

Renforcement des syndicats: le rôle de l'éducation ouvrière

**Education ouvrière 2007/1-2
Numéro 146-147**

Sommaire

Editorial	V
<i>Mondialisation et éducation ouvrière,</i> par Enrico Cairola	1
<i>Préparer l'univers du travail à une économie mondialisée: les défis à relever aujourd'hui et demain,</i> par Bruce Spencer	11
<i>Éducation ouvrière à distance: la solidarité en réseau,</i> par Marc Bélanger	19
<i>La recherche, élément clé dans l'émancipation du monde du travail,</i> par Verena Schmidt	25
<i>Université ouvrière mondiale: mettre en réseau syndicalistes et universitaires,</i> par Frank Hoffer	33
<i>Éducation ouvrière et égalité,</i> par Elsa Ramos	45
<i>Éducation ouvrière en Afrique: défis et perspectives d'avenir,</i> par Mohammed Mwamadzingo et Insa Ben Said Dia	51
<i>L'éducation ouvrière en Asie,</i> par Christine Nathan et Hiro Ishibashi	59
<i>Éducation ouvrière en Europe: les dernières évolutions,</i> par Jeff Bridgford et John Stirling	67
<i>Expérience scandinave d'éducation ouvrière: la Nordic Folk High School,</i> par John Steen Johansen	73
<i>L'éducation et la formation syndicales en Amérique latine: progrès et défis,</i> par Carmen Benítez et Eduardo Rodríguez Calderón	77

Editorial

Sans doute est-il plus qu'opportun, plus de dix ans après la dernière grande réunion syndicale internationale consacrée à l'éducation ouvrière (Elsinore, 1994), de dédier le colloque biennal organisé par le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT, qui se tiendra à Genève du 8 au 12 octobre 2007, à ce thème, d'une importance considérable pour les organisations de travailleurs et de travailleuses. Non pas à la publication qui a pour titre *Education ouvrière* et que vous avez dans les mains, mais à l'activité de formation de militants, délégués et dirigeants – qui constitue, depuis pratiquement la naissance du syndicalisme, l'une des principales sources de la fidélité à ses idéaux et à ses principes –, à son renforcement, à son adaptation constante aux réalités nouvelles et, finalement, à sa pérennité.

L'éducation ouvrière est-elle en crise pour justifier une telle attention internationale? Certes non. Elle forme chaque année de par le monde des centaines de milliers de syndicalistes aux rudiments et aux techniques de la négociation collective, aux méthodes de recrutement et d'organisation dans les syndicats, aux questions de sécurité et de santé sur les lieux de travail, aux droits du travail, à l'égalité, etc. Elle dépasse dans bien des pays les préoccupations du lieu de travail pour s'attaquer au rôle de l'organisation syndicale dans la société, dans le renforcement de la démocratie et dans le combat pour la justice sociale ou l'environnement.

Authentique éducation populaire, au sens noble du terme, l'éducation ouvrière n'est pas une réplique de l'enseignement des lycées ou des universités, qui garde – et comment! – toute son importance, mais elle offre une formation unique qui part des problèmes auxquels sont confrontés travailleurs et travailleuses, et dont le contenu peut être très distinct des programmes scolaires, et s'appuie sur une pédagogie particulière. En constante évolution, elle a élargi la palette de ses interventions et a établi des passerelles avec tous les degrés de l'enseignement, y compris universitaire. Le programme des activités pour les travailleurs du Centre international de formation de l'OIT à Turin n'est pas en reste, puisqu'il forme chaque année plusieurs centaines de dirigeants syndicaux et confirme l'importance qu'attribue l'OIT au renforcement des capacités des organisations de travailleurs par l'éducation ouvrière.

Alors pourquoi y consacrer un colloque international? La réponse est simple. L'éducation ouvrière a donné énormément au mouvement syndical, mais sans doute demain sera-t-elle appelée à donner encore plus. Et, depuis la réunion d'Elsinore, le monde a changé et les enjeux de la mondialisation et du travail décent se sont précisés. Comme le dit si bien Enrico Cairola, directeur des programmes des activités pour les travailleurs au Centre international de formation de l'OIT à Turin, dans sa contribution à ce numéro spécial d'*Education ouvrière*: au-delà de leurs préoccupations quotidiennes, les syndicats sont confrontés à une question

fondamentale: quels objectifs poursuivent-ils dans leur œuvre de formation? Se battent-ils simplement pour défendre leurs adhérents dans la nouvelle configuration du monde ou pour être des acteurs de premier plan dans la société civile? S'ils optent pour la seconde voie, poursuit Enrico Cairola, le concept de formation se doit d'être ajusté; il ne pourra être limité au rôle de représentation – qui leur est aujourd'hui dévolu et qu'il faudra préserver – mais devra être étendu à des cours et programmes leur permettant de participer à l'œuvre d'édification de la société dans son ensemble. Le débat a déjà commencé et certaines centrales syndicales ont déjà engagé des ajustements et expérimenté de nouvelles voies. D'où l'idée de ce colloque qui permettra à des syndicalistes impliqués dans la formation des cinq continents d'entamer un dialogue, d'échanger points de vue et expériences, d'envisager des coordinations et des synergies. Une discussion qui devra permettre de mieux cerner les préoccupations actuelles et à venir du mouvement syndical en matière de formation et d'y adapter des méthodes pédagogiques et des programmes.

