

ROGER MUCCHIELLI

EXEMPLAIRE DE LECTURE

Les méthodes actives

**dans le pédagogie
des adultes**



La collection Formation Permanente a été créée, en 1966, par Roger Mucchielli, agrégé de philosophie, docteur en médecine et docteur ès lettres en sociologie et psychologie. Elle est dirigée depuis 1981 par Lionel Bellenger, responsable pédagogique au groupe HEC et intervenant à Polytechnique, par ailleurs fondateur de la société de conférences et formations IBEL.

Riche de plus de 200 titres, la collection Formation Permanente s'adresse à tous ceux qui s'intéressent à la psychologie sociale ou veulent concevoir eux-mêmes leur formation continue.

La formule originale des ouvrages permet à chacun de travailler sur les contenus théoriques et pratiques et d'effectuer en permanence son perfectionnement.

Véritable outil d'autoformation, chaque titre est rédigé par un expert reconnu qui apporte au lecteur les éléments de réponse indispensables pour renforcer au quotidien ses compétences et ses savoir-faire.

Depuis cinquante ans le succès de la collection ne se dément pas, les ouvrages les plus célèbres étant régulièrement réédités et mis à jour par leurs auteurs.

Le présent ouvrage a été traduit
en allemand (Otto Muller Verlag, Salzbourg)
en espagnol (Editorial Diana, Mexico)
en portugais-brésilien (Livreria Martins Fontes Editora, Sao-Paulo)

© 1972 ESF Éditeur
© ESF Sciences humaines 2025 pour la 14^e édition
Cognitia SAS
3, rue Geoffroy-Marie
75009 Paris

www.esf-scienceshumaines.fr



ISBN : 978-2-7101-4800-5
ISSN : 0768-2026

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2^e et 3^e a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple ou d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou ses ayants droit, ou ayants cause, est illicite » (art. L. 122-4). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Comment tirer le meilleur parti de cet ouvrage ?

Cet ouvrage a pour vocation de vous accompagner dans votre développement professionnel et personnel.

Pour remplir au mieux ces missions, il est constitué de 3 parties :

1 – La première partie, « **Comprendre les enjeux** », vous apporte les éclairages indispensables pour :

- ✓ acquérir une vue d'ensemble de la thématique ;
- ✓ maîtriser la méthodologie ;
- ✓ et découvrir les outils appropriés.

2 – La deuxième partie « **Mettre en pratique** » vous permet de vous entraîner, et grâce aux exercices proposés, d'approfondir et d'assimiler la thématique développée tout au long de l'ouvrage. Les corrigés, quant à eux, permettent de faire le point sur la progression engagée et d'entamer un travail de réflexion personnel.

3 – La dernière partie « **Pour aller plus loin** » vous propose :

- ✓ une bibliographie ;
- ✓ un lexique lorsque cela est pertinent ;
- ✓ un programme de session de formation pour les professionnels qui souhaiteraient monter un stage de formation ;
- ✓ un index.

Pour profiter au mieux des ressources de cet ouvrage, l'auteur a conçu un **plan d'autoformation** personnalisé qui vous conduira, étape par étape, à la maîtrise du sujet traité. Ce plan d'autoformation se trouve page suivante.

Bien entendu, vous pouvez également choisir de découvrir cet ouvrage de façon habituelle, en vous appuyant sur la table des matières que vous trouverez en page 5.

Nous espérons que cet ouvrage vous rendra les meilleurs services dans vos activités professionnelles et personnelles. N'hésitez pas à nous écrire pour nous faire part de vos remarques, critiques et suggestions :

ESF Sciences humaines

3, rue Geoffroy-Marie

75009 Paris

Plan d'autoformation

Cet ouvrage est pour la pratique des méthodes en relation étroite avec *La conduite de réunions*, avec *La méthode des cas* et avec *L'interview de groupe*.

