



HAL
open science

La formation des syndicalistes réunionnais : de l'autoformation à l'autodidaxie

Jean-Claude Sornom

► **To cite this version:**

Jean-Claude Sornom. La formation des syndicalistes réunionnais : de l'autoformation à l'autodidaxie. Travaux & documents, 2002, Les recherches en éducation et formation à l'Université de La Réunion, 18, pp.141–170. hal-02180877

HAL Id: hal-02180877

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02180877>

Submitted on 28 Oct 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La formation des syndicalistes réunionnais : de l'autoformation à l'autodidaxie

JEAN-CLAUDE SORNOM*

INTRODUCTION GÉNÉRALE

A première vue, les délégués syndicaux qui sont loin d'être des experts, ne sont pas tous non plus des cadres supérieurs et pourtant, ils se prononcent sur les aspects du management ou de gestion d'une ou des organisations. Ils semblent être des spécialistes en comptabilité à en juger leur comportement face à un bilan ou un compte de résultat d'une entreprise ou d'une activité professionnelle, de même que tout laisse croire qu'ils sont juristes au regard des commentaires qui sont faits sur les textes législatifs du travail.

Que l'on ne se méprenne pas sur ce que l'on peut qualifier de négativisme ou de subjectivisme de notre regard ; au contraire, notre admiration et notre respect face à des connaissances déployées dans autant de domaines, ont suscité notre attention.

Qui sont ces délégués syndicaux ? Comment font-ils pour maîtriser ces matières portant sur le droit, la gestion, l'économie et la comptabilité ? Qui les a formé ? Où ont-ils appris ?

Cette série de questions qui nous a permis de construire notre problématique nous a aussi servi à nous interroger sur le concept même d'une des formes de l'autoformation, à savoir, l'autodidaxie.

C'est quoi être autodidacte ? Comment devient-on autodidacte ? Que met-on en œuvre pour apprendre ? Quels sont les outils utilisés ?

* Jean-Claude Sornom est Doctorant en Sciences de l'Éducation à l'Université de La Réunion.

Cette dernière série d'interrogation est à l'origine de notre recherche. Nous nous sommes rendu compte qu'il n'existait pas de formation au syndicalisme en milieu institutionnel, et que par conséquent nous avions à faire à des personnes qui se sont formées hors milieu scolaire. Leurs savoirs sont puisés dans des rencontres, des documents spécialisés, et leur savoir-faire et savoir-être s'inspirent d'un apprentissage par observation et écoute. C'est cette pratique d'apprentissage sans la présence d'un enseignant exerçant à l'école ou dans un centre de formation qui a attiré notre attention. Au-delà de la marche vers une certaine autonomisation, le sujet social qui est le délégué syndical semble abandonner le statut de dominé qu'il a connu en formation initiale et qu'il aurait pu vivre au sein de son entreprise, pour se transformer en sujet apprenant selon des méthodes que nous nous sommes proposé de découvrir.

En nous orientant vers le sujet lui-même et le processus d'apprentissage qu'il développe dans un contexte particulier, nous faisons le choix d'une démarche scientifique sociopédagogique.

Nous avons choisi dix volontaires issus des cinq syndicats représentatifs des salariés à raison de deux sujets par syndicat. Parallèlement, nous avons observé huit des dix délégués qui avaient au préalable accepté de se prêter au jeu de l'entretien non directif.

HISTORIQUE

Le contexte

La Réunion n'a pas tiré profit de la loi du 21 mars 1884 autorisant la création et la vie du mouvement syndical¹. Outre quelques grèves en 1894, à Saint-Pierre grève des ouvriers typographes du journal « Le Courrier de Saint-Pierre », en 1894 grève de 6 agents de service à la prison de Saint-Denis, en 1901 grève des ouvriers du chantier de Quai Est à la rivière Saint-Denis, et en 1907, grève des ouvriers de l'atelier des forges et fonderies de Ravine Creuse, il faut attendre l'année 1912 pour voir un syndicat réunir en son sein 13,6 % des travailleurs des entreprises industrielles de la colonie². Le difficile démarrage du mouvement syndical est dû à un contexte propre à la conjoncture socio-économique de La Réunion à ce moment-là.

1 P. Eve, *Tableau du Syndicalisme à la Réunion*, Editions CNH, juillet, août 1991, n°23/24.

2 P. Eve, *Tableau du Syndicalisme à la Réunion*, Editions CNH, juillet, août 1991, n°23/24, p. 50.

Bien que la minorité blanche de la fin du 19^e siècle n'avait pas intérêt à favoriser un climat permissif pouvant entraîner certains regroupements, une volonté même implicite du reste de la population eût été utopique tant les barrières face à cette intention étaient infranchissables.

Outre l'adage « diviser pour mieux régner » appliqué à la lettre par les propriétaires blancs, toute tentative de concertation entre le reste de la population s'avérait alors impossible. Comment communiquer entre esclaves faisant partie d'une population composée de cafres, malgaches, de noirs de la côte d'Afrique, d'indiens de la côte Malabar et de malais. Quelle circulation de l'information quand chaque ethnie parle sa propre langue d'origine et ne sait ni lire ni écrire pour la presque totalité des composantes de ces « nations » venues d'ailleurs. De plus, il n'était pas nécessaire de se regrouper pour défendre ses intérêts, puisque la voie de recours était Dieu. En faisant une neuvaine à l'église, une promesse à Saint-Expédit ou en consultant le sorcier qui pouvait envoûter le patron et lui faire entendre raison, les demandes individuelles avaient des chances d'être satisfaites. Le patron même injuste et inhumain n'est pas tenu pour responsable, c'est Dieu le justicier qui doit rétablir les choses.

En 1871, selon J. Varondin³, le Consul de Grande-Bretagne à La Réunion enregistre trois cent dix-neuf plaintes pour mauvais traitements et quatre cent trente-sept pour violation de contrat. Ces plaintes émanent essentiellement des malabars qui constatent le non respect de leur statut d'engagés. Selon ce même auteur,

« Dans une situation conflictuelle [...] animés par l'esprit de solidarité, de justice surtout, de la soif de survivre, du refus de se laisser tromper, les indiens vont s'organiser et donner à La Réunion les premières structures d'une activité syndicale et mutualiste ».

Si les esclaves condamnés à la soumission et au silence n'ont pas pu se plaindre ouvertement auprès de leurs propriétaires, si les affranchis qu'ils sont devenus plus tard, sans doute n'ayant pas intégré pleinement leur nouveau statut, n'ont pu eux aussi porter la moindre revendication auprès de leurs maîtres, il faut attendre semble-t-il une réaction des malabars pour que naissent les premiers mouvements syndicaux à La Réunion.

3

J. Varondin, *La communauté des Réunionnais d'origine indienne, Les Malabars*, Université de La Réunion, Année 83-84, U.V. Histoire de La Réunion.

Ainsi, ce serait aux malabars que reviendrait la paternité des premiers mouvements syndicaux et Oyapouri et Gabriel Virapin en auraient été les leaders.

Evolution du mouvement syndical à La Réunion

Selon P. Eve, « le grand tournant pour le mouvement syndical se situe en 1936... ». Le syndicalisme agricole fait alors son entrée. Ainsi, les cheminots, les dockers et les haleurs de pioche se regroupent en une fédération rattachée à la Confédération Générale du Travail.

Le premier grand défilé des travailleurs dans les rues de Saint-Denis en 1936 est considéré comme une provocation et une insulte pour la Bourgeoisie⁴. La seconde guerre mondiale calmera quelque peu les ardeurs des protagonistes.

Ce n'est qu'en 1946 que le Syndicalisme Réunionnais se mettra à l'heure du Syndicalisme Métropolitain. Tous les syndicats locaux s'affilient aux grandes confédérations de la métropole.

D'abord la CFTC en 1946, puis FO en 1948, ensuite la CFDT en 1966 et enfin la CFE-CGC. En 1968, les Cégetistes ne voulant plus recevoir de mots d'ordre de Paris, décident de constituer une centrale autonome, la CGTR. A ce jour, outre la CGTR et quelques syndicats autonomes implantés notamment au sein des Collectivités Territoriales, toutes les sections sont rattachées aux Grandes Confédérations Métropolitaines.

Si nous ne prenons pas en compte les non salariés qui comprennent les indépendants et les professions libérales, on peut estimer à environ 140 000 le nombre de personnes employées à La Réunion. Nous estimons aussi que la population active opérant dans le secteur privé est d'environ 90 000. Pour les besoins de notre étude, nous nous intéresserons aux délégués syndicaux des cinq syndicats représentatifs des salariés issus du secteur privé.

