

La formation générale permanente et la pédagogie Freinet

Expérience du Centre Régional d'Etudes et de Promotion du Travail (Toulouse) - Groupe de Montauban (1969-1973).

Au moment où le groupe repart pour une nouvelle expérience le rapport qu'on lira ci-après nous paraît un peu optimiste. Nous paraît en particulier fortement minimisée la difficulté du recrutement, aussi paradoxal que cela puisse paraître. Fortement conditionnés par la télévision, l'automobile, tout un mode de vie aliénant en profondeur la personnalité, beaucoup de travailleurs n'arrivent pas à dépasser ce stade d'un confort — relatif — qu'ils connaissent depuis peu.

Les animateurs
octobre 1973

La formation permanente des travailleurs reste essentiellement professionnelle. Sans doute à travers des expériences comme celles de *Peuple et Culture* ou de *R.T.S.-Promotion* voit-on se développer une formation générale permanente. Mais l'accent est mis sur les outils plus que sur les méthodes si l'on entend par méthodes un ensemble de procédures s'adressant spécifiquement aux travailleurs. Cette formation générale permanente souffre généralement de deux travers :

— Ne reçoivent cette formation que ceux qui déjà, psychologiquement et socialement, sont en état de la recevoir.

— La dépendance traditionnelle de l'élève vis-à-vis du savoir et des procédures de transmission du savoir n'est pas réellement mise en question.

Du côté du formateur, la situation — en dépit des apparences — n'est pas plus satisfaisante. Les formateurs d'adultes sont généralement enchantés : plus réceptifs que les élèves, plus ouverts, les adultes savent se servir de leur esprit critique, apportent à la formation le poids de leur expérience professionnelle, familiale, sociale. Mais n'y-a-t-il pas un malentendu ? Quand cette formation générale intervient dans le cadre d'une formation professionnelle est-ce au titre d'une activité mondaine (on fait du français parce qu'il faut faire du français, de l'orthographe, qu'il faut savoir rédiger, etc.) ou est-ce comme activité réellement fondamentale ? Ne déplace-t-on pas la problématique de l'enseignement traditionnel (la formation initiale) sur un enseignement neuf (la formation permanente) sans modifier en quoi que ce soit les termes de cette problématique ? On connaît la sourde hostilité des élèves à l'enseignement du second degré. Quand les diplômes de l'enseignement technique se passeront tous par unités capitalisables, ne risque-t-on pas de voir des adultes passer en priorité les unités professionnelles et négliger ou abandonner les unités d'enseignement

général, certaines couches du patronat encourageant cet état d'esprit ? Que deviendra le formateur ? Ne sera-ce pas la preuve qu'il est inutile ?

On peut refuser une question aussi brutale. Un enseignant formé par l'Ecole Moderne - Pédagogie Freinet peut penser au contraire que la brutalité même de la question interdit d'écarter le problème. Il fallait savoir si ce qui semblait réussir avec les élèves pouvait réussir avec les adultes ; si les thèses essentielles de la pédagogie Freinet étaient transposables ; comment les adultes en formation recevaient cette pédagogie ; comment surtout ils s'en servaient. On connaît les hypothèses de la pédagogie Freinet : laisser les élèves s'exprimer librement, construire à partir de cette expression libre un enseignement nouveau où les élèves gardent l'initiative, le professeur les aidant dans leur tâtonnement personnel et collectif. L'accent est mis particulièrement sur la communication, correspondance scolaire, journal. Expression libre, prise en charge du savoir, communication, tels sont les trois axes directeurs de cette pédagogie.

L'étude qui suit se présente en deux volets :

1. La transcription d'une conversation entre un ouvrier et un enseignant qui pendant quatre ans ont travaillé ensemble à la même expérience de formation.
2. Une analyse plus formelle de cette expérience et de sa signification.