L'éducation ouvrière est l'outil principal du mouvement syndical. Un outil qui, ne l'oublions pas, est financé en grande partie par les cotisations de syndiqué(e)s. C'est donc aussi un investissement précieux. «Si vous pensez que l'éducation coûte cher, essayez l'ignorance!», avait coutume de lancer Derek Bok, ancien président de l'Université de Harvard. Cette boutade, qui est devenue le slogan de bien des campagnes syndicales pour promouvoir et préserver un enseignement public de qualité, s'applique bien sûr aux syndicats qui sont conscients de l'importance que revêt l'investissement dans la formation.

Au-delà d'être l'outil du mouvement syndical, l'éducation ouvrière constitue également le laboratoire où des militants et militantes font jaillir de nouvelles idées de mobilisation face aux problèmes qui surgissent dans l'entreprise ou qui constituent des préoccupations plus générales pour les travailleurs et travailleuses. Le stress, la violence au travail, l'homophobie, le harcèlement font partie de ces questions sur lesquelles les formateurs ont eu à se pencher, parfois avant qu'elles ne figurent à l'agenda de l'organisation syndicale.

Aujourd'hui les organisations syndicales et leurs programmes de formation ne peuvent ignorer les conséquences de la mondialisation de l'économie, la revendication du travail décent, la lutte contre la propagation du VIH/SIDA et contre toute discrimination envers des personnes séropositives, les changements climatiques, les migrations, l'expansion de l'économie informelle. Ils doivent préparer les représentants des travailleurs et travailleuses à assumer des responsabilités dans des négociations complexes: processus d'intégration économique, programme stratégique de réduction de la pauvreté, flexisécurité, conseils d'entreprises multinationaux. Des questions importantes telles que la bonne gouvernance, la réduction de la dette des pays les plus pauvres, les programmes des grands bailleurs de fonds que sont le Fonds monétaire international ou la Banque mondiale font partie des dossiers que doivent traiter les organisations syndicales nationales et internationales au quotidien.

Tout cela dans un environnement qui n'est pas toujours propice au dialogue. Dans son premier rapport annuel (septembre 2007) sur les violations des droits syndicaux, la nouvelle Confédération syndicale internationale fait état de 144 assassinats de syndicalistes en 2006, de plus de 5 000 arrestations liées à des activités syndicales et de 8 000 cas de

licenciements pour les mêmes raisons. Le rapport cite des violations, à des degrés divers, de la liberté syndicale dans 138 pays.

Il n'est peut-être pas inutile dans cette édition consacrée à l'éducation ouvrière de rappeler que pour l'OIT l'éducation ouvrière est plus qu'une nécessité, c'est un droit. L'article 2, paragraphe c), de la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, stipule que tout membre de l'OIT devra formuler et appliquer une politique visant à promouvoir le congé-éducation payé y compris à des fins d'éducation syndicale. Et divers instruments soulignent l'importance de cette disposition pour différentes catégories de travailleurs: jeunes, travailleurs, travailleurs à temps partiel, travailleurs âgés, travailleurs ayant des responsabilités familiales ou travailleurs de nuit.

Le colloque international des travailleurs sur l'éducation ouvrière pourra aussi être l'occasion pour les syndicats de s'engager à promouvoir la ratification de la convention n° 140 (à peine 34 ratifications au moment de mettre sous presse) et de rappeler aux gouvernements l'importance de cet instrument.

Les collègues du Programme des activités pour les travailleurs du Centre international de formation de l'OIT à Turin et ceux du Bureau des activités pour les travailleurs du siège du BIT ont contribué à préparer ce numéro en vue de la discussion qui aura lieu au cours du colloque international des travailleurs sur l'éducation ouvrière. Leurs analyses n'apportent pas de solutions toutes faites à ce que devra être l'éducation ouvrière demain – elles n'en ont pas la prétention et cela n'était pas leur objectif. Mais, avec les analyses d'autres spécialistes publiées dans ce numéro, elles offrent un éclairage, établissent un état des lieux et tracent des pistes de réflexion qui seront, nous l'espérons, susceptibles d'alimenter les débats.

Il existe en réalité très peu d'ouvrages globaux sur l'éducation ouvrière. Et, si la contribution du mouvement syndical à la promotion de l'éducation pour tous, à la gratuité de l'enseignement et à sa qualité est connue et reconnue par le grand public, son rôle de formation par l'éducation ouvrière est resté discret, malgré l'important investissement qu'il exige à la fois sur les plans financier et humain. Le colloque international des travailleurs sur l'éducation ouvrière et les documents qui lui seront consacrés, dont la présente édition, combleront quelque peu cette lacune. Ils permettront à l'OIT et, en particulier, à son Bureau des activités pour les travailleurs de réévaluer les programmes de formation à la lumière des conclusions qui seront adoptées. Espérons surtout qu'ils nourrissent et qu'ils soient enrichis par les débats et que ceux-ci débouchent sur un programme d'action susceptible de rendre l'éducation ouvrière encore plus efficace, encore plus pertinente et encore mieux adaptée à l'ère de la mondialisation.

Dan Cunniah
Directeur par intérim
Bureau des activités pour les travailleurs

Mondialisation et éducation ouvrière

Comment concevoir une éducation ouvrière à même de relever les défis d'une économie mondialisée et quel rôle serait-elle appelée à jouer dans l'avènement du travail décent pour tous? C'est la nécessité de répondre à ces questions qui inspire, dans sa méthode et son exécution, le Programme des activités pour les travailleurs du centre de formation de Turin.

Enrico Cairola

Directeur des programmes
Programme des activités pour les travailleurs
Centre international de formation de l'OIT, Turin

ACTRAV-Turin est en quelque sorte le centre de formation du Bureau des activités pour les travailleurs basé au BIT à Genève (ACTRAV). Il a la charge d'élaborer, pour l'Organisation, un programme mondial d'éducation ouvrière, avec, pour finalité, d'aider le mouvement syndical à renforcer ses capacités et à bâtir ses structures et programmes de formation pour répondre efficacement aux défis de la mondialisation. Celle-ci se doit d'être appréhendée dans ses trois dimensions: mondialisation des échanges, mondialisation de la production et mondialisation financière.

