

Le centre régional de formation en milieu ouvrier (CREFO)
The Regional Center for Workers Education
El Centro Regional de Formación en Medio Obrero (C.R.E.F.O.)

Jacques Hédoux

Numéro 2 (42), automne 1979

Éducation populaire, culture et pouvoir

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1034851ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1034851ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (imprimé)

2369-6400 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Hédoux, J. (1979). Le centre régional de formation en milieu ouvrier (CREFO). *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (2), 53–60. <https://doi.org/10.7202/1034851ar>

Résumé de l'article

Le CREFO, mis sur pied en 1972 par trois mouvements d'éducation populaire est une centrale syndicale (CFDT) formée des travailleurs socialement et culturellement parmi les plus défavorisés, dans la région Nord-Pas-de-Calais, en France.

Cet organisme est chargé d'organiser des formations décidées et conduites par les travailleurs. Il a su retrouver ce qui peut faire la force de l'éducation populaire : son alliance avec les syndicats ouvriers; il réaffirme les valeurs de l'éducation populaire : réduction des inégalités sociales et culturelles et autonomisation des travailleurs.

L'article expose les structures de fonctionnement de l'organisme, les problèmes reliés à son financement, les activités de formation qu'il dispense, le travail pédagogique qu'il effectue.

Le centre régional de formation en milieu ouvrier (CREFO)

J. Hédoux

L'originalité de CREFO, qui oeuvre dans la région Nord-Pas-de-Calais, est d'avoir été créé par trois mouvements d'éducation populaire et une centrale syndicale ouvrière qui lui ont donné comme mission d'utiliser les moyens institutionnels et financiers de la loi de 1971¹ pour contribuer à la formation des travailleurs socialement et culturellement les plus défavorisés.

Dans cet article, après avoir situé la genèse du CREFO et les finalités qu'il poursuit nous examinerons les difficultés auxquelles il a été confronté et les réponses apportées en distinguant, pour les besoins de l'analyse :

- le fonctionnement des instances politiques
- les financements et les activités de formation
- l'organisation et la recherche pédagogique.

Le Centre régional de formation en milieu ouvrier

Pour un bref historique : les finalités

Dès la parution de la loi de juillet 1971 des militants syndicaux et d'éducation populaire — que des actions antérieures avaient réunis — s'interrogent sur la portée de cette nouvelle législation. Ils s'inquiètent des modalités d'application de ce texte où l'homme est surtout conçu comme un

producteur et la formation comme un outil d'accroissement du profit.

Fin 1971, ces militants provenant de Culture et Liberté, de la Fédération régionale des clubs Léo Lagrange, de Peuple et Culture région Nord et de l'Union régionale des syndicats CFDT définissent une plate-forme commune.

Ensemble ils veulent :

- mener une action revendicative pour que soit pris en compte les aspirations et besoins culturels des travailleurs et de leur famille ;
- mener des réalisations concrètes en organisant des actions de formation qui puissent être décidées et conduites par les travailleurs eux-mêmes et ceux qui les représentent ;

Le 25 juin 1972 lors d'une assemblée générale constitutive ils créent un organisme, le CREFO, dont l'article 2 des statuts précise les buts :

L'association a pour but de constituer, entre les organisations adhérentes, un organisme commun de réalisations en matière de formation. Ces réalisations doivent contribuer au développement culturel des travailleurs et de leur famille, c'est-à-dire, leur autonomie, par une prise de responsabilité dans la société, afin d'en assurer la transformation, dans la perspective de la promotion collective du monde du travail et d'une vie démocratique réelle.

Remarque : Le travail mené par ces militants en 1971 et 1972 me paraît à plusieurs titres exemplaire :

