

les dossiers de l'UNEF

**FORMATION INITIALE,
FORMATION CONTINUE,
FORMATION EN ALTERNANCE :**

LA FUSION INQUIETANTE

ACE-UNEF

La question de la formation permanente (ou continue) est entièrement dépendante de l'ensemble des mesures qui s'abbattent sur les universités. Quand on banalise les numéris clausus ou quotas d'entrée, quand on dévalue le niveau de connaissances en DEUG, Licence ou Maîtrise, quand on favorise les filières courtes, quand on généralise les semestres comme rythme universitaire, tout cela concoure à avancer l'idée que les étudiants ne doivent pas acquérir des connaissances et qu'ils le feront plus tard, et que les filières longues sont décidément inutiles.

Nous avons voulu donner des éléments d'informations et d'analyses afin de rendre compréhensibles les grands mouvements que les réformes gouvernementales impriment sur l'enseignement en France. Il n'est pas évident pour un non initié de décrypter les propositions qui, sous couvert de droit à la formation toute sa vie, remet en cause le droit aux études. Il fallait donc expliciter les propositions, dégager les grands mouvements qui travaillent l'enseignement public et laïque.

Une des pièces maîtresses du démantèlement du système éducatif repose sur les formations en alternance où les étudiants se muent pour plusieurs mois en stagiaires en entreprise. C'est un des axes permanent du patronat dont nous allons démonter les conséquences.

En élargissant notre réflexion, nous allons montrer en quoi la formation permanente se substitue peu à peu à la formation initiale. En proposant de resituer la formation permanente dans le cadre de la crise économique, nous verrons que cette «formation» ne correspond pas à l'attente d'une meilleure qualification.

François Ferrette

le développement des stages

la pression patronale

Le patronat est très intéressé par la formation. D'ailleurs, il ne parle pas d'«enseignement» mais de «formation» car on enseigne un savoir et on forme un individu, et le patronat a toujours combattu la transmission du savoir au nom de la lutte contre l'encyclopédisme. Il ne cesse donc de s'intéresser au système éducatif mais pour le transformer, pour le gagner à sa cause. Le patronat souhaite disposer d'un personnel qui coûte peu et peser sur les salaires en général en recrutant des jeunes sans diplômes. A cet égard, les jeunes sont logés à la même enseigne que les immigrés. Plus un jeune sera introduit jeune dans le monde plus il sera sensible à l'influence idéologique de son patron. Plus il reste tard dans le système éducatif, plus il se donne les moyens d'avoir un certain bagage intellectuel lui permettant de se défendre dans la vie et de ne pas prendre pour argent comptant ce qu'on lui raconte.

les conséquences pour les étudiants et l'université.

Les années passées à l'université sont déclarées trop longues. Il convient de les écourter. Pour cela, tous les moyens sont bons. Un des moyens est de casser l'unité de l'année considérée comme «*trop rigides, pas assez souples*», selon François Bayrou. On invente alors le semestre comme nouveau rythme universitaire. Cette durée, qui est en réalité de 3 ou 4 mois, a les avantages suivants : au bout d'un semestre, l'étudiant peut être stoppé par des mesures d'orientation, éjecté hors de la fac ou mis dans les rails d'un stage. Peu importe qu'il n'ait pas eu l'ensemble des matières qu'il devait passer, il pourra les conserver tout au long de sa vie car elles sont capitalisables. Evidemment, il n'aura pas eu le diplôme, seulement un morceau, mais c'est tout bénéfique pour le patron : sans diplôme, il n'aura pas de référence dans les conventions collectives pour les grilles de salaires.

Il faut donc favoriser les semestres car c'est disloquer le processus d'acquisition des diplômes selon les méthodes traditionnelles.

Les connaissances théoriques sont contestées au profit de formation pratiques apprises sur le tas. Ce qui compte, c'est tout ce qui est concret et qui n'encombre pas la tête des étudiants. Cela explique le nombre incessant de réformes qui ont pour objet de diminuer le volumes des connaissances générales.