Mondialisation des échanges

Par mondialisation des échanges, on entend l'accroissement, en volume et en variétés, des transactions transfrontalières de biens et services, ainsi que l'évolution des technologies de l'information et des transports.

Entre 1950 et 1970, les pays industrialisés ont porté leurs capacités productives à des niveaux jamais atteints en propageant le modèle fordiste¹, en d'autres termes, en incitant à une production massive et à un recours aux chaînes d'assemblage. Les entreprises ont eu, en conséquence, à trouver de nouveaux marchés à l'étranger pour

écouler leur excédent de produits et services, et l'on a vu se développer les échanges entre compagnies, une des principales donnes du commerce aujourd'hui.

Les pays en développement ont commencé, pour leur part, à s'impliquer dans ces processus caractéristiques de l'internationalisation de la production, jouant tout à la fois le rôle de fournisseurs de matières premières et de main-d'œuvre à bon marché et de terres d'accueil de filiales de multinationales. Entre les années 60 et 80, pour diverses raisons (stagnation économique et nécessité d'équilibrer leurs budgets, suite à l'adoption des plans d'ajustement structurel imposés par le Fonds monétaire international et la Banque mondiale), ces pays ont entrepris de troquer leur traditionnel rôle d'importateur contre celui d'exportateur, favorisant dans le même temps leur développement industriel. Ils faisaient ainsi leurs premiers pas pour intégrer le système commercial mondial, même si leur présence y est très inégale et sans commune mesure avec celle des pays industrialisés.

Les activités de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) ont un intérêt tout particulier pour le mouvement syndical international qui, dès l'origine, a cherché à s'y faire reconnaître un rôle consultatif, de concert avec d'autres composantes de la société civile. Par le truchement

de ses organes compétents en matière de commerce et de normes internationales du travail, la Confédération internationale des syndicats suit de près les délibérations de l'OMC et mène campagne pour que le débat commercial prenne en compte les intérêts du travail organisé.

Les processus enclenchés par la mondialisation du commerce se poursuivent. En dépit des négociations commerciales entreprises sur le plan multilatéral, régional et bilatéral, la répartition des échanges continue d'être polarisée² et le protectionnisme y est toujours vivace. Ces déséquilibres résultent de l'asymétrie des mesures de libéralisation prises dans l'agriculture et les textiles, ainsi qu'en regard, par exemple, de l'accord multilatéral sur les droits de la propriété intellectuelle (TRIPs). La réduction réciproque des tarifs, quotas et barrières techniques aux échanges a pu être réalisée entre certains pays au cours des différents rounds GATT/OMC, ou encore dans le cadre d'accords régionaux et des multiples accords bilatéraux.

ACTRAV a élaboré des programmes d'études spécifiques sur l'économie internationale, l'intégration économique régionale et l'économie politique dans le but d'aider les syndicats nationaux à conforter les connaissances générales et techniques de leurs cadres supérieurs, personnels et militants. Les cours de formation se concentrent sur le rôle qu'ils sont appelés à jouer pour marquer de leur empreinte les négociations sur les accords bilatéraux et multilatéraux. L'objectif évident est de faire prendre en compte les droits et intérêts des travailleurs dans le libellé de ces accords – y compris les accords bilatéraux de libre-échange – aux implications économiques et sociales importantes pour les travailleurs dans les différentes régions³.

ACTRAV s'efforce de préparer les partenaires sociaux au rôle qui leur revient: s'assurer que le profit tiré d'un commerce en expansion et des investissements étrangers soit réparti plus équitablement et que les principes et droits fondamentaux au travail soient universellement reconnus et appliqués. Il entre dans la fonction syndicale, par le biais du dialogue social, de

faire pression sur les gouvernements pour tirer le meilleur avantage économique et social des échanges et des investissements. Donner une meilleure formation en ce domaine faciliterait l'élaboration et l'application de politiques économiques et sociales respectant le concept de travail décent⁴.

Mondialisation de la production

La mondialisation des systèmes de production, autre pilier de cette évolution, a de profondes conséquences sur la manière dont les syndicats vont organiser leurs rangs, leurs activités et leurs programmes de formation.

Les évolutions caractérisant la mondialisation de la production ont percé vers le milieu des années 70 sous l'impulsion des multinationales. Elles se sont traduites par d'importants gains de productivité, sans grande retombée sur la classe ouvrière, notamment dans les pays en développement où la liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont souvent inexistantes ou limités par la législation nationale.

Les réseaux de chaînes de production, mis alors sur pied, redéfinissaient entièrement la structure et l'ampleur de la force de travail, cols bleus et blancs, réduisant de manière générale le nombre de travailleurs employés dans le secteur industriel⁵.

La propagation des innovations technologiques et la baisse relative du coût des transports, des télécommunications, des technologies de l'information et de l'automatisation ont permis aux multinationales de délocaliser, à travers le monde, certaines des unités de leurs cycles de production. L'usine autonome de type fordiste était démantelée et répartie en sous-unités en différents lieux et pays. En d'autres termes, la production était «déterritorialisée» (produit conçu en Europe, confié à l'ingénierie en Inde, fabriqué en Chine et commercialisé aux Etats-Unis).