- 1) Tous avaient participé aux luttes qui ont permis la publication des textes législatifs de 1971. Cependant, dès sa parution, ils en font une lecture critique afin de poursuivre dans le cadre même de cette loi, le combat engagé.
Le diagnostic qu'ils formulent quant aux risques contenus dans cette législation (réduction de la formation aux seuls aspects professionnels, négociation des besoins² culturels des travailleurs, utilisation de la loi aux seules fins du profit) s'est révélé, au fil des années de plus en plus juste.
- 2) Ensemble, ils décident de mener une résistance active en créant un organisme de formation chargé d'organiser des formations décidées et conduites par les travailleurs.
Cet organisme nouveau fera ce que chacun, pris isolément, ne peut réaliser. Créer ensemble me paraît être, pour des organisations syndicales et d'éducation populaire un fait assez rare pour être souligné. Les tentatives de regroupement associatif auxquelles j'ai pu assister par ailleurs me semblent le plus souvent aboutir à des manoeuvres politistes à visées hégémoniques.
- 3) Ensemble ils ont su retrouver ce qui peut faire la force de l'éducation populaire à savoir son alliance avec les syndicats ouvriers. Resituer l'éducation populaire dans le combat ouvrier et par là ressourcer sa vigueur doctrinale me paraît être salutaire quand celle-ci tend à s'engluer dans la problématique de la professionnalisation de l'animation socio-culturelle et des nouvelles classes moyennes.
- 4) Ensemble ils ont réaffirmé avec force les valeurs de l'éducation populaire : réduction des inégalités sociales et culturelles, autonomisation des travailleurs. Ces valeurs, ils ont souhaité les inscrire dans un champ concret d'intervention encadré par le législatif d'une part et dominé par les décisions financières de l'État et des entreprises d'autre part.

Le fonctionnement des instances politiques

L'article 2 des statuts pose comme valeur et comme but de permettre aux travailleurs une

« prise de responsabilité dans la société » pour une « vie démocratique réelle ». Comment ces valeurs et ces buts se sont-ils inscrits dans la vie politique interne du CREFO ? Ce sera là notre question principale.

Les quatre associations fondatrices se sont données, à travers les statuts les moyens de contrôler et d'impulser la vie du CREFO. Ainsi à l'assemblée générale seuls ont droit de vote cinq délégués mandatés par chaque organisation. Sur le même principe le conseil d'administration et le bureau sont composés d'un nombre égal de représentants des organisations fondatrices.

Ces dispositions allaient pourtant se heurter au fil des années à des questions et à des difficultés. *Le CREFO comme entité distincte de chaque organisation fondatrice peut-il n'être dirigé que par ces dernières ?* Le risque d'une direction technocratique coupée des forces vives et des problèmes quotidiens était présent. En effet, si en novembre 1973, sur 12 administrateurs 4 étaient aussi formateurs, en décembre 1976 il n'en restait plus qu'un.

Pour que le fonctionnement politique soit conforme aux valeurs et aux buts il fallait assurer à l'intérieur même du CREFO la constitution et la participation de trois pouvoirs distincts du pouvoir politique administratif et financier tenu par les organisations fondatrices : un pouvoir pédagogique, un pouvoir syndical, un pouvoir des usagers.

Un pouvoir pédagogique pour que les formateurs du CREFO prennent leurs responsabilités à l'intérieur de l'association³. L'émergence de ce pouvoir pédagogique impliquait que les formateurs puissent :

- se regrouper et s'identifier comme pôle de pouvoir.
- participer et agir dans les lieux de décision politique en possédant les informations nécessaires.
- dans leur travail de formateur participer aux différentes étapes de l'élaboration des actions de formation dans lesquelles ils seraient engagés et ce pour leur permettre de saisir les enjeux et les déterminants de leurs interventions.

Cette réflexion et ce travail furent menés à partir de 1975 date à laquelle était créé un collectif des formateurs qui de lieu de formation, de réflexion, de

proposition qu'il était devint par décision de l'assemblée générale du 8 avril 1979 une instance officielle de l'association représentée au conseil d'administration⁴.

Le pouvoir des salariés — un pouvoir syndical pour que les salariés soient pleinement responsables du type de relation qu'ils souhaitent entretenir avec l'institution. La question qui s'est posée ici au CREFO au fil des années était double :

- A son lancement les formateurs du CREFO étaient des bénévoles appartenant aux mouvements d'éducation populaire. Afin d'équilibrer le budget les formateurs recevaient 50 % de la rémunération à laquelle ils pouvaient normalement prétendre ; c'est ainsi que nous parlerons de bénévolat imposé. Cette situation se compliqua avec le développement du CREFO et le recours à des formateurs vacataires n'appartenant pas aux associations fondatrices. Si tous étaient solidaires du mouvement ouvrier et très souvent militants, la formation des adultes était aussi la source principale de leur revenu.
- En outre la situation de vacataire⁵ apparaissait offrir trop peu de garantie d'emploi pour inciter à une réelle responsabilité dans l'institution.