I. — L'histoire du groupe vue par un participant

O. — *Je suis ouvrier d'Etat. Le C.R.E.P.T. est un centre de formation créé dans la région Midi-Pyrénées, en 1969, à Toulouse. Il s'adresse en particulier aux travailleurs. Il était d'inspiration syndicale et à l'origine il a eu des propositions de la S.N.C.F. pour régler le*

problème des gardes-barrières qui devaient être licenciées. Le problème était assez ardu dans ce sens qu'il fallait qu'elles se recyclent et la S.N.C.F., la première année, leur avait offert des cours par correspondance. Il s'est avéré que ces cours ne convenaient pas du tout à ces personnes qui avaient abandonné depuis plusieurs dizaines d'années (quinze, vingt ou trente ans), tout travail scolaire et naturellement c'était un échec total. La S.N.C.F. ayant eu bruit de ce centre de formation s'est adressée l'année d'après à des responsables toulousains qui ont accepté et ont employé des méthodes actives. Il y a eu un certain désarroi parmi ces personnes parce qu'elles avaient encore l'image traditionnelle de l'école surtout pour les rapports entre l'instituteur ou le professeur et l'élève. Puis après, quand elles ont pris elles-mêmes en main leur perfectionnement, elles sont arrivées à des résultats assez bons et il s'avère maintenant, avec le recul du temps, que sur soixante cas environ, il y a eu très peu d'échecs, et il y en a qui sont très bien recasées.

E. — C'est là-dessus que s'est greffé le groupe de Montauban ?

O. — C'est surtout là-dessus qu'a débuté le C.R.E.P.T. Il y a eu d'autres tentatives, à Toulouse, dans de grandes entreprises parce qu'il s'est avéré que si les travailleurs ne sont pas sensibles à la culture générale, automatiquement ils ont du mal à suivre des cours normaux, surtout quand il y a un certain temps entre la sortie de l'école et le travail de formation... Il n'y avait pas de demande à Montauban. Dans le milieu où je travaillais, un jeune chef de maîtrise avait vu les besoins de formation des travailleurs. Il s'était mis en relation avec le C.R.E.P.T. de Toulouse qui l'a chargé de lancer le groupe à Montauban. Nous sommes venus à une réunion d'information. On ne savait absolument rien. Et même le premier contact a été plutôt décevant, dans ce sens que le responsable régional nous a dit : « Vous ferez ce que vous voulez. Nous vous aiderons, mais c'est à vous de faire votre formation. » On a eu deux ou trois petites brochures pour nous expliquer ce que pouvait être le C.R.E.P.T. et on nous a dit : « Vous aurez avec vous des animateurs qui feront ce que vous demanderez et vous verrez par la suite... »

E. — Pour tout dire le syndicat en question était la C.F.D.T. et les animateurs prévus venaient du S.G.E.N. Ensuite le C.R.E.P.T. s'ouvrira. Je me suis trouvé à la seconde réunion où l'on m'avait demandé de venir au titre de l'Ecole Moderne. On a mis en place la méthode ensemble. Il y avait la réticence vis-à-vis du prof. Il fallait régler cette question-là.

O. — Ça répondait à un certain besoin dans ce sens que beaucoup de gens ressentaient la nécessité d'une formation peut-être pas professionnelle mais générale pour s'adapter à la vie actuelle. Il faut une formation générale pour aborder des problèmes économiques, financiers, etc. Même avec une formation syndicale, cela ne suffit pas. Les gens qui viennent au C.R.E.P.T. cherchent une amé-

lioration de leurs connaissances en expression française écrite ou orale, en maths... Il y a ceux qui désirent suivre un peu les enfants à l'école, le problème des maths modernes, etc.

E. — On a fini par établir deux cycles : **expression française, économie**. On avait prévu un cycle **mathématiques** qui n'a pu voir le jour.