Indirectement, le statut des enseignants est atteint. Leur rôle est contesté parce qu'il ne convient pas à l'acquisition de comportements. Le temps consacré au stage par l'étudiant n'occupe plus un enseignant pour transmettre des connaissances. Par là, il n'est plus utile, son rôle est amoindri. Plus grave, le nombre d'enseignants-chercheurs peut diminuer par ce biais.

D'autre part, en favorisant des séquences en entreprise, le patronat désorganise complètement le cadre national de préparation des diplômes. Les va-et-vient entre l'université et l'entreprise ne donnent pas les moyens aux étudiants d'aborder de manière correcte les connaissances enseignées. Giscard d'Estaing avait annoncé la couleur en 1980 quand il déclara à propos des stages en LEP : "*les diplômés pourront comporter dorénavant, à côté d'une partie nationale, d'un minimum national commun à tous les diplômés, un contenu fixé à l'échelle académique par tous les recteurs en liaison avec les milieux professionnels*". Les cours d'enseignement généraux et professionnel sont fractionnés pour le plus grand désastre de la continuité pédagogique. Puisque l'école n'est plus considérée comme le seul lieu de la formation, l'entre-

prise est amenée à formuler ses avis sur les notes de l'élève. La casse de l'unité de l'année scolaire, va de pair avec la casse des diplômes nationaux puisque leur contenu sont de fait, pour une part, décidés localement. L'alternance est donc une pièce du dispositif visant à casser le caractère national des diplômes.

le rapport de stage : un acte scientifique ?

La dislocation de l'année de l'année en semestre (qui va de pair avec l'harmonisation officieuse au niveau européen) permet des va et vient incessant.

Les stages débouchent normalement (quand il est demandé) un rapport de stage faisant état de l'expérience vécue par le stagiaire dans l'organisme ou l'entreprise d'accueil. Etre «étudiant» est un statut particulier de mise en situation pour «étudier». Etudier revient à analyser l'objet de son étude, à en démonter les différents aspects, démonter des mécanismes pour les rendre visibles et lisibles et accentuer la compréhension de certains phénomènes sociaux quand on est dans les sciences sociales ou faire avancer la recherche fondamentale dans les sciences dites dures. Or, l'étudiant-stagiaire (mais n'y a-t-il pas là déjà un double statut ambigu ?) soumet son rapport de stage au tuteur, à la personne qui l'encadre dans l'entreprise. Ce tuteur acceptera-t-il que le rapport inclut des éléments d'informations dérangeant pour l'image de l'entreprise ? Rien n'est moins sûr. Le rapport de stage ne peut être dans ces conditions qu'un reflet descriptif sans intérêt de ce que le stagiaire a vécu. Agir en scientifique suppose que l'ensemble des informations soient avancées pour se faire un panorama exhaustif de la situation réelle, sinon le rapport n'est qu'un pâle reflet soumis aux critères spécifiques du patronat. Ici encore, nous voyons comment le rapport va obéir à certaines vues, à certaines orientations idéologiques. n'oublions pas que l'étudiant désireux d'obtenir son examen sera tenté de plier aux objectifs de l'entreprise.

Enfin, l'entreprise est reconnue comme lieu de formation à part entière, ce qui revient à jeter un regard suspicieux sur l'université, à la considérer de manière négative.

La formation permanente tend à liquider la formation initiale

projet de société capitaliste

les mutations d'accompagnement nécessaires de l'université

la construction européenne

Les lois retranscrivent les rapports de forces réels entre classes sociales. La loi Savary traduit le poids majoritaire en faveur des stages (article 5) et dispense la formation continue. L'alternance est, de nos jours, présentée comme complémentaire de l'enseignement initial alors qu'il se substitue à lui. Nous vivrions dans une société produisant des connaissances tellement nombreuses qu'il ne serait plus nécessaire d'apprendre quoi que ce soit puisque nos connaissances seraient vite périmées par les nouvelles. En fin de compte, il faudrait juste se contenter d'«apprendre à apprendre» pour avoir des méthodes d'acquisition. L'acquisition des connaissances se ferait tout au long de la