A l'inverse du modèle fordiste, profondément enraciné dans son environnement, ces nouvelles entités sont très mobiles, peu imbriquées dans le paysage local et forte-

ment attirées par les avantages que leur offre, dans un esprit de concurrence, tel pays ou telle collectivité. Cette réalité est à l'origine d'une sorte de spirale vers le bas, dans laquelle les gouvernements nationaux ou locaux peuvent jouer sur l'artifice d'avantages éphémères en se montrant moins regardants sur les normes du travail, en sacrifiant la protection sociale et en accordant des dégrèvements fiscaux aux sociétés étrangères⁶.

Dans ce nouveau schéma de production pointe un autre type d'entreprise, plus flexible, plus mobile, plus international, capable de modifier rapidement ses structures et ses fonctions par une délocalisation de ses unités productives et un recours à la sous-traitance.

Ce sont là les caractéristiques de ce nouveau mode de production, le dénommé modèle post-fordiste, qui a émergé avec la mondialisation.

Les entreprises multinationales «passent le monde au crible», à la recherche des sites les mieux adaptés pour s'installer, sous-traiter, acheter des marchandises semi-manufacturées ou le produit fini lui-même⁷. Ainsi, la production moderne s'articule autour de réseaux et consortiums flexibles, d'ampleur mondiale⁸.

Pour certaines multinationales, la production n'est même plus une priorité, ne revêtant, selon le secteur, qu'un aspect secondaire⁹. Leurs principales sources de profit sont la commercialisation de marques et de griffes et leurs opérations sur les marchés financiers. Dans la plupart des cas, la production est confiée à un certain nombre de petites et moyennes entreprises (PME), souvent installées dans des zones franches, alors que la société, détentrice du label, se limite à des activités non productives, comme la commercialisation et l'organisation de la production mondiale¹⁰.

Cette nouvelle configuration de la production a également un impact profond sur la division internationale du travail et les chaînes de produits. Les mutations dans le mode productif s'accompagnent d'une répartition transfrontalière des revenus et ont des effets notables sur les organisations syndicales et leur capacité à mener

des négociations collectives à un niveau sectoriel ou au sein d'une entreprise. Et elles ont pavé la voie à ce que l'on appelle «l'économie de la connaissance». Dans le même temps, une puissante économie informelle a prospéré dans le monde en développement, et, dans certains cas, dans les pays industrialisés.

Ce qui explique qu'ACTRAV se soit donné pour objectif, dans son programme d'éducation, d'organiser les travailleurs dans leur environnement social et économique. Ceux-ci exercent sur des marchés du travail diversifiés, où coexistent, à des degrés différents, des économies formelles et informelles, qui se retrouvent souvent dans un même creuset de cycles et de chaînes de production. Aussi est-il impératif d'imaginer une stratégie à même d'établir un lien entre ces salariés et leurs diverses revendications politiques et sociales, au niveau régional et mondial.

ACTRAV a élaboré des programmes d'études spécifiques traitant de la syndicalisation, de la négociation collective et des relations de travail. Il est prévu, en particulier, des cours de formation sur la négociation collective – orientés sur les accords-cadres internationaux – et sur l'analyse et les méthodes de recherche en matière de relations de travail.

Les cours auront également pour thème le rôle dévolu aux syndicats dans l'appréciation des changements imputables à la mondialisation et les nouvelles techniques de formation dans les campagnes de syndicalisation. Certains des programmes présentent des études de cas sur deux plans: l'organisation des salariés du secteur informel et les alliances stratégiques à tisser entre le monde du travail organisé et celui de l'économie informelle.

Mondialisation financière

Troisième volet de cette évolution, la mondialisation du secteur financier est également d'une particulière importance pour tout ce qui touche à l'activité du mouvement syndical international et aux stratégies à définir pour l'avenir.

Vers la fin des années 70, l'économie mondiale s'articulait de plus en plus sur les flux internationaux de capitaux, plutôt que sur la production et les échanges. On passait à ce qu'il était convenu d'appeler la «financiarisation de l'économie», avec une très forte influence des marchés et systèmes financiers sur l'évolution de l'économie. Autre caractéristique importante de la mondialisation du secteur: une croissance rapide de ces marchés, avec la levée des barrières aux mouvements de capitaux et l'accumulation d'énormes ressources financières, principalement vouées à la spéculation.

Si la mondialisation du commerce et de la production sont encore en cours, celle du secteur financier est sur le point d'aboutir. Avec la libéralisation et l'informatisation des diverses bourses, des capitaux de toutes natures circulent dans le monde, pratiquement sans restrictions.

On voit aujourd'hui apparaître une classe d'investisseurs internationaux, auxquels s'offre une très large gamme de produits financiers (plus d'un demi-million de valeurs diverses). Le montant des capitaux en circulation sur les marchés financiers mondiaux a passé de 2 000 milliards de dollars en 1980 à 20 000 milliards en 1990. Les transferts d'argent se font instantanément d'un point à l'autre du globe par le biais d'un réseau bancaire mondial, aggravant la très forte instabilité financière du système et alimentant des crises. Les banques centrales ont accumulé bien plus de réserves que par le passé pour se mettre à l'abri d'attaques spéculatives et d'un reflux soudain des capitaux¹¹.

Enfin – et c'est tout aussi important – la plupart des pays en développement restent en marge du flux des investissements étrangers directs (IED): cela est surtout vrai pour le continent africain (exception faite de l'Afrique du Sud) et, dans une certaine mesure, pour l'Asie du Sud et le Moyen-Orient. Le monde industrialisé continue à être le premier investisseur, totalisant près de 80 pour cent des IED.