LES DÉTERMINANTS JURIDIQUES

Les conditions de désignation du délégué syndical

Un délégué syndical n'est pas élu. Il est désigné par l'un des cinq syndicats représentatifs (CGT, FO, CFTC, CFDT, CGC) pour représenter l'organisation syndicale au sein de l'entreprise. Cette désignation ne

peut se faire que dans les entreprises de 50 salariés et plus. Le mandat de délégué prend effet dès la date de la désignation. Salarié protégé, il dispose d'un crédit d'heures pour l'exercice de son mandat. Le délégué syndical représente son syndicat dans l'entreprise, tant vis-à-vis des salariés que vis-à-vis de l'employeur.

Son action s'ordonne autour de la défense des intérêts professionnels des salariés de l'entreprise, il a compétence générale à partir du moment où l'intérêt des travailleurs est en cause. Il assiste de droit aux réunions mensuelles et obligatoires des délégués élus du personnel.

Il en est de même au sein des instances représentatives de l'entreprise. Ainsi il assiste avec voix consultative, aux réunions du Comité d'Entreprise et du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail). Il est l'interlocuteur privilégié vis-à-vis de l'employeur ; à ce titre, il se voit attribuer l'important rôle de négociateur. A l'occasion des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) sur les salaires effectifs, la durée du temps de travail, sa présence est obligatoire. Pour pouvoir négocier ces points, l'employeur devra lui remettre les informations dont le contenu porte sur la masse salariale annuelle, le bilan social, le travail à temps partiel, les heures supplémentaires, la formation du personnel.

Les centres de formation

Tous les syndicats ayant en leur sein des délégués syndicaux qui font l'objet de notre étude, possèdent un centre de formation.

Nous tenons à relever un constat important : les formations qui sont dispensées s'adressent uniquement aux adhérents. Cette précision revêt un caractère particulier dans notre étude, car cela veut dire, qu'aucune formation n'est destinée à une personne qui voudrait se préparer au syndicalisme.

En effet, à part l'initiation qui est proposée aux nouveaux adhérents, toute formation spécialisée est destinée à finaliser les connaissances de base en matière juridique, d'hygiène, de sécurité et de comptabilité. Une première remarque qui va nous conforter dans notre rôle de chercheur, est capitale : en effet il n'existe pas en milieu institutionnel de formation ou de préparation au rôle syndical. Chronologiquement une personne qui rejoint le mouvement syndical quel qu'il soit, ne reçoit aucune formation en milieu institutionnalisé, et devra par conséquent apprendre

son rôle que bien plus tard, ou jamais, en centre de formation de son syndicat. L'éventualité de n'être jamais formé par son syndicat n'est pas écartée. En effet, si certaines formations de base intitulée généralement « découverte syndicale », sont dispensées localement par des réunionnais ou des intervenants venus de la métropole, la plupart des stages de haut niveau se déroulent en terre métropolitaine puisqu'organisés par les grandes confédérations. L'éloignement et le coût contribuent alors à minimiser le nombre de formations souhaitées, à diminuer le nombre de participants et au pire, à oublier une forte population de délégués syndicaux de La Réunion.

On peut donc conclure, et nous l'avons vérifié au cours de nos entretiens, que les délégués syndicaux que nous avons rencontrés, pour majorité, ont connu les mêmes conditions d'apprentissage que celles de leurs aînés à l'origine du syndicalisme à La Réunion.

En conclusion, les stages quels qu'ils soient s'adressent aux adhérents ou à des militants, mais en aucun cas à des personnes étrangères à l'organisation, désireuses de se préparer au syndicalisme.

VERS L'AUTODIDAXIE

Phénomène ancien, phénomène contemporain, quelle qu'en soit l'origine, cette stratégie utilisée pour s'appropriier des mêmes savoirs que ceux qui s'inscrivent dans une démarche établie par la société de progrès, a toujours attiré l'attention des chercheurs.

Mais avant tout il conviendrait de tenter de donner un sens et de définir ce concept : l'autodidaxie.

Si certains dictionnaires définissent l'autodidacte comme celui qui s'instruit lui-même, d'autres complètent cette définition en précisant : sans maître.

Peut-on se satisfaire de cette définition et se limiter dans une vision subjective qu'à l'action éducative elle-même ? P. Galvani⁹ propose de s'intéresser aussi, dans une approche didactique, aux moyens qui permettent l'acquisition d'informations et aussi au développement des habitudes de conduite.

H. Prevost⁶ ira lui aussi au-delà de cette version qu'il qualifie de réduite ; en effet l'intention doit être prise en considération. S'il est vrai que la démarche n'est pas académique, il est clair que l'autodidacte a aussi une volonté de créer, de réaliser, d'entreprendre pour un projet dont lui seul est décideur.

On peut toujours s'interroger sur l'évolution du phénomène ou l'oubli de prendre en compte l'ensemble, les auteurs qui se sont penchés sur la question s'accordent à envisager une approche sociopédagogique qui prenne en compte non seulement l'action éducative, mais le sujet apprenant lui-même, les moyens utilisés et les méthodes pour apprendre.

Ainsi, Claude F. Poliak⁷ qui lui aussi va au-delà de la simple action, assimile cet apprentissage hors du système scolaire, à une accumulation de savoirs disparates non reconnus qui spécifient l'autodidaxie et confèrent au sujet un statut d'intellectuel « clandestin ». Si clandestinité veut dire qui va à l'encontre du système scolaire institué, cette définition nous convient, mais si l'autodidaxie s'apparente à une pratique secrète comme pour fuir une réglementation, nous aurons du mal à l'accepter, car n'oublions pas que l'autodidaxie est une pratique de l'autoformation.

Si l'autoformation est un processus formatif ou éducatif volontairement choisi en fonction d'un projet personnel, l'autodidaxie dans cette option sera la démarche pédagogique à adopter : autrement dit, une fois que le sujet aura à répondre à la première question : (QUOI) choisir entre le système institutionnalisé et le système informel, il aura à répondre à la deuxième question : (COMMENT) procéder pour s'approprier des connaissances voulues. A ce niveau, nous rencontrons des sujets qui apprennent seuls, mais aussi en groupe ou en milieu collectif ; de même, certains opéreront, certes, hors institution scolaire, mais avec l'aide d'une tierce personne ou non..

En résumé, G. Le Meur⁸ nous précise tout au long de son ouvrage que l'autodidacte n'est pas uniquement la personne qui apprend seul en s'isolant. N. Tremblay⁹ rejoint cette approche en décrivant cette démarche d'apprentissage par soi-même dans une diversité de milieux formels.

7 Claude F. Poliak, *La vocation d'autodidacte*, Editions L'Harmattan, 1992, p. 30.

8 G. Le Meur, *Les nouveaux autodidactes*, Les Presses Universitaires - Laval, Chronique Sociale, Lyon, fév. 1998.

9 N. Tremblay, « Quatre compétences-clés pour l'autoformation », *Les Sciences de l'Éducation* 39, 1-2, 1996, p. 154.

Dans cette perspective, l'autodidacte comme le préconise I. Illich¹⁰, modifie ses réactions face aux outils traditionnels de l'éducation, en créant de nouveaux rapports entre lui-même et ce qui l'entoure et qui soient sources d'éducation. Ce nouveau cadre institutionnel¹¹ inventé par l'autodidacte lui permet sans qu'il soit contraint, une liberté d'action.

Bien entendu, entrer dans cette démarche sera loin d'être une partie facile. Si des conditions minimales sont nécessaires¹² : des connaissances de base, une certaine autonomie pour agir et réguler son rythme, et une réelle motivation, la difficulté majeure est sans doute l'élaboration d'un projet à moyen et long terme.

La définition quelque peu désuète de l'autodidacte spécifiant « s'instruire seul sans maître » ne convient plus. La notion de responsabilité du sujet apprenant est au cœur de la démarche ; disposant d'une liberté, il fait le choix d'apprendre hors institution. Si l'erreur est permise dans des modalités d'apprentissage, l'échec dans la démarche visant une autonomisation, est totalement interdite. Ici le projet élaboré non pas dans une rationalité limitée prend toute sa dimension axée vers l'avenir projeté dans une rationalité absolue. Toutes les méthodes, les modalités et les stratégies d'appropriation de savoirs seront alors déployées. Cet entraînement mental¹³ permanent entre la pratique et la théorie, la conscientisation et la finalisation des actions, l'utilisation de l'environnement, des pairs, des experts, la remise en cause des habitus dans une construction identitaire pour soi et pour autrui qui constitue le processus de socialisation¹⁴ seront les éléments constitutifs de notre étude. Nous optons donc pour la prise en compte de la démarche construite par le sujet, qui, par son agir quotidien, devient apprenant en s'autonomisant.