À partir des années 1977-1978-1979, une politique fut arrêtée pour résorber ces difficultés :

- salarisation à temps plein ou à mi-temps des principaux vacataires qui le souhaitaient. Ainsi entre le 1er janvier 1977 et le 1er janvier 1979 l'effectif salarié est passé de 3 à 8 personnes.
- Réduction du bénévolat imposé. Entre 1975 et 1978 les ressources provenant du bénévolat passaient de 20 à 9 % dans la structure financière du CREFO.
- Elaboration (en 1978) et mise en place (en 1979) d'un accord d'entreprise qui précise les profils professionnels et reconnaît très largement les libertés syndicales. La négociation de cet accord a été l'occasion de la création d'une section syndicale d'entreprise représentée au conseil d'administration.

Le pouvoir des usagers

L'un des buts du CREFO, « organiser des actions de formation qui puissent être décidées et conduites par les travailleurs eux-mêmes et ceux qui les représentent » était réalisé :

- par l'association des représentants des salariés dans les négociations des actions de formation mises en place dans les entreprises ;
- par la prise en compte, par les formateurs, des demandes de formation des adultes.

Cependant si les représentants des usagers étaient invités à l'assemblée générale ils n'y avaient pas le droit de vote et n'avaient aucun moyen direct pour participer à la direction politique et financière d'une part et à la réflexion sur l'organisation de l'offre de formation d'autre part.

Les assemblées générales de 1978 et 1979 ont décidé le principe d'une participation des usagers aux instances du CREFO. Cette décision fait encore à ce jour l'objet d'une étude dans la mesure où il s'agit de définir qui est usager, qui est « parlant pour » des travailleurs.

La réflexion sur le partage des pouvoirs entre les associations fondatrices et les forces vives du CREFO a abouti ces trois dernières années à modifier la composition du conseil d'administration (actuellement y siègent avec voix délibératrice, le directeur, salarié à temps plein, et avec voix consultative,⁶ deux représentants des salariés et un représentant du collectif des formateurs). *Reste toutefois posée la question de la « vie démocratique réelle »* qui ne se suffit pas de l'élargissement des instances.

Dans notre réflexion, l'expression « vie démocratique réelle » s'oppose à la « démocratie formelle » qui considère que chaque voix a le même poids et qu'il suffit d'un vote majoritaire pour que des décisions se prennent. Se contenter du modèle de la démocratie formelle c'est feindre d'ignorer :

- qu'il faut posséder des connaissances sur une institution, sur un problème pour se forger une opinion personnelle qui ne soit pas systématiquement conforme à celle des leaders.
- que le recours à un vote majoritaire bloqué permet d'imposer, sans débat et sans réflexion, des diktats à une minorité.

Les fondateurs du CREFO ont partiellement répondu à ces exigences en dotant chaque association fondatrice d'un droit de veto. Cette disposition rend caduc le recours au vote majoritaire et implique que les décisions soient prises à l'unanimité.

Ce fonctionnement est à préserver et à défendre avec ce qu'il implique comme efforts humains et financiers.

En conclusion, signalons que le CREFO a su procéder aux aménagements de structure qu'exigeaient son histoire et son développement. Certes en 1979 des problèmes importants subsistaient mais la volonté collective d'avoir une pratique conforme aux valeurs a été un guide assez puissant pour surmonter les premières difficultés.

Les sources de financement, les activités de formation

L'article 2 des statuts pose comme but aux activités de formation de « contribuer au développement culturel⁷ des travailleurs et de leur famille... dans la perspective de la promotion collective du monde du travail ». En outre le CREFO est un des moyens qui permettra aux travailleurs de décider et de conduire eux-mêmes leurs formations.

Le CREFO, comme service commun chargé de mettre en place des actions de formation d'adultes dans le cadre de la loi de 1971 faisait face à *une difficulté centrale : recueillir des financements issus de cette législation pour organiser des actions destinées aux travailleurs les plus démunis et à leur famille.*

La difficulté était d'importance dans la mesure où la loi de juillet de 1971 donnait la maîtrise financière à l'État d'une part et aux entreprises d'autre part et que ceux-ci privilégiaient la formation professionnelle et par là les salariés déjà qualifiés.