vie. Nous devons dire à cet endroit que nous ne sommes pas opposés à ce que les jeunes et les moins jeunes apprennent à n'importe quel moment de leur vie. Mais il ne s'agit pas de cela. Le patronat recherche un personnel en constante évolution sur le plan des savoir-faire en relation avec l'évolution des technologies. Il s'agit d'une adaptation aux nouvelles exigences de savoir-faire par ces nouvelles technologies. Une des conclusions est que les études longues sont non seulement coûteuses mais en plus, elles ne servent à rien. Il faut donc utiliser les jeunes le plus tôt possible. Ceci s'oppose à la volonté de faire des études longues, de décrocher un maximum de diplômes. C'est pour cela que les réformes essaient de démultiplier les barrages au DEUG, d'introduire des stages le plus tôt possible.

En fin de "formation en alternance", l'entreprise engage un nouveau stagiaire. Avec de telles méthodes, l'entreprise ne développe en aucun cas des emplois stables, mais multiplie les emplois précaires déguisés en "stage".

les mutations économiques : s'y plier ou résister ?

Nous allons maintenant nous intéresser aux mutations actuelles dans l'économie qui stimulent les besoins en formation. La force de travail fait partie des forces productives et dépend donc d'elles. La période que nous vivons est celle où les forces productives sont en stagnation. Les trois caractères décrits de la mutation de l'économie sont empruntés à Alain Bihr¹.

une économie diffuse

Avec la période fordiste, nous connaissions la concentration de la production, des hommes et des machines. Le fordisme s'incarne dans la production continue et en grande série d'un seul produit dont la consommation se fait à une échelle de masse. Pour rentabiliser l'entreprise, les postes de travail sont fixes et la hiérarchie, la division sociale du travail est forte. S'il y a consommation de masse, c'est parce que les ménages reçoivent des salaires corrects leur permettant d'acheter des marchandises. C'est la condition sine qua non pour que la production soit de masse.

Il existe un compromis fordiste entre les classes sociales qui s'appuie sur des salaires relativement élevés, leur mensualisation, des reconnaissances de qualifications par les conventions collectives, etc. Relevons qu'il ne s'agit pas d'un accord généreux du patronat mais représente le fruit d'un rapport de forces dans une période où l'économie est en expansion.

Le principal défaut des grandes unités de production vient de leur faible capacité d'adaptation rapide à un marché en évolution, dans la mesure où la production se concentrait sur un seul type de produits fait à la chaîne. De plus, l'entreprise fordiste génère des gaspillages divers (temps morts, stocks en attente, main-d'œuvre sous-utilisée dans certaines périodes...). Aussi, la recherche de la rentabilité pousse les grandes entreprises à fragmenter leurs activités productives et gestionnaires.

Alain Bihr cite l'ensemble des formes que peut prendre cette «externalisation» des activités. Cela va de la déconcentration ou de la délocalisation des grandes unités productives à la décentralisation de la gestion et le développement de la filialisation. Sous le slogan «Small is beautiful» se cache en réalité une centralisation financière accrue du capital. L'atomisation des activités se répercute aussi par la sous-traitance et le travail en régie : les grandes entreprises conservent le principal dans le procès de travail et le reste est confié aux sous-traitants.

¹ Bihr Alain, *Du grand soir à l'alternative, le mouvement ouvrier en crise*, les éditions ouvrières, coll. Portes ouvertes, 1991, p.92, 93, 94, 95.

Toute cette description signifie que les PME-PMI ne vivent, pour une partie, pas par elles-mêmes mais s'articulent, en amont ou en aval, aux principaux acteurs de la vie économique.

une économie en flux tendus

La fragmentation des activités des grandes entreprises a pour conséquence l'apparition d'un fonctionnement en flux tendus de la production. Il ne faut plus de temps morts car, ainsi, on pourra augmenter la productivité. Le but est d'optimiser la combinaison de l'ensemble des éléments liés à l'entreprise : matériaux, salariés, énergies, ... Il s'agit de réduire à néant les périodes improductives. Pour tirer partie au maximum des potentialités de l'entreprise, on va introduire des nouvelles technologies, la robotisation, l'automatisation... Leur insertion dans le procès de travail va modifier les besoins en force de travail.