Les autodidactes dans le milieu syndical

Certains auteurs se sont penchés sur certains publics appartenant au secteur agro-alimentaire et ayant réalisé une ascension fulgurante en devenant des dirigeants performants de petites et moyennes entreprises.

10 I. Illich, *Une Société Sans Ecole*, Editions du Seuil, 1971, p. 124.

11 *Ibid.*, p. 110.

12 H. Prevost, *L'individualisation de la formation*, Chronique Sociale, Lyon, avril 1994, p. 37.

13 G. Le Meur, « L'autoformation en chantiers », *Éducation Permanente* n°22, p. 115.

14 C. Dubar, *La Socialisation*, Armand Colin, Paris, 1991, p. 111.

D'autres, se sont intéressés aux personnes ayant abandonné le système scolaire très tôt qui sont revenus en milieu universitaire jusqu'en troisième cycle.

Notre regard s'oriente vers le monde particulier du milieu syndical. Parmi l'échantillon que nous avons choisi d'étudier nous avons découvert des niveaux de formation initiale allant de l'illettrisme jusqu'au niveau doctoral, mais nous nous sommes rendu compte immédiatement que tous, sans exception, avaient un point commun : aucune connaissance ou presque du syndicalisme. Cela va de soi qu'ils reconnaissaient savoir vaguement de quoi il s'agissait, sans pour autant avoir abordé les notions qu'elles fussent théoriques ou pratiques. En revanche, certains avaient eu l'occasion de siéger au sein des instances représentatives de leur entreprise, telles que le comité d'entreprise et les délégués du personnel, mais ont avoué néanmoins leur ignorance quant au véritable rôle du délégué syndical. Nous déduisons par conséquent que le niveau de la formation initiale n'influence en rien les prérequis nécessaires à la pratique du syndicalisme. Qu'ils soient illettrés ou universitaires, tous les sujets qui s'engagent dans cette voie sont placés sur le même pied d'égalité.

Peu importe de savoir et de mesurer le rythme d'apprentissage, ce qui nous intéresse, c'est de constater une absence d'initiation chez tous les sujets au départ, et d'étudier la construction des connaissances nécessaires à la pratique du syndicalisme une fois qu'ils ont accepté d'assumer leur nouveau statut de délégué syndical. De même le caractère solitaire que nous appréhendions s'est avéré faux. Aucun des sujets que nous avons interrogés ne s'est formé seul au syndicalisme.

Ce monde vers lequel nous nous sommes tourné, est particulier : il n'existe aucune formation, aucune préparation à cette vocation. Les milieux institutionnalisés forment uniquement des adhérents ou des militants, donc des sujets déjà initiés au minimum au principe même qu'ils épousent. Le choix de s'orienter vers le monde syndical implique systématiquement une démarche d'apprentissage en autodidaxie. Dans ces conditions, ce moment qui se situe entre l'engagement du sujet et l'accès aux institutions de formation des organisations syndicales, moment qui peut être de longue durée voir même de très longue durée pour certains des sujets étudiés, est une période d'apprentissage intense dans des conditions d'autodidaxie.

Cette prise de responsabilité et cet engagement dans le syndicalisme, selon Claude Poliak¹⁵ sont perçus comme un défi. Partant du postulat que les agents sociaux n'accomplissent pas des actes gratuits¹⁶, le milieu syndical dans lequel s'infiltrent les délégués syndicaux, est le cadre choisi pour notre étude.

A la question de savoir comment les délégués syndicaux à La Réunion ont appris à exercer leur rôle, nous avons vu que l'origine ne peut être trouvée dans des dispositifs formels initiés par des centres de formation des syndicats et les entreprises. Tout semble relever d'une démarche personnelle.

Dès lors, s'ils ne se forment pas dans leur syndicat ou entreprise, on peut imaginer que sous la pression de leurs responsabilités, les délégués syndicaux s'engagent dans une démarche individuelle d'autoformation.

L'autodidaxie des délégués syndicaux du secteur privé

Le secteur privé régi par le Code du Travail offre la particularité juridique de certaines dispositions inexistantes dans le secteur public. En effet la gestion de certains organismes financiers de droit privé confiée à un Conseil d'Administration composé paritairement, les négociations annuelles obligatoires dans les entreprises privées, les commissions mixtes paritaires devant conclure des accords au niveau des branches professionnelles du secteur privé, les commissions de conflit devant trouver une solution aux désaccords entre employeurs et salariés, sont notamment les champs d'activité dans lesquels les délégués syndicaux vont intervenir.

Aucun centre de formation, aucune école ne préparera le délégué syndical à affronter les situations auxquelles il sera confronté. Dès lors, peu importe pour eux de retrouver leur ancien statut d'enseigné en tant que dominé¹⁷ qu'il ont vécu en formation initiale. Apprendre et acquérir des connaissances nécessaires à la gestion de ces situations deviennent des actes obligatoires¹⁸ dans des temps contraints ou libérés, le jour ou la nuit, seul ou en groupe, dans le travail, au cours des regroupements collectifs, pendant les réunions, dans les institutions. L'acte volontaire de cet engagement au militantisme ne laisse plus le temps à la réflexion ou à l'hésita-

15 Claude F. Poliak, *La vocation d'autodidacte*, L'Harmattan, 1992, p. 136.

16 P. Bourdieu, *Raisons pratiques sur la théorie de l'action*, Éditions du Seuil, octobre 1994.

17 G. Le Meur, *Les nouveaux autodidactes*, Chronique sociale, Lyon, fév. 1998, p. 109.

18 *Ibid.*, p. 23.

tion entre acquérir un minimum de savoirs pour faire de la « figuration » ou un maximum de connaissances pour « briller » parmi la classe intellectuelle ; ce parcours de non retour et ce volontarisme doivent coûte que coûte conduire aux disciplines d'expert¹⁹ nécessaires à un savoir réel ou un savoir-faire efficace. De fait, cette démarche autodidactique devra englober toutes les fonctions décrites par P. Besnard²⁰.

- Une fonction de formation qui consiste en l'apprentissage systématique par autoformation ou intervention d'un agent extérieur qui va pallier ou compenser l'insuffisance de la formation de base.
- Une fonction de recyclage destinée à entretenir son stock de connaissances, les réactualiser ou lutter contre l'obsolescence.
- Une fonction de perfectionnement qui vise non seulement à acquérir des connaissances nouvelles, mais à se spécialiser dans des domaines précis par un effort d'approfondissement.
- Une fonction de préparation au changement de statut passant du simple salarié, à l'interlocuteur privilégié qui est le délégué syndical.

Bien que le rapport à la société et le rapport aux groupes que sont l'entreprise elle-même au sein duquel évolue le salarié, ou la section syndicale que va créer le délégué, ne soient pas l'objet de notre étude, pour comprendre la démarche autodidactique qui nous intéresse, il est nécessaire de la situer dans son champ d'action.

Changement de statut

Deux éléments guident nos réflexions

- Le premier se rattache à une obligation légale. En effet, nul ne peut débiter en entreprise avec le statut de délégué syndical. Il est nécessaire de connaître une période transitoire d'au moins une année. De ce fait l'individu vivra d'abord une situation de salarié avec les contraintes et obligations liées au statut de dominé.
- Le deuxième élément tient compte de la naissance d'un sous groupe institué, la section syndicale, au sein même d'un groupe déjà existant, l'entreprise : un système dans un système.

19 J. Dumazedier, *Vers une sociopédagogie de l'autoformation*, les Amis de Sèvres, n°97, janv. 1980, p. 16

20 P. Besnard, *Sociopédagogie de la formation des adultes*, Editions ESF, Paris, 1974, p. 36

Ces deux éléments contribuent à un changement auquel devra se préparer à gérer le futur délégué syndical. Deux fonctions nouvelles s'interposent alors dans ce nouveau rôle :

- Alternier entre le statut de dominé dans l'exécution de son contrat de travail qui le lie à son employeur et la position « d'égal à égal » avec ce même employeur lors des négociations.
- Gérer sans faille son statut de représentant du personnel tout en conservant sa situation de dominant voire même parfois de leader au sein du groupe que représente la section syndicale.