En outre le CREFO, pour répondre aux buts que lui avaient assignés les organisations fondatrices devait fonctionner financièrement comme un centre de formation d'adultes et non comme un mouvement d'éducation populaire⁸.

Ces deux difficultés furent surmontées :

- En 1975, le CREFO était financé pour 57 % par les conventions passées avec l'État et les entreprises, pour 20 % par le bénévolat et 23 % par le biais de subventions diverses et d'actions de formation menées avec des associations et collectivités locales. Son budget total était de 220 000 F.
- En 1975 toujours il accueillait 554 personnes physiques qui suivaient en moyenne 77 heures de formation (soit 42 658 h/stg). 92 % de ces personnes entraient dans la nomenclature officielle dite de niveau VI qui désigne les travailleurs sans qualification professionnelle et qui n'ont pas obtenu de diplômes supérieurs à ceux sanctionnant la fin de la scolarité obligatoire.

A titre de comparaison, en 1975, les travailleurs de niveau VI représentaient 16 % des stagiaires de formation professionnelle pour l'ensemble du pays.

Cette première réussite — située ici sur le seul plan financier et quantitatif — était due à la présence, au sein du CREFO, de la CFDT qui apportait le poids de son implantation régionale et de ses sections syndicales.

En effet, c'est le plus souvent par la présence de la CFDT que des actions sont « décrochées dans les entreprises », que des agréments sont obtenus dans les commissions paritaires de l'emploi, que des subventions d'État ne sont pas refusées. Le jeu des rapports de force mais aussi plus subtilement des rapports d'influence a été sur ce point déterminant.

Si une estimation globale permet de dire que le CREFO a touché la public qu'il visait encore faut-il *s'assurer d'avoir contribué au développement culturel des travailleurs et de leur famille.*

À cette nouvelle question quelques éléments de réponse peuvent être apportés.

Les contenus de formation sont orientés sur la vie quotidienne et sur les outils de la prise de responsabilité sociale. Ainsi, le CREFO offre-t-il des formations dans les domaines suivants :

Dominante vie familiale :

- coupe couture à usage familial
- économie ménagère et familiale
- psychologie de l'enfant, relations parents-enfants

Dominante vie sociale externe :

- législation du travail et de la vie sociale générale
- initiation économique
- expression écrite et orale
- communications et relations
- conduite de réunions

Ces formations, à contenu non professionnel s'adressent à des publics que l'on peut classer en cinq catégories :

- ouvriers spécialisés et jeunes travailleurs en activité
- ouvriers spécialisés et jeunes travailleurs licenciés économiques
- aides ménagères et personnel de service en activité
- mères de famille non salariées
- employés de collectivités qualifiés et personnel divers d'associations.

À ces différents publics le CREFO a permis, avec des taux de réussite différents :

- de s'engager dans la voie de la revendication syndicale
- de soutenir les luttes de travailleurs licenciés par la défense de l'emploi⁹
- d'aider à l'économie ménagère mais aussi à l'engagement actif de mères de famille dans des associations de défense
- de contribuer à l'insertion sociale de jeunes chômeurs sortis de l'appareil scolaire sans formation et sans qualification.

Dans ce rapide bilan il faut relever trois points noirs :

- si le CREFO obtient des entreprises certains financements ceux-ci ne permettent que l'organisation de formations de courte durée (49 heures en moyenne en 1978 pour le CREFO contre 56 heures pour l'ensemble des actions de même type organisées en France).
- ces formations restent le plus souvent ponctuelles et le CREFO, malgré les efforts du collectif des formateurs qui s'attache à cette

question, ne propose pas encore de filières de formation qui permettraient aux travailleurs et à leurs représentants de négocier des itinéraires de formation.

- les sources de financement sont incertaines car sujettes aux aléas des politiques des entreprises et de l'État.

Si le CREFO, là encore, semble avoir atteint les buts qui lui étaient assignés¹⁰, des difficultés subsistent et des études sont à entreprendre auprès des stagiaires du CREFO afin de déterminer si ces publics ont pris ou non des engagements sociaux. En d'autres termes les stagiaires du CREFO ont-il ou non utilisé les formations reçues pour défendre et promouvoir les intérêts et les aspirations de la classe ouvrière ?