Dans un premier temps, travaillez avec le présent ouvrage selon le plan de formation ci-dessous, en ne vous reportant aux autres ouvrages que lorsque c'est indiqué.

Ce premier travail doit vous prendre 1 ou 2 mois selon le temps dont vous disposez (faites en moyenne 1 point ou 2 de ce plan d'autoformation, par semaine). Laissez passer ensuite 1 mois et recommencez en élargissant votre formation avec certains ouvrages spécialisés cités dans la bibliographie.

- 1** Lisez l'introduction et le chapitre 1.
- 2** Faites l'exercice 1 B, et multipliez les expériences à ce propos. Essayez, si possible, de réaliser en famille la situation décrite dans l'exercice 1 A variante 2 et réfléchissez sur vos observations.
- 3** Faites, après un temps, l'exercice 2.
Lisez le protocole de l'exercice 3 et essayez de prévoir les réactions des participants. Éventuellement vous pouvez réaliser cette situation avec un groupe d'amis complaisants et prévenus des buts.
- 4** Lisez ensuite le chapitre 2, sections 1 et 2.
À partir de là, notez vos observations en toutes occasions d'écoute d'une conférence ou de spectacle d'un film d'information. Commencez à vous interroger sur la différence entre l'information par le film (moyen audiovisuel) et l'information par conférence.
- 5** Lisez le chapitre 2, section 3, puis faites l'exercice 4 et terminez la lecture de le chapitre 2.
Réunissez une documentation sur les machines à enseigner, allez voir un centre ou une faculté qui utilise une de ces machines. Cherchez à vous familiariser (lectures conseillées) avec la programmation d'un enseignement.
- 6** Faites l'exercice 5, première et deuxième partie.

- 7** Lisez le chapitre 3 en entier.
Pour vous familiariser avec la conduite de groupe en étude de cas, faites l'exercice 7 de l'ouvrage *La méthode des cas*.
Quoique ces exercices vous éclairent sur la technique de l'animation, ces clartés restent inutiles tant que vous n'avez pas vaincu, par ailleurs, une éventuelle peur du groupe. Sur ce dernier point, apprenez à intervenir de manière spontanée et décontractée dans les réunions de groupe (professionnels, politiques, syndicaux, etc.) des diverses associations auxquelles vous appartenez.
- 8** Lisez le chapitre 4, sections 1, 2 et 3.
Réunissez une documentation sur les moyens audiovisuels, demandez les catalogues des organismes diffuseurs de films de formation (adresses à la fin de la bibliographie). Reprenez vos remarques antérieures sur le film d'information et analysez l'impact particulier de ce moyen à l'occasion d'autres observations (utilisant la télévision).
Cherchez à voir une salle équipée d'un circuit intérieur de télévision, et, si possible, à observer des stagiaires qui suivent une formation dans ces conditions.
Visitez un Institut d'apprentissage des langues vivantes équipé de moyens audiovisuels (cabines individuelles avec magnétophone et autocontrôle).
- 9** Faites l'exercice n° 7, A et B et lisez la section 4 du chapitre 4.
Réunissez effectivement une documentation biographique et historique sur les créateurs et sur les grandes inventions.
Participez si possible à un brainstorming. À défaut, renseignez-vous sur ce type de réunion (consultez Osborn, *op. cit.*, ou lisez le chapitre 4 de l'ouvrage *La conduite des réunions*. Un exercice de conduite de brainstorming y est également proposé).
- 10** Lisez le chapitre 5, section 1.
Essayez d'établir, selon ce schéma un plan de formation complet qui serait applicable à des stagiaires désireux de se former au poste que vous occupez, la durée de cette formation étant fixée de façon optimale par vous (ce qui suppose par contre-coups que vous fixiez le niveau des entrants).
- 11** Lisez le protocole des exercices 8 et 9, et ensuite la section 2 du chapitre 5.
- 12** Faites l'exercice 10 et lisez les sections 3 et 4 du chapitre 5 ainsi que la conclusion générale.