O. — Mais les problèmes de maths ont été résolus d'une certaine manière. On a passé des bandes enseignantes de chez Freinet aux gens qui étaient intéressés et ils ont pu régler ce problème chez eux. Pour beaucoup c'était quelque chose de tout nouveau.

E. — On pourrait préciser comment on a fait...

O. — Au départ, comme pour tout ce qui démarre, c'était pas la faute de l'animateur, ça cafouillait légèrement. L'animateur venait en esprit de recherche, c'était normal et nous autres on ne savait pas ce qu'on venait chercher au juste...

E. — Pour moi, ça n'a jamais cafouillé dans la mesure où le cafouillis était prévu...

O. — Il y avait d'abord le problème de l'expression, le rapport entre le professeur et les gens. Ça a été relativement facile dans ce sens que l'animateur s'est, non pas effacé, mais mis vraiment à la portée des gens d'un certain âge, parce que lui était beaucoup plus jeune. Il a réussi à mettre en confiance l'ensemble des participants ; il a essayé de nous laisser nous débrouiller et certaines idées se sont manifestées, concernant les méthodes...

E. — Nous étions partis de l'idée de l'expression libre. Nous n'avons pas eu d'expression écrite mais orale. La pédagogie Freinet nous offrait un point d'appui pour trouver quelque chose de neuf...

O. — Les gens s'imprégnaient d'une certaine méthode de travail. En choisissant des sujets à la télévision, dans le journal. On traitait cela oralement. Très peu d'écrit, peu de méthodes pour écrire. C'était vraiment du gribouillage.

E. — On ne savait pas exactement ce qu'on pouvait demander à des travailleurs et eux-mêmes ne savaient pas ce qu'ils pouvaient donner. Le groupe était vraiment un laboratoire de recherche pédagogique.

O. — Les méthodes ont été assez vite mises en place parce qu'il y a eu les fiches qui, à partir de la méthode Freinet, nous aidaient beaucoup. La seconde année, le groupe s'est reconstitué avec d'autres éléments. Le travail écrit est venu d'une manière plus normale, plus spontanée, surtout sous forme de comptes rendus de réunions. C'était très important parce que chacun faisait son compte rendu. On les mettait en commun. Et cela permettait des recherches dans les dictionnaires, les règles grammaticales, le style. C'était très appréciable parce que des gens qu'on n'aurait pas soupçonnés arrivaient à faire des écrits finalement très valables. Quelquefois la présentation laissait un peu à désirer mais c'était un travail d'adulte avec des moyens personnels divers. C'était le rôle de l'animateur de

Photo R. CROUZET



canaliser toutes les bonnes volontés et d'essayer de faire progresser chaque participant selon ses possibilités propres.

E. — On a commencé à voir venir des gens qui voulaient suivre leurs enfants, intéressés par des problèmes de H.L.M., de parents d'élèves, etc. Notre clientèle s'oriente vers des gens qui veulent...

O. — ... Pouvoir prendre des responsabilités et agir. Souvent les gens sont gênés pour prendre la parole ou prendre des notes. Cette formation développe l'esprit de synthèse et d'analyse chez les individus, vis-à-vis de la télévision, de la presse, des réunions publiques. Un parent d'élève peut aller trouver un professeur : il prend confiance en lui. Et, même sur le plan du travail, les relations avec la hiérarchie sont profondément modifiées. C'est peut-être un risque que les patrons ou les directions vont essayer d'éviter...

E. — Il y a eu un moment important, quand le ministère m'a interdit d'enseigner au C.R.E.P.T. parce que j'avais refusé les heures supplémentaires pour raison de santé. Malgré tous les efforts que je pouvais faire, certains continuaient à voir en moi le professeur... Je crois que mon éviction a été une bonne chose parce qu'il a fallu que le groupe fonctionne seul. J'apportai mon appui de temps en temps, vraiment à la sauvette.