Le travail pédagogique

Ce domaine est, pour un centre de formation d'adultes, le plus déterminant car il est au sens strict celui de la pratique c'est-à-dire le « moment de travail, de transformation qui met en oeuvre dans une structure spécifique des hommes : des moyens et une méthode technique d'utilisation des moyens »¹¹.

Dans sa situation marginale, le CREFO ne peut se permettre d'échouer pédagogiquement. En effet, s'il est possible d'user de rapports de forces ou d'influences dans la négociation d'une convention il faut que le service rendu soit ensuite reconnu pour sa qualité. S'il n'en était pas ainsi il y aurait déception de la part de stagiaires, refus des représentants des travailleurs de soutenir ultérieurement le CREFO et enfin argument fourni aux financeurs pour ne plus se laisser fléchir.

Fournir un service pédagogique de qualité impliquait de travailler dans deux grandes directions. Suivant les subdivisions de G. MALGLAIVE¹² la pratique pédagogique peut être scindée en une pratique pédagogique politique qui, réfléchissant les rapports de force, a pour objet principal de négocier les conditions d'existence de formations (durée, objectif, contenu etc.) et une pratique pédagogique enseignante chargée d'orga-

niser les actes de formation dans le cadre des contraintes définies par la pratique pédagogique politique.

L'effort à mener dans ces deux directions était important et ce pour diverses raisons :

1) Les caractéristiques sociales des formateurs du CREFO. Schématiquement il est possible de dire que les formateurs actuels du CREFO répondent à un double profil :

- Les militants issus de la classe ouvrière devenus formateurs par l'expérience d'éducation populaire. Ils sont relativement âgés (40 ans et plus) et s'ils possèdent une grande expérience du public ouvrier leur niveau d'étude atteint rarement le Baccalauréat.
- Les animateurs socio-culturels reconvertis dans la formation des adultes. Ils sont plus jeunes (autour de 30 ans), sont engagés dans des associations et mouvement, ont suivi des formations d'animateur exigeant généralement deux années d'études après le Baccalauréat.

Ces formateurs sont solidaires du combat ouvrier et adhèrent profondément aux finalités et aux buts du CREFO. Cependant les uns et les autres à leur entrée au CREFO étaient parfois démunis sur le plan de la pratique pédagogique enseignante.

2) Le souci d'organiser des actions de formation dans les lieux de vie des travailleurs et de leur famille (usine, quartier) a amené le CREFO à décentraliser ses principaux lieux de formation. Ainsi dans les différentes zones d'activités du CREFO des formateurs ont la charge et l'initiative de rechercher des actions de formation. Ce mode d'organisation implique que les formateurs prennent des contacts, négocient avec les financeurs et les représentants des salariés.

À ce choix d'organisation s'ajoute la volonté de limiter les effets de la division des tâches entre négociateurs-organisateur d'une part et formateurs-enseignants d'autre part. Ces orientations, pour être effectivement mises en oeuvre impliquaient qu'un travail de formation et de réflexion soit mené sur la pratique pédagogique politique.

L'effort entrepris dès l'origine du CREFO s'est amplifié au fil des années dans quatre directions :

— *Les conditions matérielles* : au fur et à mesure du développement du CREFO des efforts ont été faits pour créer à côté des secrétariats administratifs des secrétariats pédagogiques décentralisés qui aident à la mise en forme des productions pédagogiques et soient des centres de ressources.

— *Les formations de formateurs* sur les contenus enseignés. Chaque année un ou plusieurs cycles ont été organisés dans les domaines particuliers : expression écrite et orale, connaissance de l'enfant et relations parents enfants...

— *Les travaux du collectif des formateurs*. Celui-ci au cours de ses 4 à 6 journées de réunions annuelles a travaillé depuis 1975, des contenus afférents

— à la pratique pédagogique politique : la législation de la formation professionnelle, les divisions sociales du travail dans le domaine de la formation de adultes, les procédures de définition d'objectifs de formation, les enjeux sociaux politiques et idéologiques de la formation des adultes, les systèmes de formation par unités cumulables.

— à la pratique pédagogique enseignante dans ses aspects trans-disciplinaires : méthodes d'analyse de la pratique enseignante, pédagogie par objectifs, psychologie de l'apprentissage.

