

LE CONGRÈS DE L'AFL - ISTRES 1987

LES SAVOIRS

"Les savoirs sont marqués par les conditions sociales dans lesquelles ils s'acquièrent."

Cette phrase, extraite d'une intervention de Jean FOUCAMBERT au Congrès de l'AFL, en septembre 1987, s'inscrit dans une série de réflexions au sujet de la "PROMOTION COLLECTIVE".

Le terme "SAVOIRS", renferme une foule d'ambiguïtés dont la première naît d'un immense sentiment d'impuissance devant la complexité du monde qui nous entoure, surtout quand on cherche à l'appréhender sans aucun instrument d'investigation.

Ne pouvant repérer que quelques notions, apparemment dérisoires par rapport aux multitudes de techniques mirobolantes que nous révèlent les médias, on en conclut qu'il existe des "SAVOIRS", des milliards de connaissances isolées, qui se regroupent seulement en quelques rares familles régulièrement explorées par de mystérieux savants. Ainsi malmené, l'être humain se construit des schémas rassurants : il se dit que puisqu'il n'est pas le seul dans l'ignorance, il peut très bien vivre, à condition de laisser aux autres (les savants et les intellectuels) les SAVOIRS.

Découlant directement du comportement de ceux qui se sentent "ignorants", une tendance perverse s'installe chez ceux qui se disent... intelligents. Parce qu'ils ont découvert un bout de ficelle reliant quelques notions abstraites, ils croient pouvoir dominer et exploiter les "imbéciles". Trop souvent, hélas, ils y parviennent, pendant un certain temps !

Trop souvent, deux fois hélas, l'école se contente de distribuer ces bouts de ficelle, dont l'efficacité s'amenuise avec l'accélération constante des techniques ! Il reste donc des ficelles, voire des cordes ou parfois même des câbles (réservés aux agrégés), dont on sait qu'ils n'attachent plus rien.

Il convient donc de définir autrement les savoirs : au delà des faits, il est nécessaire de percevoir des méthodes, des systèmes, des réseaux, une organisation des concepts en un tout cohérent et conforme à la réalité sociale qui l'a produit. Or, ce XX^{ème} siècle que nous admirons pour sa créativité est entièrement dominé par une société hiérarchisée, avec division du travail et spécialisations systématiques allant jusqu'au cloisonnement complet entre chaque secteur de l'activité humaine. De par sa nature même, la société tend donc à répartir, aux différents niveaux hiérarchiques, les différentes fonctions qui la perpétuent. Il appartient alors aux individus qui refusent une telle organisation de la société de concevoir et de promouvoir des savoirs nouveaux pour parvenir à de véritables transformations.

De nombreuses tendances contestataires et révolutionnaires se sont manifestées depuis plus d'un siècle : elles se sont concrétisées, parfois en imposant un changement de régime, mais elles n'ont pas provoqué, jusqu'à ce jour, la transformation espérée.

Chaque fois, l'élan social porteur d'innovation a délégué son pouvoir aux "meilleurs révolutionnaires". Ont-ils privilégié leur promotion individuelle ? Certes, on a vu s'opérer de timides réformes, mais elles renvoient aussitôt au système hiérarchique initial qu'elles finissent par conforter.

L'hypothèse que privilégie l'AFL, pour expliquer ces échecs répétés, réside dans le fait que les véritables conditions de l'apprentissage n'étaient pas en place ; des promotions individuelles, fort méritées au demeurant, ont occulté l'aspect collectif de l'action révolutionnaire et interdit toute transformation profonde.

Reprenons alors la formulation des conditions qui peuvent amener une réussite collective selon nous :

1. Le domaine de l'expérience doit correspondre à une situation réelle de production, par un groupe répondant à une demande spécifique, formulée dans un proche environnement. Dans ce groupe, les réponses individuelles n'apparaissent que dans des situations de ruptures, de déséquilibrent voire de conflits qu'il serait dommage d'éviter.

2. Le groupe qui effectue le travail est, par nature ou par volonté délibérée de promouvoir des actions éducatives, hétérogène. C'est-à-dire qu'il comprend des personnes ayant des savoirs très différents.

Certains sont en situation d'apprentissage, d'autres ont des compétences particulières parmi lesquelles, pourquoi pas, celles d'enseignant. Les actions entreprises sont concertées et refusent de se soumettre, dès le départ, à des règles de "rentabilité supposée" entraînant la spécialisation systématique ou la division du travail.

3. Toute évaluation sur le travail en cours ou sur l'autre achevée est collective ; c'est même une évaluation permanente dans la mesure où chacun éprouve naturellement le besoin de parler de ses pratiques pour les comparer à celles des autres. De ces échanges naissent de nouveaux gestes, de nouvelles stratégies mieux adaptées... de nouvelles pratiques.

4. Dans un tel cadre de production, celui qui apprend transforme tout ce qu'il "touche" ; il apprend en transformant, au lieu d'apprendre pour être capable, plus tard, peut-être, de transformer.

On retrouve là les circonstances dans lesquelles s'effectuaient, autrefois, des actions quotidiennes qui confondaient la production l'apprentissage, les promotions dans un même creuset de peines, de fatigues ou de détresses. Il était indispensable d'en sortir. Ce qui fut fait, en partie grâce à l'école de Jules Ferry, mais aujourd'hui il est tout aussi urgent de trouver de nouvelles formules. Sans être passéiste, on peut prendre, dans les réalités d'autrefois, ce qui favorisait les apprentissages en introduisant, par le modernisme, des satisfactions profondes dans le travail quotidien. Il convient bien évidemment d'éviter le piège du confort exagéré et systématique, qui n'engagerait qu'une véritable inertie.

Les soucis des pédagogues que nous sommes rejoindraient-ils, ici, les apports récents de certains économistes qui rejettent le taylorisme, aménagent des temps de loisir dans l'entreprise et organisent de nouvelles chaînes de production ? Il s'agit pour eux, et donc pour

le profit d'écarter les pannes coûteuses et trop fréquentes dans la somme de technologies différentes actuellement indispensables pour obtenir un produit fini.

Les résistances qui persistent malgré l'apparente complicité de milieux très différents ne résideraient-elles pas dans l'attachement excessif que nous conservons pour toutes les formes ancestrales de promotions individuelles ?

Nous aurons sans doute, pour dépasser les obstacles légitimes, à mieux définir de nouvelles promotions individuelles, comme résultantes de la seule promotion collective.

C'est une tâche exaltante pour tous ceux qui voient, dans les mouvements rapides de l'actuelle société, autre chose qu'une stérile agitation... Passons de la mutation, souvent exprimée, à une réelle TRANSFORMATION.

Cette notion de transformation permanente est essentielle, car elle s'oppose radicalement à la hiérarchisation des savoirs. Tout indice de supériorité est provisoire, puisqu'on admet la transformation dans l'action et l'on ne peut éviter une nouvelle vision du monde, mettant en valeur le caractère FIGE d'une organisation hiérarchique, en opposition avec le DYNAMISME évident d'une organisation fondée sur l'évolution et la transformation permanente.

André BONBONNELLE