O. — Oui, on l'avait déjà remarqué : quand l'animateur ne pouvait pas venir, il y avait des gens qui se libéraient, en paroles. Ils participaient. Quand l'animateur a dû nous quitter, le groupe n'est pas tombé. Il y a eu une prise de conscience collective. On continuait à travailler avec lui mais il n'était presque jamais présent. Il y avait des travaux écrits, un correspondant allait les lui porter le lendemain de la réunion de travail et revenait la semaine d'après avec le travail corrigé et même des idées et des fiches pour continuer le travail. Il faut éviter dans les groupes, au maximum, la personnalisation. Même quand c'est un travailleur qui prend le relais, automatiquement il devient leader et les participants se fient à lui, lui laissent tout. J'essaie de faire la jonction mais il est nécessaire de manquer, de ne pas venir exprès pour que le groupe s'exprime seul. Les gens prennent confiance en eux-mêmes, arrivent avec des idées nouvelles, très bonnes. Il y a vraiment un esprit de groupe. Les gens sont tellement mis en confiance qu'il faut quelquefois éviter le déballeage. Ça c'est un problème d'animateur et c'est très difficile car si quelqu'un qui ne s'exprime pas bien est un peu la risée des autres, ça risque de le replier sur lui-même. Notre groupe a une particularité : depuis un certain temps nous avons une aveugle parmi nous. Elle s'est très bien intégrée au groupe. Et pourtant quinze jours avant son arrivée au groupe on avait eu une discussion au sujet des handicapés et il était particulièrement pénible de voir des réactions primaires sur de tels problèmes. On s'était demandé si on faisait bien de faire venir cette personne parmi nous. Finalement ça s'est arrangé. La connaissance des gens est primordiale.

E. — En laissant évoluer le groupe nous avons

vu qu'il s'étendait aux mères de famille...

O. — ... D'un certain âge qui ont des problèmes d'éducation avec leurs enfants déjà grands. Souvent elles ont des activités annexes dans des mouvements de toutes sortes, politiques, syndicaux ou confessionnels. Elles viennent pour avoir une formation qui leur permette de s'épanouir dans ces activités. Notre groupe ne peut pas fournir un enseignement professionnel. Notre but est différent...

E. — Pourtant le groupe peut prendre en charge la préparation de l'épreuve de français de certains concours administratifs. Pour le reste nous faisons un peu office d'agence de renseignement, nous faisons un peu plaque tournante...

O. — Comme travailleur, je pense que ce type de formation est peut-être moins payant sur le plan financier que la formation professionnelle pure mais il est plus important sur le plan intellectuel.

II. — Rapports entre formateurs et formés

1. Le cadre de l'action de formation :

Le Centre Régional d'Etudes et de Promotion du Travail (C.R.E.P.T., 55 bis, rue du Béarnais, 31000 Toulouse) a été créé par des militants ouvriers pour répondre aux besoins de formation générale des travailleurs de la région Midi-Pyrénées. Les méthodes sont celles de la pédagogie active et du travail de groupe. Le Centre est régi par une convention de type B conclue avec le Ministère de l'Education Nationale, signée par le Préfet de Région et le Comité Régional C.F.D.T. Cette convention couvre les domaines suivants : alphabétisation et formation préprofessionnelle pour travailleurs immigrés, entretien et perfectionnement des connaissances, formation de formateurs. Le C.R.E.P.T. s'adresse aux syndicats, sections syndicales d'entreprise, comités d'entreprise et commissions-formation, à la demande desquels est négociée avec l'entreprise une convention de formation pendant les heures de travail et sans diminution de salaire (prise en charge par la taxe légale de 0,8 %). D'autres formations sont menées par des bénévoles et en dehors des heures de travail. C'est le cas de Montauban dont l'équipe d'animation était constituée de trois animateurs, un ouvrier et deux enseignants chargés du groupe *expression* et du groupe *économie* qui travaillent sur des méthodes similaires. Les réunions de travail ont lieu tous les lundis de 20 h 30 à 22 h 30 au lycée technique. Les ressources du groupe sont de 450,00 F par an sur la base de 30,00 F par participant, ce qui correspond à un groupe de 15 personnes, ressources fournies par le C.R.E.P.T. de Toulouse. Ces effectifs modestes correspondaient à une volonté délibérée du groupe de ne pas s'étendre avant d'avoir réglé ses problèmes de fonctionnement. En quatre ans les effectifs se sont renouvelés au rythme d'environ 50 % par an. Un participant reste donc en moyenne deux ans au groupe, un an