Cet aspect de la mondialisation fait aussi l'objet du programme d'études de Turin sur l'économie internationale, l'in-

tégration économique régionale et l'économie politique. Il s'agit là d'aider à mieux saisir ces changements et à s'imprégner des raisons majeures des crises financières régionales, comme celle survenue en Asie de l'Est en 1997.

Les décisions politiques qui ont façonné la mondialisation

Ces évolutions, souvent dictées par les mutations technologiques, ont été assorties de décisions politiques, qui ont façonné les paramètres économiques et sociaux de la mondialisation. L'adoption de politiques économiques néolibérales trouvait son inspiration dans la libéralisation des échanges, la privatisation des services publics, la réduction des mesures de protection sociale et la flexibilité des politiques de marché du travail. Ces dispositions macro-économiques n'ont guère aidé à faire de la mondialisation un atout favorable à la classe ouvrière.

A la fin de la dernière décennie, les crises économique et sociale ont préparé le terrain à l'adoption de nouvelles politiques tendant à réconcilier réformes économiques et préoccupations sociales. Les changements intervenus ne sont certes pas étrangers à la perception négative de la mondialisation: les données sur le commerce, les IED et la répartition des revenus ont mis en évidence le caractère polarisé du processus, dont seuls profitent certains Etats développés et un nombre limité de pays nouvellement industrialisés.

Un système intégré de production fondé sur l'économie informelle et le post-fordisme

Modes de production intensive, usant des nouvelles technologies, et travail à haut rendement dans l'économie informelle se côtoient dans les cycles de production fragmentés, aussi bien dans les pays en développement que dans le monde industrialisé. La dégradation des conditions et des normes de travail ramène, dans certains

cas, l'économie mondialisée aux origines du capitalisme, avec ses diverses caractéristiques: travail forcé, travail des enfants et conditions de travail précaires.

On en voit l'effet évident dans la nouvelle division internationale du travail, à la fois dans les Etats développés et en développement, où l'économie informelle, les zones franches, les travailleurs contractuels et autres types de salariés coexistent dans les multinationales de l'industrie et des services et opèrent sur le même cycle de production en différents lieux.

Le système développé aujourd'hui a une double orientation: d'une part, l'économie informelle et les unités organisées sur les modes traditionnels de production, fordistes et post-fordistes, se conjuguent dans un réseau global, unifié et intégré par la direction des multinationales, tandis que, de l'autre, l'aspect travail est fragmenté. La réduction des coûts, dictée par le souci de rester hautement compétitif, a, plus que jamais, frappé de plein fouet les travailleurs, victimes de réductions de salaire et d'une dégradation de la couverture sociale et des droits du travail.

A la lumière de ces nouvelles tendances, trois questions se posent: les centrales ouvrières se mondialisent-elles, et, avec elles, leurs stratégies? Les différents marchés nationaux du travail convergent-ils vers l'unité dans le respect des normes fondamentales du travail? Le mouvement syndical mondial est-il en mesure de trouver de nouvelles formes de solidarité et de coopération, qui s'exprimeraient par le truchement de réseaux permanents, assurés d'un soutien unanime?

Universaliser les valeurs démocratiques et les droits du travailleur est aujourd'hui la priorité d'un mouvement syndical unifié. Se doter des moyens de faire triompher la démocratie implique le respect de ces droits et l'existence d'un partenariat social puissant et indépendant.

C'est pourquoi l'une des premières priorités d'ACTRAV-Turin est d'intensifier son programme de formation sur les normes internationales du travail et les droits des salariés. L'accent est mis, de ce fait, sur la préparation de spécialistes en la

matière, dans le souci d'améliorer l'information transmise au BIT et d'être mieux armé pour suivre les procédures d'instruction des plaintes pour violation des droits du travail.

L'éducation ouvrière – on l'a vu précédemment – est appelée à jouer un rôle de premier plan dans la définition des modes d'action à retenir par le mouvement syndical international pour donner à la solidarité et aux droits du travailleur une ampleur mondiale. Dans la charge qui lui revient (dresser et animer un programme international d'éducation ouvrière), ACTRAV-Turin est appelé à mettre à disposition de l'univers syndical les outils et connaissances nécessaires pour s'attaquer aux problèmes de la mondialisation¹².

Un nouveau programme d'éducation ouvrière

Conforter les centrales ouvrières en les aidant à former leurs adhérents et à faire face aux défis de la mondialisation est – on l'a vu – l'une des raisons d'être du centre de Turin. Le programme envisagé se propose de leur donner une assise permanente, en préparant au mieux le personnel et les départements spécialisés, chargés de mener à bien les principales tâches qui leur sont dévolues (campagnes de syndicalisation, droits du travail, politique de l'emploi, protection sociale, relations de travail/négociation collective et évolution des technologies de l'information). En outre, il entend mettre à disposition les divers éléments d'une formation intégrée, indispensable en regard de la variété des problèmes posés par la mondialisation.

Le mouvement syndical a besoin d'acquérir connaissances et expertise nouvelles. Cela suppose de mettre au point et d'adapter des programmes d'études multidisciplinaires pour être à même d'organiser les travailleurs dans le contexte nouveau d'une économie mondialisée.

ACTRAV-Turin a joué un rôle important dans l'évolution de l'éducation ouvrière au cours de la dernière décennie¹³. Dans sa participation à l'effort général pour

renforcer les capacités et les connaissances syndicales face à la globalisation de l'économie, il a facilité la liaison entre les modes de formation internationaux, régionaux, sub-régionaux et nationaux sur diverses questions relatives au travail décent, à la syndicalisation et au développement de réseaux.

