligue de l'enseignement et inspecteur général de l'éducation populaire, est chargé par le ministre de l'Éducation nationale de préparer un nouveau projet de réforme de l'enseignement ; il défend l'idée d'une « éducation permanente » qui allie à la fois « l'éducation culturelle et le perfectionnement professionnel », mais cette proposition se heurte à l'opposition des entreprises et des syndicats. Tous voient d'un mauvais œil l'idée d'une formation professionnelle délivrée par l'Éducation nationale et jugent le développement d'une éducation culturelle inutile voire même néfaste.

L'Éducation nationale va alors se désintéresser de l'éducation permanente.



Tout au long de la vie ?

De l'éducation populaire à la formation professionnelle continue

Dans les années 60 et 70, le rôle de l'État dans la construction du système de formation professionnelle sera capital. Il s'agit alors de développer économiquement la France et de faire reconnaître la formation professionnelle comme un atout.

Pour convaincre, les pouvoirs publics s'appuieront dans certains secteurs sur les propositions et expériences de Joffre Dumazedier.

Dans l'agriculture, les Centres de formation professionnelle et de promotion agricole et l'Institut national de Promotion supérieur agricole seront créés. Peuple et Culture sera agréée pour mettre en place « des actions de sensibilisation aux problèmes de l'éducation populaire et de l'animation destinées à des ingénieurs des services agricoles et du génie rural ».

La méthode de l' « entraînement mental » de Dumazedier sera également utilisée au sein de certaines grandes entreprises publiques pour la formation des salariés.

La loi du 16 juillet 1971 pour la formation professionnelle continue reprendra le terme d' « éducation permanente » dans son intitulé et dans son article 1^{er}, mais les entreprises l'utiliseront pour développer les formations professionnelles au service de la production, puis plus tard pour lutter contre le chômage.

L'avis de la Fédération

L'éducation populaire, par ses idées et ses méthodes a largement contribué à promouvoir l'éducation des adultes et a inspiré le système de formation professionnelle continue, mais elle a perdu en partie son combat pour plusieurs raisons :

- L'Éducation nationale ne s'y est jamais vraiment intéressée ;
- les entreprises et les pouvoirs publics ont recentré leurs objectifs sur la formation et qualification professionnelle au détriment de la formation culturelle et du développement à la citoyenneté ;
- les syndicats n'ont jamais vraiment adhéré à l'idée d'un système d'éducation qui vise à former globalement et en continu le citoyen et le travailleur tout au long de la vie.

Pour aller plus loin

- Le rapport Condorcet.
- Le plan Langevin Wallon Chapitre VII L'éducation populaire http://assoreveil.org/plan_l-w.html
- « Quand la Ligue de l'Enseignement ajoutait éducation permanente à son sigle » Intervention de Pierre Tournemire lors du colloque organisé par le SEP et le centre d'histoire du XX^{ème} siècle.
- « La loi de 1971 sur la formation : un nouveau marché pour l'éducation populaire » - Yves Palazzechi lors du colloque organisé par le SEP et le centre d'histoire du XX^{ème} siècle.
- « Les passeurs de l'éducation populaire à la formation continue » - Vincent TROGER Travail et Emploi n°86 Avril 2001.