en expression, un an en économie. Le taux de fidélité est d'environ 70 % (7 participants sur 10 restent jusqu'au bout de la formation proposée).

2. Rapports entre le formateur enseignant et les formés : le contrat et l'apparition d'un nouveau type de formateur.

Si le formateur est là pour dispenser un savoir, les formés prennent vite la mentalité d'« assistés » ; ce qui entraîne la reconduction d'une structure scolaire et à terme la désaffection, donc l'abandon. Par ailleurs les adultes sont très sensibles à la notion de contrat. Ils veulent non pas recevoir mais échanger et c'est sur cette base que peut se développer la formation. Que peut offrir un formé à un formateur ? Tout simplement la remise en cause radicale de son savoir. Le formateur est enfermé dans sa connaissance : il pense volontiers que ce qui a réussi une fois pourra de nouveau réussir. Mais le monde autour de lui a subtilement changé. Le formé l'aide donc à redéfinir ses hypothèses de travail et ce qu'il croyait être des connaissances. Et ce mouvement est continu, se poursuivant d'année en année. Formateur et formés sont donc réellement sur le même pied d'égalité. Il n'y a pas de relation de professeurs à élèves : simplement des adultes travaillent ensemble et se forment mutuellement en se communiquant des informations. Quand le professeur sent qu'il pèse trop sur le groupe (parce que c'est lui qui parle le mieux), il s'efface ou même il disparaît pour un temps.

On a vu comment le groupe des formés se prenait progressivement en charge, dégageant ses propres animateurs, c'est-à-dire ceux qui progressivement réussissent le mieux à prendre des notes, rédiger un compte rendu, animer un débat, proposer des solutions neuves dans l'animation. Le but du groupe est précisément d'aider chacun de ses membres à devenir animateur. On arrive ainsi à former un type d'adulte psychologiquement mûr pour la prise de responsabilités sociales. Ceci pose des problèmes financiers : on ne voit pas pourquoi on payerait un animateur enseignant et non un animateur ouvrier qui produit lui aussi un travail indispensable à la vie du groupe et complémentaire de celui de l'enseignant. Problème en suspens.

3. Une structure ouverte que les formés peuvent désertier. La validation des résultats.

On n'aura pas la naïveté de faire croire qu'un tel groupe puisse vivre sans problèmes. Les groupes de formation animés bénévolement par des enseignants peuvent connaître des maladies de jeunesse : on commence à trente puis on finit à trois... Ce type de défection peut s'analyser de plusieurs manières : on peut évoquer le manque de persévérance des formés ; mais souvent déformé par l'enseignement traditionnel, l'enseignant, malgré toute sa bonne volonté, cherche à imposer un type de culture que le travailleur rejette. L'enfant ou l'adolescent ne peut s'y soustraire mais le travailleur en a le moyen : il ne revient plus. Même si l'on entretient des rapports confiants avec les formés, le phénomène peut

se produire : un adulte s'engage à étudier une question pour la semaine suivante mais les tâches quotidiennes l'absorbent, il sait qu'il ne peut honorer son contrat, il ne vient pas et ne viendra plus. Ou encore : le groupe s'endort dans des débats routiniers, certains participants se sentent vaguement insatisfaits, l'angine, la grippe leur fournira le prétexte attendu. Aussi le groupe a-t-il toujours fait un pointage précis des absents pour qu'un formé aille les trouver et connaisse la raison exacte de l'absence. On part du principe que l'absent a toujours raison. Cela peut servir de révélateur des problèmes du groupe. Si le formé souhaite arrêter sa participation pour des raisons personnelles, il peut le faire. Il sait qu'il pourra revenir quand il voudra sans que personne ne lui demande pourquoi il revient. Il y a là un mécanisme assez délicat à régler et dont les implications sont importantes.