Comme annoncé, nous nous proposons de jeter un regard sur ces deux systèmes qui servent de base d'évolution du sujet de notre étude, avant de nous pencher de plus près sur les modalités d'apprentissage aux nouvelles fonctions énoncées ci-dessus.

Ces deux organisations sont porteuses de valeurs reconnues par les acteurs sociaux ; à ce titre elles représentent ce que P. Bourdieu appelle le capital symbolique²¹, et les rapports de force qui s'y développent sont en même temps des rapports symboliques qui contribuent à mettre en œuvre des structures cognitives. C'est avec cette vision que nous nous penchons sur l'entreprise et la section syndicale.

L'Entreprise

Avec un minimum de 50 personnes, condition légale de seuil d'effectif nécessaire à la désignation d'un délégué syndical, l'action collective²² telle que la considère M. Crozier, n'est pas un phénomène naturel, c'est un construit social dont l'existence pose problème.

Lié par une situation contractuelle de l'employeur à l'employé, chacun aura ses propres intérêts et agira selon sa propre rationalité. De cette participation sociale divergente, naîtront selon P. Besnard²³ la revendication, la contestation, la voie de la désaliénation. Le système d'autorité et de communication à sens unique, seront les freins à la circulation des informations. Les marges de liberté que s'octroie le dominé et les jeux de pouvoir des acteurs au sein de l'entreprise seront alors les prétextes pour tenter d'élargir cette marge de liberté et d'arbitraire en essayant de restreindre celui de l'autre, et pour contrôler la situation en remettant toujours

21 P. Bourdieu, *Raisons pratiques*, Editions du Seuil, oct. 1994, p. 116.

22 M. Crozier, *L'acteur et le système*, Editions du Seuil, 1977, p. 15.

23 P. Besnard, *Sociopédagogie de la formation des adultes*, ESF, Paris, 1974, p. 29.

en cause l'ordre établi. Si l'on considère l'entreprise comme un lieu d'observation, de progression dans l'évolution de l'individu, donc comme un lieu d'apprentissage collectif, ce terrain permettra alors selon M. Crozier²⁴ d'instituer de nouveaux construits d'action collective qui créent et expriment alors une nouvelle structuration, d'où probablement l'opportunité de s'épanouir et d'évoluer librement au sein du sous groupe que constitue la section syndicale dans l'entreprise contraignante.

La section syndicale

Née dans un espace parfaitement identifié et non maîtrisé par les dirigeants de l'entreprise, la section syndicale sera le lien inscrit dans un axe temporel au sein duquel chaque salarié retrouvera une liberté d'expression et d'action. Même si sa création est légitime, la section syndicale est néanmoins la réponse à la réduction de la dépendance des contestataires à l'égard des dirigeants de l'entreprise et par la même occasion, un moyen pour élargir leur propre zone de liberté²⁵. Le jeu consistera non seulement à harmoniser les dysfonctionnements en vue de les transformer en revendications, mais aussi à y intégrer des relations de pouvoir et les stratégies des acteurs non reconnues et non entendues jusqu'alors au sein de l'entreprise. Après tout cet espace non maîtrisé par les dirigeants de l'entreprise ne peut-il pas être assimilé à une zone d'incertitude²⁶ que décrit P. Bernoux ? Avec la section syndicale, prendra naissance en son sein, le jeu de pouvoir des acteurs.

Pouvoir des membres de la section qui pourront librement s'exprimer et transmettre leurs revendications, pouvoir du délégué syndical responsable de la section qui aura non seulement la capacité d'agir sur le groupe mais aussi la responsabilité de la transmission de l'information, de la négociation, et la remontée des solutions aux problèmes posés.

Soulignons que le pouvoir, notamment ici, du délégué syndical n'est pas un attribut, il va au-delà de la délégation, c'est une relation avec l'idée de réciprocité nous précise P. Bernoux²⁷. Dès lors, la mission qui est confiée au délégué syndical au sein de sa section, sera jonchée de difficultés. En effet, transmettre les revendications aux supérieurs, négocier les solutions, et présenter une réponse qui satisfasse l'ensemble du groupe sont

25 M. Crozier, *L'acteur et le système*, Editions du Seuil, 1977, p. 94.

26 P. Bernoux, *La sociologie des organisations*, Editions du Seuil, oct. 1985, p. 149.

27 P. Bernoux, *La sociologie des organisations*, Editions du Seuil, oct. 1985, p. 149.

des opérations chargées de beaucoup d'incertitudes. A ce sujet, M. Crozier précise :

« Le pouvoir d'un individu ou d'un groupe, bref d'un acteur social, est bien fonction de l'ampleur de la zone d'incertitude que l'imprévisibilité de son propre comportement lui permet de contrôler face à ses partenaires [...] Et la stratégie de chacun des partenaires/adversaires s'orientera donc tout naturellement vers la manipulation de la prévisibilité de son propre comportement et de celui d'autrui [...] en modifiant en sa faveur les conditions structurelles et les règles qui régissent ses interactions avec autrui »²⁸.

Face aux multiples difficultés qui attendent le délégué syndical qui devra s'y préparer et apprendre à les surmonter, sa démarche d'acquisition de connaissances fera l'objet de notre étude.

Processus de socialisation

Tous les sujets que nous avons rencontrés nous ont déclaré n'avoir jamais eu l'intention de s'engager dans la voie syndicale au moment de leur entrée dans l'entreprise. D'une moyenne d'âge de 45 ans, six d'entre eux ont saisi cette opportunité après une quinzaine d'années d'ancienneté. Les autres s'y sont engagés après plus de deux ans. Les deux femmes et huit hommes qui constituent notre échantillon de sujets sont tous mariés avec des enfants à charge.

Trois d'entre eux occupent un poste d'encadrement au sein de leur entreprise. Les autres sont à des postes d'exécution, soit en tant qu'employé soit en tant qu'ouvrier. Le niveau le moins élevé est celui du certificat d'études primaires avec une maîtrise moyenne de l'écriture et de la lecture, le niveau le plus élevé correspond à quatre années d'études universitaires après le baccalauréat.

Le trait commun qui les unit tous, c'est une curiosité, parfois cachée ou oubliée, d'avoir essayé de comprendre toutes les fonctions de l'entreprise. Est-ce à dire qu'ils avaient inconsciemment des prédispositions à la lutte ou une volonté forte d'intégration dans la vie de leur entreprise ? Si nous n'avons trouvé aucune réponse à la première interrogation, force est de constater l'intérêt de tous à s'intéresser à la vie économique et sociale de leur milieu professionnel.

Tous nous ont déclaré avoir eu, dès leur arrivée dans l'entreprise, de très bonnes relations avec l'ensemble du personnel. Nous n'avons pas pu vérifier, car faisant appel à des souvenirs trop lointains, si cette démarche visait à une vérification de la représentation du monde qu'ils s'étaient faite ; car l'évocation du moment précis faisait alors appel à des souvenirs trop vagues. Ce qui est certain, c'est que ce processus interactif et multidirectionnel était une construction longue et graduelle de leur socialisation professionnelle.

Les informations parviennent à certains sujets sans pour autant qu'ils soient demandeurs. Mais d'autres reconnaissent être allés à la recherche des informations souhaitées.

On voit bien ici cette interaction et cette multidirectionnalité dans la démarche de comprendre les fonctionnements. On peut aussi à ce stade entrevoir non pas une participation conflictuelle²⁹ comme le laisse entendre P. Besnard, mais une apparition embryonnaire de volonté participative aux intérêts de la classe dominée.

C'est plutôt le stade de l'intégration progressive dans une société par la construction des relations et des rapports sociaux³⁰, intégration qui laisse dessiner un engagement actif de la part du sujet dans sa phase de socialisation. La découverte de l'entreprise dans ce processus d'appropriation des savoirs est aussi un mode d'évaluation d'une réalité s'opposant à la représentation initiale du sujet. En évoquant l'appartenance, l'adaptation et les relations interactives C. Dubar³¹ définit cette socialisation comme un processus d'identification et de construction identitaire.

Construction identitaire pour autrui

C. Dubar dans son ouvrage *Socialisation et construction sociale de l'identité*, soutient que

« C'est dans la confrontation avec le marché du travail que se situe sans doute aujourd'hui l'enjeu identitaire [...] C'est de l'issue de cette première confrontation que vont dépendre les modalités de construction d'une identité professionnelle de base... ».