Le salarié dont la qualification est fondée sur le métier dans la période fordiste doit se reconverter (ou être remplacé) pour se fondre dans une équipe polyvalente chargée de surveiller un système de machines. Tout ceci provoque des modifications dans l'organisation sociale du travail. La hiérarchie s'estompe sans disparaître totalement et le travail en équipe s'amplifie.

Désormais, le reflux d'une consommation de masse, dû à la paupérisation de certaines couches sociales, au profit d'une consommation segmentée a obligé les entreprises à revoir leurs méthodes de fonctionnement pour conserver leur taux de profit. De plus, la consommation est, malgré cela, exacerbée et les produits sont perpétuellement renouvelés. Innover dans des produits nouveaux, c'est pousser au rebut les anciens produits devenus obsolètes et augmenter la consommation de produits toujours nouveaux. L'exemple le plus criant et le plus visible est la sortie régulière de nouveaux ordinateurs et de nouveaux logiciels qui rendent obsolètes les produits de même type vendus quelques mois plus tôt.

Nous venons de voir que les nouvelles technologies constituent l'essentiel des modi-

fications en cours dans l'économie. Jean Drévilion² note que *«nous sommes dans une phase de passage entre une civilisation technologique qui en est déjà à sa n^{ème} révolution industrielle et une civilisation postindustrielle dont les caractères esquissés sont perceptibles»*.

Mais le caractère dépassé d'un produit est aussi valable pour les machines utilisées au sein des entreprises. Un des caractères le plus repérable de la période est celui de l'obsolescence des techniques, des communications, de la production et de la distribution. La volonté d'économiser au maximum incite les entreprises à optimiser leurs machines, à les faire fonctionner le plus possible et à s'adapter aux marchés en évolution constante. Se faisant, la course au profit motive les entreprises à innover pour être le plus performant, donc le plus compétitif. Pour maximiser ses machines, le travail en équipe est exigé. De plus, un des points majeurs relevés dans les réflexions de Charlot est que le patronat sollicite un personnel polyvalent, capable de passer d'un poste à un autre, sans qu'il ait besoin de se former par ailleurs.

L'obsolescence, constatée précédemment, va produire une nouvelle forme éducative appelée formation permanente. Puisque les techniques sont éphémères, bientôt remplacées par d'autres, le savoir-faire lui-même du personnel est sujet à variation. Aussi, faut-il penser à leur reconversion. Cette remarque fait dire à Jean Drévilion que la compétence n'est pas la qualité d'un sujet car *«Elle est locale, datée et peut recevoir une définition fonctionnelle et non pas personnelle (d'autant plus qu'elle est souvent collégiale). La compétence ne peut plus être un trait de personnalité»*. Cet auteur nous annonce la fin des compétences des employés dont les qualifications sont extérieures à leur être puisque intégrées dans les techniques. Les em-

²Jean Drévilion, art. *l'articulation scolarité-formation-emploi. Problème de notre temps et de demain*, centre de publication de l'université de Caen, géographie sociale n°4, février 1987,

ployés ne sont plus alors que des supports de savoir-faire précaires subissant une rotation perpétuelle. Jean Drévilion note tout de même que «*la perspective de labels de compétence à durée limitée n'est guère aisément acceptée*». Pourtant, la logique empirique de l'adaptation emploi-formation conduit à cela.

une économie flexible

Vivre en flux tendus, pour une entreprise c'est être flexible, c'est être capable de s'adapter selon les besoins du marché. Cette flexibilité de la production induit une flexibilité de la force de travail sur deux niveaux.