Table des matières

Comment tirer le meilleur parti de cet ouvrage ?	3
---	---

Plan d'autoformation	4
-----------------------------------	---

1^{re} partie – Comprendre les enjeux

Introduction	11
---------------------------	----

Chapitre 1. Spécificité de la pédagogie des adultes	13
1. Le long passé de l'éducation des adultes	13
2. L'inadéquation des méthodes scolaires traditionnelles	19
3. Les principes d'une pédagogie spéciale pour adultes	25
4. Les problèmes particuliers du perfectionnement des formateurs	34
5. Pour conclure	36

Chapitre 2. De l'information-spectacle à l'enseignement programmé.	37
1. Caractéristiques de la communication pédagogique	38
2. L'information-spectacle et ses insuffisances	46
3. Comment rendre plus efficaces les conférences et films d'information ?	49
4. Les machines à enseigner	54

Chapitre 3. Les « méthodes actives » dans la formation	63
1. La pédagogie du <i>learning</i> ou formation par l'apprentissage ...	64
2. Les méthodes de découverte	71
3. Les méthodes actives proprement dites	77
4. L'utilisation du groupe dans la pédagogie active	81

Chapitre 4. Psychopédagogie des motivations et de la créativité. ..	89
1. La manipulation des motivations en situation pédagogique ...	90
2. Revue des motivations pédagogiquement exploitables	96
3. Les moyens audiovisuels	104
4. La créativité et la pédagogie de la créativité	107
5. Conclusion	117

Chapitre 5. Quelques problèmes pratiques dans la formation des adultes	119
1. Comment établir un plan de formation ?	119
2. Comment contrôler la situation pédagogique ?	131
3. Comment contrôler le changement visé par la formation ? ...	138
4. Comment organiser l'autocontrôle et l'autoperfectionnement des enseignants et formateurs ? ...	142

Conclusion	147
-------------------------	-----

Première partie

COMPRENDRE LES ENJEUX

Introduction

La loi du 3 décembre 1966 engageait les premières étapes de l'institution officielle de l'éducation permanente et amorçait la coordination des actions de formation. Deux ans plus tard, la loi du 31 décembre 1968 étendait le système d'indemnisation des stagiaires dans des conditions telles que le droit à la formation permanente était pratiquement formulé. L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel reconnaît et organise le droit à des congés de formation.

Un avenant de 1971 à l'accord du 9 juillet 1970, introduit par les organisations professionnelles et syndicales, assimile aux autorisations d'absence pour suivre une formation, les autorisations d'absence demandées par les cadres et les agents de maîtrise en vue d'enseigner. Enfin, par la loi de juillet 1971, le financement est prévu de sorte que depuis 1976, 2 % des salaires payés par les entreprises et organismes sociaux vont au financement des actions de formation, ce qui représente plusieurs milliards de francs lourds.

Avertissement

Le contexte législatif auquel il est fait allusion dans cet ouvrage de référence date des premières éditions, l'auteur Roger Mucchielli, ayant disparu en 1981.

L'article premier de cette loi du 16 juillet 1971 précise clairement les objectifs : « La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie

active ou s'y engageant. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objectif de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle, et leur contribution au développement culturel, économique et social. »

Ainsi la formation continue intéresse brusquement tous les citoyens, hommes et femmes qui font partie de la « population active », c'est-à-dire qui assument des rôles socioprofessionnels effectifs, et qui croyaient être définitivement « sortis de l'école ».

Des centaines de milliers d'adultes (le nombre des stagiaires est passé de 60 000 en 1968 à 1 735 000 en 1978) vont avoir à acquérir ou à perfectionner leur qualification tout en assurant leur promotion personnelle, et des dizaines de milliers d'enseignants, chevronnés ou improvisés, vont avoir à assurer le rôle nouveau de formateurs d'adultes.