— Enfin depuis janvier 1979, le CREFO où, grâce à un financement de l'Établissement Public Régional¹³ un groupe de travail chargé d'un contrat d'étude sur la pédagogie des actions de pré-formation destinées aux jeunes chômeurs sortis de l'appareil scolaire sans qualification professionnelle. Cette dernière activité est menée dans une double perspective :

— de formation d'une dizaine de formateurs à la recherche pédagogique appliquée

— d'invention et d'expérimentation d'outils et de méthodes pédagogiques.

Ces différents efforts constants et renouvelés portent leurs fruits : le CREFO est aujourd'hui pédagogiquement crédible et il est parfois consulté par les instances régionales sur les problèmes de formation qui concernent les publics les plus défavorisés, socialement et culturellement.

Le CREFO a réussi cette difficile synthèse d'être un centre de formation d'adultes agissant selon les orientations et les valeurs de l'éducation populaire.

Il a su concilier salarisation et militantisme¹⁴, équilibre financier et exigence pédagogique. Cette expérience non exempte de difficultés et d'imperfections a été menée avec ce guide simple et puissant qui est pour moi la leçon que j'ai reçue de l'éducation populaire : ne pas céder sur ce que l'on croit être juste et interroger constamment sa pratique.

Jacques HEDOUX
Administrateur du CREFO
Août 1979

ANNEXE

LES SIX CARACTÈRES DE L'ÉDUCATION POPULAIRE

Pour commencer, j'insisterai plus particulièrement sur la phase où nous avons conçu notre mouvement.

Premier caractère : l'éducation populaire est le produit d'un mouvement social en lutte contre l'injustice. Elle se propose de contribuer elle-même au progrès de ce mouvement social dans un secteur relativement autonome, le secteur culturel. Le mouvement de l'éducation populaire est orienté vers la création d'une démocratie culturelle.

Deuxième caractère : ce mouvement est guidé par des valeurs démocratiques qui appartiennent au mouvement général de la lutte démocratique sur le plan économique, social, politique.

En même temps, le mouvement d'éducation populaire enrichit ces valeurs démocratiques de valeurs culturelles que produit sans cesse la société, même quand elle reproduit ses classes sociales, valeurs qui viennent de la naissance d'activités nouvelles, des arts nouveaux, de révoltes de certaines catégories sociales (les jeunes, les femmes etc.) contre leurs conditions de vie.

Troisième caractère : l'éducation populaire relève d'une volonté collective de lutter contre l'accaparement des valeurs culturelles les plus vivantes par des minorités privilégiées. Cependant le refus d'accepter qu'il y ait une masse de laissés-pour-compte n'est pas suffisant. D'abord il n'y a pas seulement des laissés-pour-compte du point de vue culturel dans les classes les plus défavorisées, dans les fractions de classes les plus déshéritées, cela d'abord certes, mais il en existe aussi dans toutes les classes sociales. Il ne faut pas oublier que la participation à la production culturelle ou la participation aux oeuvres est toujours le fait de minorités, même dans les classes privilégiées, et que les classes privilégiées ont leurs laissés-pour-compte, leurs marginaux, leurs révoltés, leurs novateurs, etc. C'est en prenant en considération toute cette population non intégrée, non conformiste que nous devons comprendre ici ce terme (de « laissés-pour-compte » en fonction du mouvement même de l'histoire de la culture et de la contre-culture.

Quatrième caractère : il s'ensuit que cette volonté de la culture partagée malgré les diversités de population, procède un mouvement qui va de la vie quotidienne aux oeuvres ou des oeuvres à la vie quotidienne. C'est là une constante qui a toujours commandé les méthodes dans l'histoire de l'éducation populaire. Aucune technologie spécialisée, aussi utile soit-elle, ne peut remplacer cette dialectique globale.

Cinquième caractère : pour réaliser ce mouvement de va et vient, des pratiques à la culture, des cultures à la pratique, un type d'animateur est devenu de plus en plus nécessaire. On l'a appelé le militant de l'éducation populaire, ou d'une façon générale le militant culturel.

Sixième caractère : l'action d'éducation populaire ne peut réussir que si l'animation n'est pas le fait d'animateurs isolés, d'hommes seuls, mais si elle est soutenue par une structure collective de citoyens volontaires, militant en association. L'association d'éducation populaire, au lendemain de la dernière guerre, va être d'abord agréée puis subventionnée par l'État, ensuite elle aura des rapports de plus en plus compliqués avec l'État.