On peut craindre chez le formateur une conduite ouvertement démagogique. Si on n'offre aux formés que ce qu'ils désirent on peut tomber dans le laxisme intellectuel. Apparemment il suffirait de leur passer des diapositives, des films ou des vidéo-cassettes pour les satisfaire. Mais cette analyse est fautive : à ce compte la télévision en couleurs fait bien mieux l'affaire. L'adulte demande une formation sérieuse mais une formation qu'il puisse assimiler. Et le formateur doit longuement tâtonner avec le groupe pour trouver ce que le groupe peut et veut assimiler. Or les adultes ne vont pas vers la facilité et des travailleurs peuvent avoir des débats d'une excellente tenue sur la peinture abstraite, le théâtre de Ionesco ou de Dubillard, les formes extrêmes du nouveau roman.

Le second problème porte sur la validation des résultats, problème essentiel en pédagogie, problème constamment faussé au niveau des élèves par le fait même que le public scolaire n'a pas le droit de désertier les cours. Un formé s'estime satisfait de la formation reçue quand le formateur a entretenu avec lui une relation pédagogique d'égal à égal et confiante, quand ensuite il sent dans sa propre vie professionnelle, familiale et sociale le bénéfice de cette formation : il comprend mieux ses enfants, son entourage, il ne craint pas d'intervenir dans une réunion, il sent qu'il peut exercer globalement une fonction critique. Cette progression est lente mais on ne gagne rien à en forcer l'allure. Le formé prend en charge sa formation selon son propre tâtonnement expérimental. Dans un climat de liberté on peut assurer que la progression est la plus rapide possible. En ce sens le taux de fidélité au groupe peut être tenu pour un test sûr de la validation des résultats.

4. Contenu de la formation : ce qui est proposé, accepté, rejeté, demandé.

Le contenu recouvre sensiblement ce qui est offert par *Peuple et Culture* ou *R.T.S.-Promotion*. Mais au départ ce savoir appartient en propre au formateur et c'est au groupe de définir peu à peu ses besoins. Un canevas de base est proposé sous forme d'une dizaine de fiches, très courtes, chacune d'elles repré-

Photo R. CROUZET



sentant une demi-feuille 21 × 29,5 dactylographiée en simple interligne. En voici le contenu :

1. *Buts et méthodes.*
2. *Techniques de discussion.*
3. *Débats en petits groupes.*
4. *La prise de notes.*
5. *Lire un journal.*
6. *Regarder la télévision.*
7. *Faire un résumé, un compte rendu.*
8. *Mener un débat.*
9. *Ecrire une lettre administrative.*
10. *Lire un livre.*
11. *Communication et simulation de rôles.*
12. *Un groupe se passe d'animateurs.*

En cours de formation d'autres fiches sont proposées par les membres du groupe. Le contenu lui-même des discussions porte sur des problèmes contemporains : relations avec les jeunes, vie professionnelle, la pollution, l'auto-gestion, le logement, l'urbanisme, la justice, la peine de mort, les prisons, etc. Mais aussi l'art, les sciences humaines et sociales, la linguistique, l'économie, les mathématiques... On cherchait non pas à approfondir mais à amorcer une pompe, à déclencher un intérêt...