Le branle-bas général va s'intensifier, et même si, dans un avenir proche, la spécialité d'enseignant d'adultes est créée, et si des écoles de formation de formateurs d'adultes sont instituées, une longue période de tâtonnements a commencé en 1972 et se prolonge.

Étant donné ces faits et dans l'esprit dans lequel la formation des adultes est réclamée et mise sur pied, les méthodes actives sont les plus indiquées pour susciter la capacité d'autodéveloppement et la créativité, qualités premières des professionnels d'aujourd'hui et de demain. Encore faut-il les connaître et les adapter à la pédagogie des adultes; c'est l'objet du présent séminaire destiné aux formateurs.

Spécificité de la pédagogie des adultes

On peut s'interroger sur la possibilité conceptuelle d'une « pédagogie des adultes » (puisque par étymologie la pédagogie est l'art d'enseigner les enfants), et préférer (comme le propose Pierre Goguelin) le mot d'andragogie. En pratique, la différenciation n'est jamais poussée bien loin et l'on assiste à des conséquences attristantes tel par exemple le transfert pur et simple, en pédagogie des adultes, de méthodes d'enseignement primaires et traditionnelles (c'est-à-dire concrètement l'exposé du maître avec pour aides la craie et le tableau, ceci devant le groupe disposé comme à l'école communale), telle aussi l'inverse (qui est très à la mode depuis la réforme de 1969) qui consiste à considérer tous les élèves comme des adultes, y compris les enfants de 10 ans et à instituer des « méthodes nouvelles » (le groupe en autoformation par exemple) valables seulement en pédagogie des adultes.

Beaucoup de difficultés se dissolvent lorsqu'on analyse la spécificité de l'enseignement des adultes.

1. Le long passé de l'éducation des adultes

Quoiqu'elle n'ait pas encore défini ses méthodes, la pédagogie des adultes a défini ses clients et ses objectifs depuis bientôt deux siècles, si l'on fait de Condorcet, avec son rapport de 1792, le père de l'éducation permanente.

1.1 Au temps des Lumières

Voici le projet (présenté par le Comité de l'instruction publique à l'Assemblée nationale) en 1792 :

« L'instruction doit être universelle, c'est-à-dire s'étendre à tous les citoyens. Elle doit, dans ses divers degrés, embrasser le système entier des connaissances humaines et assurer aux hommes, dans tous les âges de la vie, la faculté de conserver leurs connaissances et d'en acquérir de nouvelles. On instruira le peuple des lois nouvelles, des observations d'agriculture, des méthodes économiques qu'il lui importe de ne pas ignorer : on lui montrera l'art de s'instruire lui-même. »

Tous les mots clés sont dans ce texte : l'éducation permanente sous la formule « conserver ses connaissances et en acquérir de nouvelles à tous les âges de la vie »,... la relation de la formation continue avec les réalités et les nécessités de l'existence et le métier à l'âge adulte, ceci dans l'expression « ce qu'il lui importe de ne pas ignorer », faisant allusion à la législation, à l'agronomie et à l'économie politique,... et même le slogan promis à un grand avenir apprendre à apprendre, que Condorcet appelle « l'art de s'instruire soi-même ».

1.2 Au siècle de l'industrialisation

Les Anglais, à la fin du XVIII^e siècle, avaient mis sur pied des écoles pour adultes (celle de Nottingham s'ouvre en 1798) avec le souci pratique d'apprendre à lire aux gens, et de leur enseigner ensuite ce qu'ils avaient besoin de savoir pour leur métier et pour leur promotion. Ces *Adults Institutions* servent en 1815 de modèle pour un projet français, attribué à Guizot, instituant des « classes d'adultes ».