Voilà les six caractères que je propose de retenir pour identifier d'éducation populaire, pour savoir ce qui s'est passé sur le plan de l'éducation populaire pendant la période 1965-1975. Pour éviter de traiter cette période en termes trop généraux, je propose que l'on confronte la vision de l'éducation populaire en six caractères constitutifs que je viens de définir, d'une part à la réalité de la situation de la « formation continue » telle qu'elle s'est développée depuis les années 1966-1971, et d'autre part à l'idéal des discours révolutionnaires qu'il a fallu affronter dans la même période. Il me semble qu'on ne peut pas faire avancer la connaissance que nous cherchons sans procéder à cette double confrontation qui a dominé cette période qui inclut mai-juin 1968.

Joffre Dumazedier
(4e congrès national de Montauban, mai 1977
L'éducation populaire aujourd'hui — Culture
et territoire, Ed. Peuple et Culture,
pp. 17 et 18.)

NOTES :

¹ Cette loi, issue des négociations ayant suivi les événements de mai 1968 assure aux salariés le droit au congé-formation et fait obligation aux entreprises de financer la formation professionnelle.

² Pris ici au sens précis de besoin social — confrère M. DECAILLOT, E. PRETECEILLE, J.P. TERRAIL : *Besoins et mode de production*, Editions Sociales, Paris, 1977.

³ Les formateurs ne sauraient vraiment oeuvrer à l'autonomisation de leurs stagiaires que si le droit à la parole et à l'autonomie leur est reconnu dans l'institution qui les emploie.

⁴ Fidèle à la pensée de Joffre DUMAZEDIER je pense qu'un pouvoir pédagogique (assez proche du pouvoir culturel qu'il identifie) doit être institué c'est-à-dire *légalisé*. C'est ce qui fut fait au CREFO après trois années de fonctionnement pour le collectif des formateurs.

⁵ Personnes rémunérées à la tâche sans contrat de travail.

⁶ Le passage en 1979 à la voix délibérative a été différé par les salariés eux-mêmes qui souhaitaient une année d'expérience supplémentaire avant d'opter ou non pour une attitude co-gestionnaire.

⁷ Cette expression peut paraître vieillote et dépassée mais nous pensons qu'il y a des hiérarchies dans les savoirs et le développement culturel désigne les chemins par lesquels ceux-ci peuvent être atteints et intégrés par ceux qui ne les possèdent pas.

⁸ Si la distinction peut ici paraître subtile disons que le CREFO devait trouver ses financements comme centre de formation auprès de l'État et des entreprises sur des fonds

formation d'adultes. Si les mouvements d'éducation populaire ont eu depuis recours à ces fonds, leurs financements « traditionnels » sont les départements ministériels de la culture, de la Jeunesse et des Sports ainsi que les collectivités locales au titre de l'action culturelle.

⁹ Le CREFO s'est engagé en particulier dans un conflit social qui a opposé pendant plusieurs mois le personnel licencié au patron failli puis au syndic chargé de la liquidation de l'entreprise.

¹⁰ Quantitativement les activités de formation progressent régulièrement depuis 1973. Ainsi en 1978, pour un budget de 685 000 F le CREFO accueillait 823 personnes qui y suivaient des formations d'une durée moyenne de 80 heures (soit 65 840 h/stg).

¹¹ L. ALTHUSSER, *Pour Marx*, Maspero, 1965, p.167.

¹² G. MALGLAIVE, *La formation des adultes*, thèse de IIIe cycle, Paris V, Ronéo, p. 121 à 133.

¹³ L'établissement public régional est une instance dirigée par les élus régionaux qui dispose d'un budget indépendant des attributions financières de l'État. Le crédit accordé pour une période de deux ans permettra de financer 2 000 heures de travail d'étude.

¹⁴ La participation bénévole des formateurs concerne les travaux des assemblées générales du collectif des formateurs, du conseil d'administration, des journées d'étude et dans une moindre mesure du groupe d'étude. Tout ceci représente, pour ceux qui participent à ces différentes instances 10 à 12 journées pas an de travail bénévole situées essentiellement les samedi et dimanche.