5. Les formés formateurs s'emparent des questions de méthode. Une nouvelle grille.

Dès le début de l'histoire du groupe, les problèmes de méthode ont été au centre des débats. L'animateur enseignant, et le groupe avec lui, avait été quelque peu effrayé par la première discussion libre où, partis du problème de Concorde les participants en étaient venus à discuter du prix du kilo de beurre. Le problème fondamental était là : échapper au niveau d'analyse du Café du Commerce... Par ailleurs un travailleur n'a guère le temps de se livrer à une formation culturelle générale : trop de tâches dans le travail professionnel et à la maison le sollicitent. Outre l'assistance aux séances du lundi soir, les participants ne pouvaient fournir plus de 30 à 50 minutes de travail écrit par semaine. Soit vingt lignes. C'est peu mais c'est une bonne mesure quand on pense que Stendhal ou Alain demandent à des écrivains professionnels « vingt lignes par jour, génie ou pas génie ». On reçut trois types de travaux : le compte rendu de la réunion passée, une réflexion sur un sujet qu'on souhaitait voir traiter, une réflexion sur la manière dont fonctionnait le groupe. Grâce à ce dernier type de travail, systématiquement encouragé, le groupe prenait du recul par rapport à ce qu'il faisait et ainsi se prenait lui-même en charge. Par ailleurs il est incontestable que le groupe a perdu beaucoup de temps : une séance sur trois avait un rendement réellement positif, les deux autres servant de préparation. Aujourd'hui le groupe pense qu'il serait souhaitable d'aller plus vite. Une nouvelle grille de travail conçue pour dix semaines et douze séances de travail a été mise au point. Les deux premières semaines ont deux séances de travail chacune ; deux animateurs enseignant et ouvrier apprennent à un groupe de seize participants à travailler selon la méthode des sous-groupes avec rapporteur ce qui permet à chaque participant d'être au moins une fois rapporteur. De la 3e à la 6e semaine, une séance par semaine, le

groupe prend progressivement son autonomie. La 7e semaine il travaille seul, la 8e les deux animateurs tirent avec lui la leçon du travail de la 7e, la 9e semaine le groupe est seul, la 10e est consacrée à une synthèse finale qui permet notamment de trouver d'autres animateurs. La formule reste à expérimenter.

Conclusion

Les adultes en formation face aux problèmes de l'enseignement et de la société.

La formation générale permanente n'est pas le lieu où se rectifieraient éventuellement les erreurs de tir de la formation initiale. Mais elle peut devenir le lieu des prises de conscience salutaires. Les adultes qui fréquentent ce type de formation ont un niveau scolaire C.E.P.-C.A.P., voire B.E.P.C. Leurs enfants alimentent les filières III et II des C.E.S. Ces parents sont amenés à se poser des questions sur les raisons de l'échec scolaire. Travaillant selon une nouvelle relation pédagogique, ils comprennent mal pourquoi leurs enfants ne peuvent profiter de ce type de travail. Ils sont évidemment amenés à évoquer avec l'animateur enseignant les problèmes de l'enseignement. Ils découvrent ainsi comment une société peut se prétendre avancée en laissant dans l'ombre de larges pans de misère et d'exploitations. On sait comment fonctionne une société du profit : pas de système, le laisser-faire, les équipements sociaux et culturels négligés, de vastes ensembles laissés à l'abandon et à la délinquance et ceci sans protestation réelle et organisée des intéressés. Une formation permanente générale doit permettre à un nouveau type de travailleurs de prendre en charge ces problèmes. Si l'on prend le problème social sur l'autre versant, à partir de la construction du socialisme, on constate que ce dernier ne peut s'édifier sans un nombre accru de militants de base attachés aux problèmes concrets, aptes à prendre en charge les problèmes de la qualité de la vie. Si ce type d'homme fait défaut la marche vers le socialisme ne peut déboucher que sur une planification autoritaire. Au contraire plus ce type de formation légère et peu coûteuse pourra se multiplier et plus se multiplieront les chances de succès d'une société juste et harmonieuse.

Photo J.H. JURY