Les valeurs et principes qui l'inspirent dans sa tâche sont les suivants:

- L'éducation ouvrière est la pierre angulaire de syndicats puissants, indépendants, démocratiques et représentatifs, capables de relever les défis de la mondialisation.
- L'éducation ouvrière renforce la solidarité, conforte l'existence de centrales ouvrières efficaces, influence la société, favorise l'organisation, le recrutement et l'égalité par le biais du travail décent.
- Syndicalisation, liberté syndicale et négociation collective sont au nombre de ses priorités.
- Dispenser des méthodes de formation pour permettre la multiplication des unités syndicales consacrées à cette fin.
- Envisager la création d'un réseau électronique, universellement accessible, pour aider à la généralisation de l'éducation ouvrière.
- Intégrer pleinement dans la formation les questions intéressant l'égalité des sexes.

Le programme a été réorienté pour prendre en compte la promotion du travail décent. Il s'est agi là d'assister les centrales ouvrières et de les mettre en mesure d'apporter leurs propres réponses à plusieurs dossiers techniques. Diverses tâches leur incombent, qui exigent connaissances et compétences particulières:

- Intégrer l'Agenda du travail décent et ses quatre dimensions.
- Repenser les schémas de recrutement, en imaginant les différentes stratégies

à appliquer dans l'économie formelle et le secteur informel.

- Favoriser un dialogue social mondial, en soutenant les fédérations syndicales internationales par des programmes d'éducation nationaux et transnationaux, avec, pour finalité, d'établir des relations professionnelles multinationales et de multiplier les accords-cadres internationaux.
- S'attaquer au problème du développement des réseaux et de la fracture numérique au sein du mouvement syndical.

Sur ces questions de stratégie, le Programme comporte 14 types d'études, régulièrement mises à jour par un processus de consultations au sein d'ACTRAV (Genève et le terrain)¹⁴.

En bref, le programme se résume à quatre grands types d'activités/services de formation:

- Cours de formation spécialisés, prodigués au Centre de Turin, avec une branche d'initiation à la méthodologie (modes actifs d'apprentissage).
- Séminaires et activités de suivi, menés conjointement avec les structures de terrain d'ACTRAV.
- Développement et intensification de l'éducation via le Net.
- Envoi de formateurs à ACTRAV.

Manuels et publications relatifs à l'éducation ouvrière ont également été édités. Voir http://www.itcilo.org/actrav/english/library/library_home.html.

Méthodologie de la formation

La majeure partie des programmes conçus par ACTRAV-Turin portent sur des thèmes spécifiques. Ils suivent, pendant toute la durée des cours, une méthodologie fondée sur des modes actifs d'apprentissage. Cette approche, centrée sur l'intérêt des participants, les encourage à participer pleinement aux activités prévues au

programme, valorise l'expérience syndicale qu'ils apportent et aident les formateurs à choisir les éléments techniques à y incorporer.

À l'ouverture des cours, on dresse un inventaire des expériences, qualifications, connaissances et dispositions des participants. Avant leur arrivée, ils adressent par e-mail au centre de Turin un rapport sur leur pays, et les premières séances sont consacrées à en discuter. Pour certains de ces cours, les inscrits sont invités à se présenter eux-mêmes en usant d'un fichier d'adresses, se familiarisant ainsi, avant de rejoindre le Centre, avec les technologies de l'information. Une fois sur place, ils sont initiés au système de communications SoliComm (pour plus d'informations sur le système, lire l'article de Marc Bélanger en page 19) et s'entraînent à participer à des conférences sur le Net.

Une fois les cours terminés, le Net est en effet un excellent moyen de poursuivre sa formation et de développer des réseaux régionaux sur des thèmes spécifiques.

Une analyse comparative des différents pays ou sous-régions, parties au programme, permet d'apprécier les besoins en formation et d'arrêter en conséquence les objectifs des cours dispensés. Rythme et contenu sont sans cesse adaptés au sein d'un groupe donné, avec le concours des formateurs, attentifs aux besoins qui peuvent s'exprimer pendant le déroulement du programme.

Dans leur première partie, les cours présentent ACTRAV et détaillent les normes internationales du travail, s'attardant, en particulier, sur la liberté syndicale, l'égalité des sexes, la mondialisation et les grandes questions qui se posent à l'OIT.

Une série de documents, préparés par ACTRAV (dossiers de formation) et les éducateurs, sont mis à disposition. Un certain nombre d'exercices pratiques permettent de mieux assimiler expériences et informations échangées entre les participants et ceux qui ont charge de les former. La méthode suscite une grande réactivité aux cours et encourage les participants à en appliquer les résultats à leurs syndicats. La dernière phase est consacrée à l'élaboration

des plans de travail à mettre à exécution au niveau national ou local; ils sont généralement le fruit d'un travail d'ensemble. Dans la dernière semaine, les participants sont conviés à une visite d'étude au BIT à Genève et/ou dans une importante centrale syndicale. Réunions et séances d'évaluation hebdomadaires permettent un suivi permanent du déroulement des cours.

Un large éventail de méthodes d'enseignement est inscrit au programme (rôles à tenir et études de cas, entre autres). Pour les exercices, les participants sont généralement répartis en petits groupes, sauf quand on en vient à élaborer les plans de travail que chacun destine à son organisation. Les rapports présentés en sessions plénières, tout comme les commentaires et conseils des éducateurs, sont enregistrés et intégrés dans le dossier de formation remis aux participants à leur départ. Grâce au développement du site d'ACTRAV, tous les cours et le travail de formation en ligne se retrouvent sur le Web (intégralité des cours et dossiers s'y rapportant, rapports régionaux et sub-régionaux et plans de travail définitifs).

La méthodologie a été étendue aux programmes dans les diverses langues et aux activités liées à d'autres projets techniques.