29 P. Besnard, *Sociopédagogie de la formation des adultes*, ESF, Paris, 1974, p. 29.

30 H. Prevost, *L'individualisation de la formation*, Chronique sociale, Lyon, avril 1994, p. 25.

31 C. Duabar, *La socialisation*, Armand Colin, Paris, 1991, p. 25.

L'identité, précise Lipianski, cité par B. Courtois³², se compose ou se recompose en privilégiant tantôt l'identité du sujet lui-même, tantôt l'identité collective ou celle du groupe professionnel dans lequel il évolue.

Ainsi, le comportement d'origine de délégué syndical hérité de la famille, de l'école ou lié à son ex statut de non salarié va vite se transformer pour épouser celui du travailleur « modèle » une fois intégré au monde professionnel. Une alternance des attitudes sera même pratiquée selon que le sujet se trouve confronté aux situations professionnelles face au groupe ou familiales. On voit bien ici l'illustration de la construction identitaire pour autrui dans un espace relationnel.

Transformation de l'habitus comportemental

Culture du groupe d'origine incorporée à la personnalité, structure mentale inconsciente qui régit tous les comportements et les attitudes, l'habitus, chez les sujets que nous avons étudiés est vite transformé dans l'exercice de leur mandat syndical. La régulation sociale, la négociation avec la direction et le rôle du porte parole du groupe nécessitent un comportement autre que celui hérité de son milieu d'origine telle que l'école, la famille.

Rôle de leader

Nous avons immédiatement constaté une divergence de point de vue autour de cet item. La définition du mot leader était reconnue implicitement, visiblement, une autre dimension identitaire lui était attribuée.

Il est vrai qu'on ne se désigne pas leader, en s'affirmant positivement dans le groupe, on consolide son identité sociale pour les autres et on parachève sa socialisation. P. Bourdieu le confirme en disant que celui qui se met en règle, met le groupe de son côté³³. En position de leader malgré eux, les délégués syndicaux détiennent un pouvoir proportionné à leur capital symbolique, c'est-à-dire à la reconnaissance qu'ils reçoivent d'un groupe³⁴. S'immiscer dans le groupe, agir comme le groupe en situation de dominé, écouter les membres qui le composent, et ne pas se reconnaître comme leader, nous avons là l'exemple flagrant d'un apprentissage informel dans l'action, du rôle de leader.

32 B. Courtois, *Education permanente*, n°122, p. 43.

33 P. Bourdieu, *Raisons pratiques*, Editions du Seuil, oct. 1994, p. 241.

34 P. Bourdieu, *Ce que parler veut dire*, Fayard, 1982, p. 101.

Rôle de négociateur

Peu importe l'efficacité ou non des négociations : le groupe confie au délégué syndical le rôle de négociateur ou de porte parole.

Cette procuration lui confère le droit de négocier pour le groupe et en son nom. Il incarne le personnel dans cette phase de négociation. La période de négociation qui est une période non maîtrisée assimilable à une zone d'incertitude, constitue un espace temporel dans lequel va s'imposer le délégué ayant reçu procuration pour cela. Comme on le voit, le délégué qui est en relation et en interaction avec les uns et les autres, donc en possession d'informations importantes, va jouer le rôle d'intermédiaire et d'interprète.

Nous voyons encore ici la technique d'apprentissage de manière informelle, d'abord pour se voir octroyer ce rôle, en se faisant reconnaître du groupe afin d'en être le porte parole ensuite en maîtrisant ce moment précieux de négociation, en possédant au préalable en quelque sorte les informations recueillies susceptibles d'argumenter ses propositions.

Régulateur social

Se voir reconnaître le titre de leader, obtenir procuration pour négocier au nom du groupe, maîtriser une zone d'incertitude, renvoie à la notion de pouvoir qui lui même renvoie au caractère relationnel du pouvoir. Pour P. Bernoux, « Le pouvoir est la capacité pour certains individus ou groupes d'agir sur d'autres individus ou groupes »³⁵. Mais parler de pouvoir laisse aussi entendre la notion de rapport de force dans une situation antagoniste³⁶.

Certes, tous les délégués que nous avons entendus ont une capacité de mobilisation du groupe en tant que rapport de force, qui confère du pouvoir dans une négociation. Mais au fait qu'entend-on précisément par « capacité d'agir sur d'autres individus ». Dans la définition donnée par P. Bernoux, si l'on occulte la forme classique de rapport de force qui est la grève, certaines déclarations des délégués nous orientent vers d'autres significations :

35 P. Bernoux, *La sociologie des organisations*, Editions du Seuil, oct. 1985, p. 157

36 *Ibid.*, p. 161.

« Quand j'ai connaissance d'un acte illégal commis par mes supérieurs, j'en garde les preuves... Il arrive que ma direction ferme les yeux sur une faute grave commise par l'un des leurs ou alors accorde à ceux-ci des avantages ou des faveurs exceptionnels, je m'en sers alors pour défendre les plus petits qui commettent des fautes bénignes ».

L'une des femmes déléguée rajoutait :

« Je ne montre jamais à mes supérieurs les sources de mes informations juridiques politiques ou économiques... Cela les oblige à se rendre compte que j'en sais plus qu'eux et cela me permet d'être en position de force ».

En fait dans ces situations, les délégués tentent d'élargir autant que possible leur marge de liberté et d'arbitraire pour garder leur « position » de pouvoir et restreindre celui des supérieurs. En ce sens, « les menaces » qui pesaient sur le personnel s'estompent et le délégué devient un régulateur social. Les propos recueillis sont révélateurs :

« Quand j'étais un simple adhérent et que je faisais partie de mon syndicat comme tout le monde, j'avais une attitude de révolutionnaire. Quand j'étais simple salariée avant, comme tous mes camarades, j'étais virulente dans mes propos et exigeais auprès de mon ex-délégué des choses impossibles. Aujourd'hui en tant que déléguée syndicale j'écoute attentivement mes adhérents en faisant la part des choses. En tant que délégué syndical, j'apaise souvent les esprits excités car, à les entendre, on ferait une grève à chaque fois... heureusement que je suis là... ».

Cette sagesse qui permet une écoute et une analyse des sujets de contestation est ici aussi une forme de régulation des fonctionnements, contribuant ainsi à maintenir la paix sociale. Nous voyons encore ici toute une technique d'apprentissage des règles de la régulation dans l'action et hors institution.

En résumé, nous avons constaté une transformation complète du comportement du délégué, avant et après sa prise de fonction, qui dans le rôle de négociateur, de leader et de régulateur, a abandonné ses habitus comportementaux d'origine.

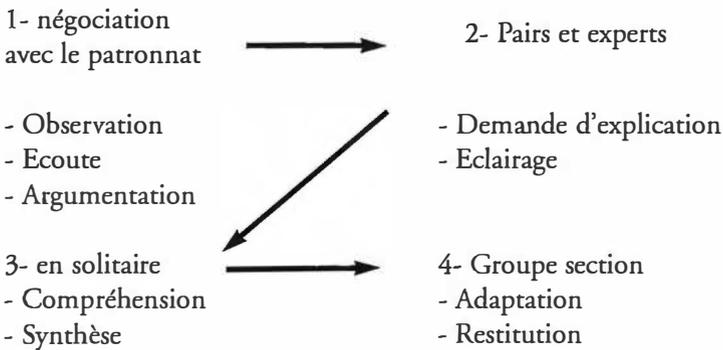
Transformation de l'habitus linguistique

Les sujets interviewés (d'origine créole) arrivent à adapter un langage spécifique en fonction des interlocuteurs mais en fonction des sujets aussi variés qu'imposent les circonstances.

Nous avons pu observer une certaine préférence à l'expression orale et une aisance d'expression des sujets. Le langage se révélait toujours approprié aux différents domaines explorés. Tous, employaient un langage parfois codifié avec des sigles... et ce, tout naturellement.

Si le mode oral utilisé pour communiquer est privilégié, c'est que certaines circonstances sont propices à un échange d'informations par le jeu de questions/réponses au cours d'une discussion. Ainsi, les explications ou les précisions sollicitées auprès d'un pair ou d'un expert sont transmises par voie orale, il s'agit pour la plupart des cas, des demandes de détails précis portant sur une définition ou une interprétation. De même au cours des négociations avec le patronat soit au niveau d'une branche professionnelle, soit au niveau de l'entreprise, les remarques et commentaires qui servent d'argumentation se font toujours sous forme d'échanges oraux.