Dès 1830, d'anciens polytechniciens créent « l'Association polytechnique d'instruction populaire », et cette idée est suffisamment dans l'air à l'époque pour que personne ne s'étonne en 1831 des initiatives d'un enseignant célèbre de l'École polytechnique, Auguste Comte, instituant à ses propres frais les cours pour adultes dans les mairies de Paris, avec un programme bien étudié puisqu'il s'agissait de les amener à la sociologie (le mot sera créé par Auguste Comte avec des implications politiques en 1840) en commençant par les mathématiques et en enchaînant, selon « l'ordre historique, dogmatique et logique », par l'astronomie, la physique, la chimie, la biologie.

Les intellectuels sont alors tellement excités pour l'éducation des adultes que je m'étonne que quelqu'un n'ait pas trouvé à l'époque la méthode de la formation par la démultiplication (1 adulte en forme 10, ces 10 en forment 10 chacun, soit 100,... ces 100 en forment 1 000 et ainsi de suite en progression géométrique) qui couvre les 10 millions d'adultes actifs... en 7 relais.

D'autant plus surprenant que Fourier, par ailleurs inventeur de l'utilisation des motivations pour l'attribution des fonctions sociales, étendait avec un principe analogue son socialisme à la planète entière en cinq ans. Ceci se serait passé, si on l'avait écouté, entre 1830 et 1835.

À partir du milieu du XIX^e siècle, le mouvement d'éducation universelle se divise en deux courants qui vont connaître des destins séparés : d'une part l'idéologie socialiste persévère dans sa visée d'éducation du peuple, ce qui nous donnera vers la fin du siècle le populisme, puis le mouvement dit des Universités populaires créé dans les premières années du XX^e siècle, à peu près à la même époque que les Cercles d'études du Sillon,... qui se prolongeront après 1920 par les Équipes Sociales. « En 1902, écrit Benigno Caceres (in *Histoire de l'éducation populaire*), il y avait 47 universités populaires à Paris, 48 en banlieue et une cinquantaine en province dont celles de Brest (animée par C. Guieyette) et de Rennes, où une intime fusion s'était opérée peu à peu entre étudiants et ouvriers ». Puis après la guerre de 14-18, se développe le Mouvement des compagnons de l'université nouvelle d'orientation socialo-communiste. Plus concrets mais issus du même souci d'éducation populaire sont la création, en 1920, des ciné-clubs, et les développements après la Deuxième guerre mondiale, des associations de culture populaire dont Peuple et Culture, et les autres institutions parmi lesquelles l'Institut de culture populaire, Tourisme et Travail, etc. Plus près de nous, après 1968, la vieille idée d'université populaire est redécouverte par les nouveaux socialistes qui croient alors l'inventer. On parla aussi d'« Universités d'été ».

La seconde branche se développa séparément, en dehors de l'idée d'éducation du peuple et de tout but politique, et se centra de façon très réaliste sur les nécessités de la formation des adultes et de la promotion professionnelle.

En Angleterre, en hommage à un apôtre de l'éducation des travailleurs, John Ruskin (1819-1900), est fondé à Oxford en 1899 le *Ruskin College* (qui fonctionne toujours).

Dès 1865 s'organisent en France les cours du soir au Conservatoire national des arts et métiers de Paris.

Victor Duruy, ministre de l'Instruction publique sous Napoléon III lance une campagne d'instruction des adultes. Son compte rendu en avril 1866 reflète son enthousiasme personnel.

Un compte rendu enthousiaste (extrait) :

« 30000 instituteurs se sont mis résolument à l'œuvre. Ils ont ouvert, dans 22947 communes, 22980 cours d'adultes pour les hommes et 1706 pour les femmes, au total 24686 écoles nouvelles où chacun d'eux a donné en moyenne 140 heures de leçons. Ces cours ont été suivis par

552938 hommes et 42567 femmes dont le plus grand nombre était arrivé à l'âge où l'expérience de la vie fait sentir vivement le regret de l'instruction négligée ou perdue. Plus de 3/5^e de ces cours sont gratuits... » (Victor Duruy, 1866).

1.3 Au xx^e siècle

En 1919, la loi Astier prévoit que tous les jeunes en apprentissage dans les entreprises doivent recevoir des cours professionnels d'enseignement technique.