À l'avenir, le programme va s'étendre à des cours de formation interrégionaux, réunissant des participants de pays développés et en développement. Travaillant de concert, ils échangeront leurs expériences et leurs appréciations des effets de la mondialisation sur les organisations syndicales. Ce type de cours devrait aider le mouvement ouvrier à concevoir stratégies et actions internationales, suggérées conjointement par le Sud et le Nord.

Développements stratégiques prévus au Programme 2006-2010

ACTRAV peut être, dans une certaine mesure, l'initiateur ou le catalyseur des changements en matière d'éducation ouvrière, mais il a besoin de partenaires, car il n'a ni la capacité ni le désir de mener à lui seul

ce processus à son terme. Aussi est-il important que ce programme s'articule sur un plan de développement retenant certaines sphères d'activité pour la période 2006-2010. Il devra en particulier:

- Aider à développer et à renforcer les départements techniques spécialisés des organisations syndicales dans les sphères retenues par le programme et réaliser des études à adapter en permanence aux nécessités régionales.
- Soutenir la fusion de la CISL et de la CMT en proposant des programmes de formation appropriés et inculquer aux affiliés, en termes de méthodologie et de contenu de la formation, des modes d'approche spécifiques, afin de contribuer à l'épanouissement d'une nouvelle organisation syndicale internationale.
- Favoriser la création de réseaux de formation régionaux, partie intégrante d'une entité mondiale.
- Accentuer le développement de Soli-Comm, destiné à être la plate-forme de communications syndicale.
- Etablir un lien plus étroit entre les activités de formation d'ACTRAV et l'agenda de la Conférence internationale du Travail.
- Faire valoir systématiquement le principe de l'égalité des sexes.
- Intégrer l'éducation à distance et la formation sur place.
- Fournir des certificats comme celui sanctionnant une parfaite maîtrise de l'informatique (International Computer Driving Licence (ICDL)) et finaliser l'équivalence des diplômes avec les universités à vocation professionnelle.
- Imaginer des activités conjointes entre syndicats de pays industrialisés et en développement et dans un cadre de coopération Sud-Sud (mondialisation et migrations).

Evolution du programme dans la sphère des technologies de l'information

Les innovations technologiques ont accru la rapidité des communications, l'échange d'informations et le transport des marchandises à travers le monde. Ce faisant, elles ont modifié la perception de l'espace et du temps et rendu possible, pour la première fois dans l'histoire du capitalisme, une gestion du commerce et de la production à la demande en différents points et pays.

Dans la communication et les transports, les mutations ont favorisé le développement de réseaux transfrontaliers. Plus d'un milliard de personnes étaient branchées sur Internet en 2006¹⁵. Cet aspect positif de la mondialisation offre au mouvement syndical une chance unique d'établir des connexions par-delà les frontières, à condition de pouvoir réduire la fracture numérique entre les centrales ouvrières, et, particulièrement, entre les pays développés et en développement¹⁶.

Les syndicats devraient trouver dans les technologies de l'information un instrument propre à renforcer leurs moyens d'action. En conséquence, le programme a prévu, ces dernières années, des cours à demeure d'un mois sur ces technologies, organisé des séminaires d'une semaine, ouvert des services de consultation, créé des logiciels, rédigé des documents de formation et lancé un cycle d'études entièrement dispensées sur le Net.

Fort de cette expérience, ACTRAV-Turin entend mettre l'accent, dans son Programme d'éducation ouvrière, sur ces technologies, incitant les éducateurs à recourir au courrier électronique, aux conférences en ligne et à toutes les ressources de l'électronique (listes de courrier, données de base, traitements de texte, tableaux, présentation de programmes et création de sites de formation).

Dans cet ordre d'idées, il est prévu de renforcer les capacités syndicales d'utilisation de ces technologies dans les pays en développement et au sein des centrales ouvrières dans le monde. Pour y parvenir, le programme retiendra:

- La création de nouveaux logiciels de formation: le matériel couvrira tous les aspects des technologies de l'information, en particulier les logiciels en accès libre, et devra être conforme aux exigences de l'ICDL.
- Le développement des cours d'éducation à distance: on tirera profit de l'expérience acquise sur ce point pour intensifier les cours et les séminaires sur le Net. Une étroite coopération sera poursuivie avec les fédérations syndicales internationales pour accroître leur capacité à dispenser une éducation ouvrière à distance.
- SoliComm: le mouvement syndical international y a de plus en plus recours. Les centrales ouvrières du monde en développement seront invitées à utiliser ses services, incluant l'hébergement de sites dédiés à la formation. Le support technique à ce développement sera en partie fourni par le personnel attaché au Programme, mais le plus gros viendra des utilisateurs eux-mêmes. Des conférences, organisées en ligne à cette fin, donneront aux membres de SoliComm l'occasion d'œuvrer en commun à leur propre formation et à la solution de leurs difficultés techniques. Les outils mis à disposition par SoliComm qui sont disponibles aujourd'hui en anglais, français, espagnol et portugais seront traduits dans d'autres langues. Autre amélioration à venir: un système de notification de messages de conférence. Le recours à SoliComm devrait aussi permettre d'y trouver un guide technique et pédagogique consacré à l'éducation ouvrière à distance, et l'on portera une attention particulière aux besoins technologiques et pédagogiques des femmes.
- Réseau d'éducation ouvrière: avec la création de SoliComm et l'expérience acquise en matière d'éducation à distance, les technologies et données pédagogiques nécessaires au lancement d'un réseau mondial sont maintenant en place. Ce réseau, qui fonctionnera sur le modèle du GURN (Réseau mondial de re-

cherches syndicales), établira la liaison entre les éducateurs à travers le monde, permettra des échanges d'instruments de formation, favorisera des études internationales sur des thèmes comme la mondialisation et orientera la formation sur le Net. Certaines portions du Réseau ont déjà vu le jour en Amérique latine et en Asie-Pacifique grâce à d'anciens participants du Centre.