Quatre étapes comprenant des phases précises constituent ce processus d'apprentissage :



Dans ce processus d'appropriation des connaissances par voie orale, le passage d'une étape à l'autre nécessite l'emploi d'un langage approprié. Les mots savants employés au cours de la négociation feront l'objet d'une explication par la personne ressource consultée, pour être ensuite analysés par le sujet et restitués enfin au groupe d'adhérents de la section syndicale. Ces mots seront transmis dans un langage populaire pour être compris.

De même, le français employé au niveau des négociations, sera traduit en créole pour mieux communiquer avec le groupe situé à la base. Cette transformation de l'habitus linguistique est encore un apprentissage autodidactique avec des stratégies différentes.

Stratégie de contournement

Avec une volonté de connaître parfaitement l'entreprise, le délégué syndical va donc user de toutes les opportunités qui lui sont offertes de diversifier ses domaines d'investissement, il jouera sur plusieurs relations et tableaux.

Il va donc contourner les difficultés, il écoute ses camarades en les apaisant quand il le faut, mais sans s'opposer à eux. Il recherchera un médiateur extérieur pour le renseigner, il s'adresse ailleurs pour obtenir des documents complémentaires aux siens, pour déséquilibrer les rapports de force avec ses supérieurs, il usera d'informations « compromettantes ». Cette stratégie de contournement lui permet d'éviter l'affrontement.

Formation expérientielle

Se former par l'expérience nécessite que certaines conditions soient réunies : tout d'abord, le temps, car il faut non seulement attendre des situations ou des occasions souhaitées, mais aussi une certaine répétition des situations ou actions. Ensuite, il faut une marge de liberté suffisante pour que le sujet puisse choisir et expérimenter les méthodes qui lui sont plus favorables. Enfin il faut que le milieu soit non seulement favorable, mais riche en moyens et éléments servant de supports d'apprentissage.

Une capacité d'écoute, des rapports avec l'extérieur et une capacité de transposition lui permettent ainsi de jeter un regard critique nécessaire à un nouvel apprentissage.

Ce que G. Lemeur appelle les compétences transversales³⁷ ce sont justement celles que nous avons dénotées chez nos sujets : une accumulation de savoirs et une capacité de transposition.

Outre la faculté d'accumulation de savoirs, de transposition et de transformation de l'habitus linguistique selon les lieux où se trouvent les sujets étudiés, l'observation et l'écoute jouent un rôle important dans l'apprentissage.

L'observation ici, permet d'établir un rapport aux autres. L'attention particulière sur le comportement de toutes les personnes autour de la table de discussion éclaire le sujet sur l'atmosphère du moment qui règne dans la salle, mais aussi facilite la compréhension du thème inscrit à

l'ordre du jour. L'écoute des interventions des participants à la réunion contribuera à nourrir une réflexion et à enrichir son idée au moment où il aura pris la décision de parler à son tour.

De la qualité de son intervention pour convaincre, dépendront, une observation minutieuse des points de vue des uns et des autres ainsi que leur comportement, mais aussi une écoute attentive afin de saisir le sens des expressions et des mots employés.

Toute situation de blocage à ce stade de l'action aura pour origine une incompréhension du thème débattu ou une ignorance des items utilisés.

La prise de notes sera alors un moyen efficace de ne pas oublier afin de se renseigner auprès d'une personne ressource, sur la signification des mots inconnus. Cet apprentissage par l'observation, l'écoute, la prise de notes, la recherche d'explication et l'effort de compréhension est propre aux sujets étudiés placés en situation d'autodidaxie. On voit bien ici le rôle de l'affectivité qui incite ou du moins inspire l'apprentissage sur le tas.

De la praxéologie à la praxis

Les auteurs que nous avons consultés à ce sujet font état d'une certaine chronologie à ce niveau : pour eux les sujets placés en situation d'autodidaxie apprennent par et dans l'action soit en reproduisant, soit en mettant en pratique, ce qui provoque une conscientisation et la compréhension. Vient ensuite la phase de la praxéologie qui est une démarche personnelle de réflexion et de critique de la praxis, qui provoque alors des découvertes et des savoirs nouveaux.

Il est permis de penser que les deux phases praxis et praxéologie sont confondues. En effet l'apprentissage par « essai-erreur » n'est pas permis. L'action se déroulant, le sujet en possession des éléments (documents et informations supplémentaires) n'intervient pas tout de suite dans l'action (qui peut être la négociation), il n'interviendra que quand il sera sûr de lui (pouvoir sur l'autre, et rapport de force en sa faveur), son intervention personnelle (silence, observation et écoute) que l'on retrouve dans la praxéologie laisse à penser qu'il s'est fait un scénario de ce qui aurait pu se passer en mettant en pratique ce qu'il avait appris, et réfléchit par conséquent sur cette « praxis imaginaire » ; ce n'est qu'après qu'il intervient réellement dans l'action.

Un circuit tripolaire

En prenant soin de prévenir les lecteurs de leur intention de ne pas réduire l'autodidaxie à ses seuls aspects méthodologiques, plusieurs auteurs en retraçant la genèse de la démarche auto formante des sujets, s'accordent néanmoins à établir un ordre chronologique des étapes d'apprentissage hors institution. Certains tentent de déployer un continuum avec les étapes suivantes³⁸ : information, formation, auto formation et autodidaxie.

D'autres, comme P. Galvani, dans un processus tripolaire, place l'auto (formation) : soi, entre l'éco (formation) : les choses, et l'hétéro (formation) : les autres³⁹. Si la plupart des sujets étudiés par ces auteurs ont suivi ce cursus selon les étapes décrites, les délégués syndicaux que nous avons rencontrés, semblent n'avoir pas totalement observé cette progression dans l'ordre cité.

En effet, la démarche autodidactique suppose un caractère imprévisible, d'une part de l'opportunité de l'origine et de la réception de l'information, et d'autre part, de l'opportunité des modalités d'appropriation des savoirs. Nous ne sommes pas rappelons-le en milieu institué, l'environnement dans lequel évoluent les sujets est fait d'imprévus.

Les sources aléatoires d'informations et leur traitement selon les modalités appropriées en vue de les transformer en savoirs contribuent de ce fait à favoriser un comportement créateur de l'acte d'apprentissage.

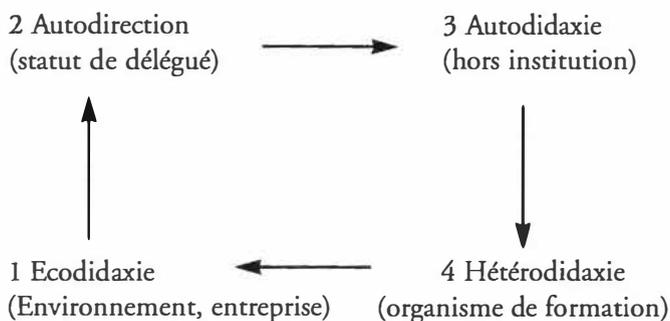
Recevant des informations de son entreprise malgré lui, (circulation des informations, affichage des documents, confidences), notre délégué syndical s'éduque grâce à des informations issues de son environnement : il est donc en phase d'écodidaxie. Suite à la proposition qui lui est faite de remplir son rôle de délégué, il se retrouve de ce pas en auto directionnalité puisqu'il choisit lui-même de se donner une forme, un statut. L'avant dernière étape sera du choix de s'inscrire hors institution selon des méthodes variées que nous connaissons, c'est l'étape d'autodidaxie. Enfin, devenu militant et appartenant à une organisation structurée, il perfectionnera ses connaissances dans des centres de formation, cette dernière phase sera donc la phase d'hétérodidaxie.

38 N. Tremblay, *Education permanente*, n°122, p. 160.

39 P. Galvani, *Education permanente*, n°122, p. 100.

Un circuit quadripolaire

Un modèle quadripolaire



Ce circuit ne vaut bien entendu que pour la genèse de la démarche dans le processus d'accès au rôle de délégué. Il est évident qu'avec le temps, les délégués placés en situation d'autodidaxie se retrouvent constamment et alternativement en interaction avec les phases éco et hétéro.

Le sujet social apprenant

Les praticiens de l'autodidaxie

En choisissant de s'auto former au syndicalisme et en optant pour un apprentissage informel hors institution, les sujets apprenants n'ont plus d'autres alternatives. Il faut acquérir des connaissances coûte que coûte. Le but recherché est de diminuer la dépendance aux autres.