En avril 1928, la Chambre de commerce et d'industrie de Paris décide la création d'une école de perfectionnement dans l'administration des affaires, et entre en liaison avec la *Business School* de Harvard. En 1930, l'école est créée sous le nom de Centre de préparation aux affaires, et elle deviendra par la suite le Centre de perfectionnement dans l'administration des affaires, premier institut de promotion et de formation d'adultes qui fonctionne toujours, et a même connu de grands développements (toutes les universités ont aujourd'hui un institut d'administration des entreprises).

En 1936, le gouvernement organise la promotion sociale, aussi bien professionnelle par la création de ce qui deviendra la FPA, formation professionnelle accélérée, (cf. p. 67) que syndicale et ouvrière avec les Collèges du travail et les Écoles normales ouvrières. En 1946, le gouvernement crée une direction générale de l'Éducation populaire et des Sports, en avril 1948 sont mis sur pied les Cours de perfectionnement pour la Promotion du Travail.

En 1949, commence aux USA la floraison des programmes de perfectionnement des cadres, et, en France, est créé cette même année l'Institut français pour la formation et le perfectionnement des chefs (IFPC). En 1953, au XI^e Congrès international de psychologie (Paris), l'idée de « formation dans l'entreprise » est au programme et apparaît, malgré les réticences, comme un des rôles possibles du psychologue industriel.

Au niveau international, on s'occupe de l'éducation des adultes et une division « éducation des adultes » est créée à l'Unesco (en 1979, le directeur en est un Tanzanien, son bureau est à Paris¹).

En 1956, l'expression « promotion sociale » est remplacée par celle d'« éducation permanente » dans le projet Billières, alors ministre de l'Éducation nationale. Il faisait suite à un avant-projet préparé par P. Arents, définissant l'éducation permanente.

1. L'Unesco édite régulièrement un bulletin d'information sur l'éducation des adultes dans les divers pays du monde.

L'éducation permanente selon P. Arents

- 1) « Un prolongement naturel de l'enseignement ».
- 2) « Un perfectionnement professionnel et technique à tous les niveaux ».
- 3) « Un moyen de protection de l'homme contre les effets déshumanisants de la technique et des propagandes ».
- 4) « Une promotion du travail et un reclassement de certains adultes ».

En 1959 est publiée la loi du 31 juillet, charte de la Promotion sociale en France ; elle organise la formation continue en 3 degrés :

- 1) la préparation du CAP par les apprentis et adultes en un ou deux ans de cours du soir ou par demi-journées prises sur l'horaire de travail ;
- 2) la promotion professionnelle des ouvriers qualifiés qui pourront devenir techniciens en deux ou trois ans ;
- 3) la promotion supérieure du travail (par laquelle les techniciens deviendront ingénieurs en trois ou quatre ans).

Cette même loi prévoit la formation-promotion pour les agriculteurs.

En 1962, un service spécial de la Promotion sociale est créé auprès du Premier ministre pour harmoniser les initiatives dans ce domaine, mais déjà depuis longtemps le Centre universitaire de coopération économique et sociale de Nancy, sous l'impulsion de Schwartz, avait lancé la notion d'éducation permanente et systématique en proposant la formation par la démultiplication ou par progression géométrique permettant la prise en charge autonome de la formation continue par les entreprises elles-mêmes.