Le premier niveau correspond à la valeur de la force de travail. Le travail en équipe, la capacité d'initiatives, la capacité de passer d'un poste à un autre, l'acquisition d'un esprit de responsabilité, font que le trait dominant est bien sûr la polyvalence, la capacité générale de s'adapter. Cette présentation induit deux caractéristiques complémentaires dans les besoins en formation. Le personnel doit disposer de savoir-faire polyvalent, donc général permettant une adaptation rapide au nouveau poste de travail. Il doit donc être interchangeable. Par ailleurs, le travail en équipe suppose l'acquisition de savoir-être, c'est-à-dire de comportement vis-à-vis du reste du personnel qui aille dans le sens d'un esprit d'équipe et de solidarité. La formation qui en découle est imprégnée de l'apprentissage du travail en équipe, l'acquisition d'un esprit de responsabilité, la capacité à «communiquer», savoir maîtriser l'outil-informatique... Tous ces éléments doivent s'incorporer aux formations traditionnelles.

La flexibilité de la force de travail se juge aussi par son utilisation ou par sa mise au chômage. Les aléas de la production mobilisent à des degrés différents dans le temps la force de travail. La nouvelle donne économique nécessite une réquisition des salariés de manière différenciée selon les à-coups de la production. A tel moment, une entreprise aura besoin de salariés, à tel autre moment elle fonctionnera à effectif réduit. Pour employer les salariés de cette façon, il faut une législation adaptée, ce qui remet en cause une partie du code du travail.

L'impératif dès lors, est de gérer des flux de la manière la plus rationnelle. La localisation des entreprises a maintenant un facteur décisif, c'est le temps! D'ailleurs, on va assister à une concentration continuée des entreprises dans les grands centres métropolitains.

Pourtant, jusque dans les années 70, la question de l'alternance n'est plus posée en force par le patronat qui a été contraint de faire des concessions vis-à-vis de l'ensemble des travailleurs. Ceux-ci avait en effet gagné des positions sur la qualification de la jeunesse par l'enseignement public. Cela était dû aux rapports de forces noués entre les classes sociales de l'après-guerre.

Cette formation est définie pour le patronat par le travail productif lui-même, déterminé par le poste de travail. A partir de là, les connaissances acquises sont parcellaires. Au contraire, l'UNEF doit œuvrer à augmenter la valeur de la force de travail, ce qui nécessitera d'enseigner des savoirs de manière méthodique et scientifique, loin de la rentabilité imposée par les lois du Capital, à l'école elle-même.

L'Ecole n'a pas vocation à créer des jeunes immédiatement rentables pour l'économie. Que l'on sorte d'un lycée professionnel, d'une université ou encore d'une grande école, il y a une phase où le jeune doit s'adapter, se "caler" dans les normes spécifiques (machines, travail en équipe, etc.), de l'entreprise. Le jeune n'est alors pas aussi rentable que lorsqu'il a accumulé une expérience, fruit de sa présence sur le lieu de travail. Mais cette période d'"acclimatation" était à la charge du patronat. Avec les stages, le patronat fait assumer aux travailleurs, aux jeunes, cette période d'adaptation où leur rentabilité est moindre. Transfert de la perte de rentabilité du patronat vers le salariat, du Capital vers le Travail.

Lexique :

formation en alternance : formation organisée à la fois dans l'entreprise et dans un organisme de formation, créant ainsi une alternance entre formation aux dimensions pratiques et une formation plus théorique. On considère que la formation en situation professionnelle «favorise l'acquisition de savoirs pratiques et sociaux dans des situations en grandeur réelle, au sein même de collectifs de travail. Elle permet au jeune d'ancrer progressivement dans le réel son savoir et son projet personnel et professionnel»

formation initiale :

formation continue : Cette formation s'inscrit clairement dans la suite d'une première formation professionnelle, ou formation initiale, dispensée dans le cadre d'un établissement scolaire, professionnelle, universitaire ou autre. Organisée dans le contexte défini par les textes de 1971, elle est financée par un pourcentage sur la masse salariale versée par les entreprises privées et par l'Etat.

éducation permanente : concept développé dans les années 70 pour tenter de répondre à la crise de la société et de l'éducation. La démocratisation de l'enseignement, les exigences nouvelles du monde du travail requises par l'automatisation, la naissance de l'ère dite «postindustrielle», la surinformation croissante ont généré une culture «en mosaïque» et alimenté une réflexion qui a donné naissance à ce concept. Le Conseil de l'Europe a d'ailleurs axé ses travaux sur ce domaine durant les années 70.