Une marge de liberté pour acquérir des connaissances dans un environnement fait d'imprévis est indispensable à la conquête de l'autonomie du sujet. Le facteur temps joue ici un rôle déterminant, car une fois qu'il a fait le choix d'assumer son nouveau statut de délégué syndical, sa contribution peut être mise à l'épreuve à tout moment. Il nous est permis de déduire par conséquent, que le sujet doit s'imposer un apprentissage en situation d'autodidaxie.

Liberté pour apprendre

Dans cet univers de conflits, l'entreprise, qui est le résultat des affrontements entre les rationalités contingentes et divergentes des acteurs utilisant des sources de pouvoir à leur disposition, doit malgré tout permettre à notre délégué syndical en tant que sujet apprenant en situation d'autodidaxie, une appropriation libre des savoirs, et une large manœuvre d'évolution. Face à l'absence ou à la rétention de l'information, face à l'interdiction d'exercer son rôle de délégué, celui-ci usant de sa stratégie de contournement, cherchera toujours à élargir sa zone de liberté en réduisant sa dépendance vis-à-vis des auteurs de cette situation. Cet espace de liberté ne doit pas se conquérir au sein d'une zone de certitude mais doit correspondre à un espace non délimité qui permette au sujet de s'approprier des savoirs souhaités selon ses méthodes et ses modalités. Cette liberté d'action est indispensable au développement de l'apprentissage en situation d'autodidaxie.

L'autonomisation

Le souci permanent de ne pas « déranger » les autres traduit clairement la volonté de diminuer voire même d'effacer la dépendance aux autres. La quête de renseignement auprès de l'expert devient ici l'exception.

On assiste là à un fonctionnement visant une autonomie dans l'apprentissage. Cette autonomisation pratiquée chez nos délégués est une méthode efficace d'apprentissage expérientiel favorisant ainsi une bonne mémorisation pour une éventuelle reproduction dans une action similaire ou future.

En introduisant ce dernier chapitre intitulé « le sujet social apprenant » nous avons volontairement employé les termes d'autoformation contrainte et d'autodidaxie par obligation. En effet, les sujets qui ont fait l'objet de notre étude, n'ont pas d'autres alternatives que de décider de se former eux mêmes en choisissant d'assumer le nouveau statut social qui leur est proposé.

L'autoformation contrainte

Décider de se former soi-même, compte tenu de l'absence d'autres possibilités : cette école de la vie est la seule issue offerte dans le contexte étudié. Mais cette action volontaire qui consiste à s'imposer une forme

d'apprentissage, ne constitue-t-elle pas ce que P. Bourdieu appelle une violence symbolique⁴⁰ en ce sens que le sujet se place en position de dominé par rapport à l'action pédagogique. S'inscrivant et se construisant à l'abri des règles et des institutions, l'auto formation est aussi une contrainte sociale aveugle⁴¹.

Ainsi en acceptant ce choix de se donner une forme par soi-même, nos délégués syndicaux, dans une rationalité cette fois-ci, absolue, et en même temps dans une rationalité sociale⁴² qui vise une cohésion, s'engageront consciemment et volontairement dans une démarche autodidactique systématique.

Autodidacte par obligation

S'il est vrai que l'éducation est une action militante⁴³ le volontarisme qui l'accompagne prend ici tout son sens. Car l'effort important qu'il faut mobiliser pour affronter les difficultés d'un apprentissage sans médiateur, sans règles instituées à l'origine des pratiques routinières, où seules l'expérience et la réflexion dans et par l'action font émerger des savoirs nouveaux, cet effort ne peut se faire qu'en situation d'autodidaxie malgré soi.

Il a été impossible aux sujets étudiés de bénéficier de quelconque enseignement syndical de leurs parents au cours de leur construction identitaire primaire. En effet, aucun des parents en question n'a été syndicaliste. Personne pendant sa phase d'apprentissage n'a bénéficié d'un suivi permanent d'un médiateur ou d'un précepteur. Le dispositif tutoral tel que le connaissons ailleurs n'existe pas ici dans ce processus d'apprentissage. La formation en milieu institué qui est le centre de formation des confédérations reste réservée aux militants et aux personnes déjà adhérentes. L'entreprise n'offre pas de stage qui prépare au syndicalisme. Nous déduisons que tous les délégués syndicaux qui ont servi de sujet à notre étude sont des autodidactes par obligation.

40 P. Bourdieu, *La reproduction*, Éditions de minuit, p. 19.

41 P. Carre, *L'autoformation*, PUF, Sept. 1997, p. 263.

42 C. Argyris, *Savoir pour agir*, Inter éditions, Paris, 1995, p. 51.

43 P. Besnard, *Sociopédagogie de la formation des adultes*, ESF, Paris, 1974, p. 32.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Ces délégués syndicaux que suivent parfois des milliers d'autres qui sont aux yeux de tous des experts du droit du travail, garantes de la paix sociale, nous ont aussi confié leurs faiblesses, leurs stratégies comportementales et leurs techniques d'apprentissage, se sont-ils totalement livrés à nous ? Nous espérons que oui, du moins c'est comme cela que nous l'avons ressenti...

En choisissant d'orienter notre étude sur l'autodidaxie des syndicalistes réunionnais, nous avons comme l'impose l'exercice, commencé par une recherche bibliographique. Les auteurs que nous avons pu consulter ont certes, travaillé sur des publics autodidactes différents, mais tous s'accordent à dégager un cursus d'apprentissage, des modalités, des méthodes et des stratégies presque similaires quel que soit le public.

Le but de notre recherche était de découvrir si les autodidactes du mouvement syndical à la Réunion mettaient en œuvre les mêmes processus didactiques que ceux observés par les autres chercheurs sur d'autres publics placés dans les mêmes circonstances. Sans parler d'une universalité de cette grande école informelle développée hors institution, nous pouvons déduire à quelques détails près que les sujets que nous avons étudiés appartiennent eux aussi à cette famille qui évolue en marge du système éducatif institutionnel.

Bien que cela puisse étonner, nous constatons que les sujets étudiés placés en situation d'autodidaxie rivalisent souvent et parfois même réussissent mieux que les personnes ayant suivi le cursus de la formation initiale.

Plus surprenant encore la finesse des connaissances du droit du travail de ces autodidactes qui leur vaut une réussite quasi certaine devant le conseil prud'homal. Rappelons ici que la partie adverse est toujours défendue par un avocat. La même technicité est utilisée par ces syndicalistes chargés de valider la mise en place et l'exécution d'un Plan Social. N'oublions pas que cette mesure extrême qui consiste à licencier collectivement pour raison économique en cas de difficultés financières d'une entreprise, fait appel à des notions très précises en matière sociale, financière et juridique. Notons ici encore que l'autodidacte a en face de lui dans cette procédure, l'inspecteur du travail, l'avocat, l'expert comptable de l'entreprise et le tribunal de commerce.

Ce phénomène qui s'opère en marge de la société ainsi que ces modalités d'acquisition de savoirs en milieu informel doivent interpellier les responsables de la formation initiale depuis les classes primaires jusqu'aux universités. De même, les centres de formation et les entreprises ont les moyens de développer certaines techniques d'apprentissages en autodidaxie. En effet, la praxis qui est l'apprentissage par et dans l'action, ainsi que la praxéologie qui est la réflexion sur la praxis avec une conscientisation qui crée des savoirs nouveaux, peuvent être mises en œuvre en ces lieux dans la perspective d'une autonomisation.

Il ne s'agit pas de bousculer ou de rejeter les méthodes traditionnelles, il s'agit de former les sujets aux techniques de l'apprentissage autodidactique, de les préparer dès leur plus jeune âge ou dès leur entrée dans la vie professionnelle à cette capacité de construction de la connaissance. Et ce, peu importe le niveau, car nous l'avons vu chez les sujets avec qui nous nous sommes entretenus, le niveau de la formation initiale n'a aucune importance, le tout c'est d'éveiller en eux l'idée qu'il existe de multiples moyens de diminuer la dépendance aux institutions et aux autres.

Mais si les auteurs qui ont étudié le concept de l'autodidaxie soutiennent qu'une chronologie est observée et que les mêmes modalités d'apprentissage sont mises en œuvre dans le processus cognitif, nous avons pour notre part constaté dans notre étude, des comportements propres aux syndicalistes et qui dérogent à ces principes.