« Il s'agit, écrit B. Schwartz (dans le numéro spécial de la revue *Esprit* sur « La réforme de l'université » en 1956), dans une première phase de former des hommes dont la plupart deviendront des instructeurs et qui, dans une seconde phase, formeront à leur tour d'autres hommes qui eux-mêmes deviendront instructeurs et ainsi de suite... C'est probablement la seule méthode qui permette en un temps limité (par exemple dix ans) d'embrasser des ensembles considérables : toute une entreprise, toute une industrie, toute une région. »

La notion de formation permanente (après celle de formation continue et d'éducation permanente) prend corps. Louis Armand et Michel Drancourt l'avaient mise en avant en 1961 (dans *Plaidoyer pour l'avenir*) et ils écrivaient :

« Nul doute que dans l'histoire de la formation, la période où l'instruction a été concentrée sur la jeunesse sera considérée comme paléo-culturelle²... Tous les adultes doivent être aujourd'hui concernés, et il faut repenser la manière dont sont distribuées les connaissances. Dans une première étape, il faut apprendre à apprendre... La formation permanente est le seul moyen... ».

Depuis 1967, le Conseil de l'Europe et plus spécialement son Conseil de la coopération culturelle (CCC) multiplie les colloques et les rapports sur l'éducation permanente dans les États de la Communauté.

Avec l'avènement de l'ère des ordinateurs qui représente réellement le début d'une révolution technologique comparable à l'apparition du machinisme industriel au XVIII^e siècle,... l'idée s'implante que nous vivons une période de changement accéléré (« période d'accélération », « de mutation », etc.), et qu'il faut « rester dans la course » pour ne pas être éliminé. La notion de « recyclage » est à la mode.

Les mass-média ont joué un rôle évident dans cette mobilisation générale des esprits, sans apporter pour autant les solutions espérées. Je veux dire que les communications de masse se sont développées d'une manière fantastique depuis la fondation en 1836 du premier journal à bon marché (le quotidien *La Presse*) par Émile de Girardin.

La multiplication des journaux, des cinémas (les frères Lumière inventent le cinématographe en 1894, la première salle de cinéma s'ouvre à Paris en décembre 1895, il y a plus de 200 000 salles de cinéma en France en 1979), l'invention de la radio (la TSF entre dans le domaine commercial dès 1903 à la suite des réalisations de Marconi), la télévision (issue en 1923 des travaux de Belin, la première émission expérimentale ayant lieu en France en 1932), qui prend, à partir de 1948 (date de l'inauguration des premières émissions sur 849 lignes) une extension extraordinaire (15 millions de récepteurs télé en France en 1979)... tout cela a submergé le monde d'informations, a intensifié le besoin de savoir, a diffusé instantanément les nouveautés, les découvertes et les réalisations techniques, mais n'a pas réellement eu le rôle formateur que l'on était en droit d'espérer.

Le décalage entre l'instant historique de la découverte scientifique ou technique, de la réalisation industrielle ou artistique... et l'instant de sa connaissance (comme information-spectacle) par une masse d'individus, décalage qui était autrefois de plusieurs générations, est aujourd'hui de quelques heures, et cela contribue fortement à façonner le sentiment que chaque professionnel est « dépassé ». L'avantage traditionnel des anciens

2. C'est-à-dire relevant d'un âge préhistorique de la culture.

sur les jeunes se dissout tous les jours un peu plus. Les idées de recyclage périodique et de formation permanente prennent de plus en plus un caractère d'urgence.

C'est dans ce lointain courant et dans ce contexte que les lois récentes parues en 1970 et en 1971 font obligation à tous les organismes sociaux et professionnels, et pratiquement à tous les corps de métier, de prévoir et d'organiser la formation permanente de leur personnel, et instituent pour les employés le droit à la formation. D'où le grand branle-bas depuis 1972³.

Ajoutons, car ceci est aussi important que la lutte contre la stagnation et la routine, que la formation permanente apparaît comme le moyen le plus efficace – et peut-être le seul – de lutter contre le processus de bureaucratisation, maladie maintenant diagnostiquée comme mortelle pour toute société et pour tout organisme social.

2. L'inadéquation des méthodes scolaires traditionnelles

Quoique la nécessité de la formation des adultes n'ait fait aucun doute depuis deux siècles et qu'elle soit aujourd'hui acceptée comme une urgence, la solution du problème sur le plan méthodologique reste étrangement nébuleuse.