Ainsi, si l'apprentissage par « essai-erreur » est courant chez les autodidactes, cette modalité n'est pas vérifiée auprès des délégués syndicaux. En effet, l'erreur n'est pas permise, car les conséquences qui en résultent sont lourdes et irréversibles. Une erreur au niveau de l'appréciation d'une situation ou au niveau d'une décision, peuvent causer un préjudice irréparable à l'ensemble des salariés et remettre immédiatement en cause les pouvoirs de son auteur.

Si l'apprentissage en milieu informel en situation d'autodidaxie relève d'un choix fait par le sujet lui-même, cette possibilité n'est pas offerte aux syndicalistes Réunionnais. Ne pouvant se former en milieu institutionnel, la voie de l'autodidaxie est la seule alternative possible. Nous avons conclu ici qu'ils se retrouvaient en situation d'autoformation contrainte. Les sujets de notre étude sont par conséquent des autodidactes par obligation.

De même, plusieurs auteurs prétendent que les autodidactes apprennent par et dans l'action (la praxis) et dans un deuxième temps, dans un processus métacognitif, réfléchissent sur la praxis pour une conscientisation qui crée des découvertes et des savoirs nouveaux (praxéologie). Ici, aussi, nous avons constaté le phénomène inverse chez les sujets de notre étude. Les deux phases sont confondues. Enfin, le modèle tripolaire prôné par les auteurs qui ont étudié le concept de l'autoformation, à savoir, la chronologie des phases éco (la nature), auto (soi) et hétéro-formation (les autres), n'a pas été observée dans le processus d'apprentissage que nous avons étudié. Nous avons relevé quatre phases. En effet, dans un modèle quadripolaire, le sujet reçoit des informations de son environnement immédiat qui est l'entreprise à laquelle il appartient (écodidaxie), décide lui-même des modalités de sa formation (autodirection), opte ensuite pour un apprentissage en milieu informel (autodidaxie), et enfin choisira de se rapprocher des autres : personnes ressources, experts, pairs ou centre de formation des centrales syndicales et se retrouvera de ce fait en situation (hétérodidaxie).

BIBLIOGRAPHIE

- ANSART P., *Les sociologies contemporaines*, Editions du Seuil, septembre 1990.
- ARGYRIS C., *Savoir pour agir*, Dunod, Paris, 2000.
- BERNOUX P., *La sociologie des organisations*, Editions du Seuil, octobre 1985.
- BESNARD P., *Socio-pédagogie de la formation des adultes*, ESF, Paris, 1974.
- BONVALOT G., « Pour une autoformation permanente des adultes », *Education permanente*, n° 122.
- BONVALOT G. et COURTOIS B., « S'autoformer dans l'espace professionnel », *Education permanente*, n° 78,79, 1985, 77-91.
- BOURDIEU P., *Ce que parler veut dire*, Fayard, 1982.
- BOURDIEU P., *Raisons pratiques*, Editions du Seuil, octobre 1994.
- BOURDIEU P. et PASSERON J.C., *La reproduction*, Les éditions de Minuit, 1970.
- CABIN P., « Les organisations », *Etat des savoirs*, PUF, 1999.
- CACERES B., *Le mouvement ouvrier*, Editions du Seuil, 1967 et avril 1984.
- CARRE P., « L'autoformation dans la formation professionnelle. Etudes expérimentales en formation continue », *L'autoformation, état des lieux*, février 1992.
- CARRE P., MOISAN A., POISSON D., *L'autoformation*, PUF, 1997.
- CARRE P., « L'apprentissage autodirigé dans la recherche nord-américaine », *Revue française de pédagogie*, n° 102, Janvier-février-mars 1993, 17-22.
- CARRE P. et BROUET O., « Faut-il avoir peur de l'autoformation ? », *Les cahiers pédagogiques*, n°370, janvier 1999.

- CARRE P., « Les sept piliers de l'autoformation », *Les cahiers pédagogiques*, n° 370, janvier 1999.
- CARRE P., « Les mythes de l'autoformation », *Les cahiers pédagogiques*, n° 370, janvier 1999.
- COURTOIS B., « L'expérience formatrice : entre auto et éco formation », *Education permanente*, n° 122.
- CROZIER M. et FRIEDBERG E., *L'acteur et le système*, Editions du Seuil, 1977.
- DELANOY C. et PASSEGAND J.-C., *L'intelligence peut-elle s'éduquer ?*, Hachette CNDR, 1992.
- DUBAR C., *La socialisation*, Armand Collin Editeur, Paris, 1991.
- DUMAZEDIER J., « Aide à l'autoformation », *Education permanente*, n° 122.
- DUMAZEDIER J., « La société éducative et ses incertitudes », *Education permanente*, n° 44.
- DUMAZEDIER J., « Vers une socio-pédagogie de l'autoformation », *Les amis de Sèvres*, n° 97, janvier 1980.
- DUMAZEDIER J. et LESELBAUM N., « Emergence d'un nouveau secteur des sciences de l'éducation : la sociologie de l'autoformation », *Revue française de pédagogie*, n° 102, janvier-février-mars 1993, p. 5-16.
- DUMAZEDIER J., « Apprentissage scolaire à l'autoformation permanente », *Les cahiers pédagogiques*, n° 370, janvier 1999.
- EVE P., *Tableau du syndicalisme à la Réunion, de 1912 à 1968*, Editions CNH, juillet/août 1991, n° 23, 24.
- GALVANI P., « Autoformation et fonction de formateur, trois perspectives d'exploration », *Etudes et expérimentations en formation continue*, n° 13, février 1992.
- GALVANI P., « Quand le formateur n'est plus un donneur de sens », *Les cahiers pédagogiques*, n° 370, janvier 1999.
- GEORGE J., « Vielle comme le monde », *Les cahiers pédagogiques*, n° 370, janvier 1999.
- HAKIMA L., « L'aide à l'autoformation », *Actualité de la formation permanente*, n° 161, Juillet-Août 1999, Centre Info.
- ILLICH I., *Une société sans école*, Editions du Seuil, 1971.
- IMBERT F., *Pour une praxis pédagogique*, Editions Matrice.
- INSEE, « Tableau économique de la Réunion », Edition 2000-2001.
- LAINE A., « L'histoire de vie, un processus de métaformation », *Education permanente*, n°142/2000/1.
- Le Droit Syndical, « Editions Force Ouvrière », 1991.
- LE MEUR G., « Autodidacte dès l'école », *ARGOS* n° 16, 1996.
- LE MEUR G., « La praxéologie : une néoautodidaxie », *Education permanente*, n° 122.
- LE MEUR G., *Les nouveaux autodidactes, Néo-autodidaxie et formation*, Presses de l'Université Laval, Chronique Sociale, Lyon, février 1998.
- LE MEUR G., « Quelle autoformation par l'autodidaxie ? », *Revue française de pédagogie*, n° 102, janvier-février-mars 1993, 35-43.
- LHOTELLIER A., « Action, praxéologie et autoformation », *Education permanente*, n° 122.
- Liaisons Sociales*, « Les organisations syndicales », 19 novembre 1992, n°11320.
- MACE G., *Guide d'élaboration d'un projet de recherche*, Presses de l'Université Laval, 1988.
- MOISAN A., « Pratiques d'autoformation en entreprise », *Revue française de pédagogie*, n° 102, janvier-février-mars 1993, 23-33.
- PINEAU G., « La valse des préfixes en formation », *Les cahiers pédagogiques*, n° 370, janvier 1999.
- POLIAK F., *La vocation d'autodidacte*, L'Harmattan, 1992.
- PORTELU P., « L'autoformation en milieu associatif », *Revue française de pédagogie*, n° 102, janvier-février-mars 1993, 45-53.

- POURTOIS J.P. et DESMET H., « Epistémologie et instrumentation en sciences humaines », Pierre Mardaga.
- PREVOT H., « L'individualisation de la formation », *Chronique Sociale*, Lyon, avril 1994.
- SCHWARTZ B., *Moderniser sans exclure*, Editions La Découverte, Paris, 1994.
- TREMBLAY N., « Les sciences de l'éducation », 39, 1-2, 1996, quatre compétences-clés pour l'autoformation.
- TREMBLAY N. et BALLEUX A., « La galaxie auto dans l'univers de l'andragogie : une première analogie », *Education permanente*, n° 122.
- VARONDIN J., « La communauté des Réunionnais d'origine indienne : les malabars », Université de La Réunion, Institut d'ethnologie, 1983, 84, mise à jour en 1994.