L'image de l'École – ou, au mieux, de l'Université – s'impose avec une insistance d'autant plus extravagante que la preuve est faite (depuis qu'on essaye) que la transposition de la pédagogie de type scolaire ou universitaire aux adultes est un échec.

Il est temps de considérer cet échec comme un fait (et non comme un hasard ou comme un scandale), d'en analyser les causes et de mettre sur pied une méthodologie spéciale de la pédagogie des adultes.

2.1 La mentalité des adultes

Les raisons sont pourtant simples à cerner pour qui veut bien s'arracher à la fascination de la pédagogie telle qu'elle est pratiquée à l'école primaire, au lycée ou à l'université.

◆ **Nous appelons « adultes »** les hommes et les femmes qui ont plus de 23 ans et qui sont entrés dans la vie professionnelle, assumant des rôles sociaux actifs et des responsabilités familiales, ayant déjà une expérience

3. Une « Agence nationale pour le développement de l'éducation permanente » a été créée le 1^{er} janvier 1973 en remplacement de l'Institut National de formation des adultes, qui avait été créé en 1963.

directe de l'existence. Si par surcroît nous les supposons normaux, nous considérerons qu'ils sont sortis du type de relations de dépendance et de « mentalité » caractéristiques de l'enfance et de l'adolescence, qu'ils ont accédé à un autre type de relations sociales d'interdépendance, qu'ils se sont pris en charge eux-mêmes dans l'organisation de leur vie et de leur « horizon temporel » (de leurs projets personnels et sociaux) et qu'ils ont, avec un réalisme et un pragmatisme efficaces, une conscience suffisante de leur insertion sociale, de leur situation, de leurs potentialités et de leurs aspirations.

Cela implique qu'ils n'ont plus ni la vie protégée (intrafamiliale) de l'enfance, ni la splendide marginalité des étudiants, à l'instruction et aux loisirs desquels les contribuables consacrent 15 000 F par tête et par an.

♦ **Caractères généraux de la mentalité des adultes.** Au plaisir de la découverte expérimentale du monde inconnu, plaisir à peine contrebalancé par l'apprentissage du « savoir de base » dans la discipline de l'école primaire,... aux plaisirs de l'imagination romantique des adolescents et des étudiants (car les étudiants ordinaires de nos universités, ceux qui n'ont pas encore d'insertion professionnelle et qui ont entre 18 et 23 ans, sont des adolescents) reconstruisant le monde selon leur fantaisie et leurs rêves... s'est substitué chez les « adultes » le souci de vivre dans ce monde et d'y tracer leur route personnelle après avoir découvert qu'« on ne peut pas faire n'importe quoi, n'importe comment ni à n'importe quel moment » (selon la belle formule de Gaston Berger).

À ce réalisme, à ce sens de soi, du présent et de la relativité du projet, s'associent des handicaps de plus en plus sévères avec l'âge :

- la curiosité universelle, celle de l'enfance, s'estompe... ;
- l'impression de possibilités infinies, celle de l'adolescence s'éteint... ;
- l'intelligence, qui culmine en valeur absolue, entre 13 et 17 ans, baisse, et compense ses pertes par une plus grande capacité d'organisation de l'acquis... ;
- les rôles sociaux marquent la personnalité et, sous certains aspects, la déforment, risquent même de l'étouffer... ;
- les motivations (les besoins, les sentiments, les aspirations, les attentes) changent... ;
- la plasticité du Moi, ses pouvoirs d'adaptation quasi illimités, se rétrécissent, et, à la place, un certain équilibre défensif s'installe ; les résistances au changement se font de plus en plus fortes.

Ces caractéristiques générales, qu'il convient de compléter par les données de la psychologie différentielle des sexes et des âges de la vie, aussi bien que par la psychologie de la personnalité (esquissée dans le séminaire *Les complexes personnels*, chapitre 2), font déjà comprendre l'ina-