- Lancement d'une base de données sur les centres de formation gérés par des centrales syndicales à travers le monde, ainsi que sur le nombre d'éducateurs qui servent les entités nationales et les organisations régionales et internationales.

Conclusion

C'est en renforçant la capacité des organisations syndicales par ses programmes d'éducation ouvrière qu'ACTRAV-Turin entend faire face aux multiples aspects de la mondialisation, apportant son concours à la réalisation de l'objectif de travail décent que s'est fixé le Bureau international du Travail.

Notes

¹ Cairola, E.; Revelli, M. 2004: *Manuel de formation sur le fordisme et le post-fordisme: organisation des travailleurs sur le lieu de travail*, ACTRAV, Turin.

² Kyloh R. 1998: «Recent trends in trade and investment: globalization or polarization?», *Governance of Globalization: The ILO Contribution*. Voir aussi *Globalization and Workers' Rights*, BIT-ACTRAV.

³ M. Ishibashi, 2003: *Trade Union Training Guide on Asia and Pacific Economic Forum (APEC)*, BIT-ACTRAV, Turin.

⁴ BIT, 1999: *Un travail décent*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 87^e session, juin.

⁵ BIT, 1998: *Le travail dans le monde: Relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale 1997-98*, Genève.

⁶ Le BIT a défini les zones franches comme des «zones industrielles offrant des avantages spéciaux destinés à attirer les investisseurs étrangers, où les produits importés sont en partie traités avant d'être réexportés». Pour plus d'informations, voir J.-P. Singa Boyenge: *Base de données du BIT sur les zones franches d'exportation*, BIT, Genève, 2003.

⁷ Le nombre d'employés dans les filiales étrangères de par le monde – un ordre de grandeur de la capacité d'emplois des entreprises multinationales – a notablement augmenté: il a atteint 53 millions en 2002, alors qu'il était de 19 millions il y a vingt ans. Le monde compte 5 174 zones franches, employant 41 934 133 personnes, principalement concentrées en Asie (la Chine en premier), au Mexique et en Amérique centrale (BIT, 2004).

⁸ Même si les statistiques témoignent d'une tendance très nette à la délocalisation de la production, il faut se souvenir que les entreprises gardent un lien avec leurs pays d'origine, surtout quand il s'agit de recherches et d'innovations technologiques. A titre indicatif, le siège géographique des entreprises a son importance et fait la différence dans les cas où existent des pôles industriels autour desquels les PME unissent leurs forces pour atteindre des niveaux d'excellence, qui leur permettent d'être présentes sur les marchés mondiaux.

⁹ Il importe de noter que la concurrence s'est faite bien plus vive depuis que les multinationales se battent entre elles pour conserver des parts sur des marchés saturés.

¹⁰ La pratique de la sous-traitance a fleuri en liaison avec la responsabilité sociale des entreprises. Dans les deux ans, le BIT va cibler une part de ses activités sur la recherche et la formation en ce domaine.

¹¹ En 1997, les transactions du marché des capitaux ont atteint un record, avec 95 pour cent du total des transactions internationales (les exportations mondiales ne représentant que les 5 pour cent restants). En termes monétaires, les transactions financières se sont élevées en 1997 à environ 1 500 milliards de dollars par jour, alors que le commerce

mondial ne totalisait que 25 milliards de dollars. De même, la proportion des opérations de change, directement liées aux transactions de biens réels, a passé de 90 pour cent au début de la décennie à moins de 5 pour cent à la fin. Le capital est un pilier de la mondialisation bien plus puissant que le commerce.

¹² Pour plus d'informations sur la mondialisation, voir: E. Cairola, D. Cibrari: *Formation syndicale sur la mondialisation*, ACTRAV-Turin, 2005.

¹³ ACTRAV a été fondé au BIT à Genève sous la forme d'un département, groupant deux services, EDUC et RELTRAV. Le changement structurel a commencé dans les années 80. Un peu plus tard, la tendance a été de donner un caractère plus ou moins interchangeable aux diverses fonctions du personnel d'ACTRAV, notamment sur le terrain. L'élargissement du rôle et des fonctions d'ACTRAV-Turin, au siège comme sur le terrain, a comblé un certain vide créé par la priorité relative accordée par ACTRAV à l'éducation ouvrière.

¹⁴ La structure du personnel d'ACTRAV sur le terrain comporte également des spécialistes de l'éducation ouvrière (quatre représentants).

¹⁵ Selon des statistiques mondiales (datées du 30 juin 2006), 1,43 milliard de personnes utilisent Internet, ce qui correspond à 16 pour cent de la population mondiale. Ils sont ainsi répartis: 56,4 pour cent en Asie; 14,1 pour cent en Afrique; 12,4 pour cent en Europe; 8,5 pour cent en Amérique latine; 5,1 en Amérique du Nord; 2,5 pour cent au Moyen-Orient; et 0,5 pour cent en Océanie.

¹⁶ Pour cette raison, ACTRAV-Turin a beaucoup investi dans les programmes d'éducation relatifs aux technologies de l'information et au développement des réseaux.

Préparer l'univers du travail à une économie mondialisée: les défis à relever aujourd'hui et demain

Des millions de syndicalistes, affiliés et représentants, bénéficient tous les ans d'une formation, appelée à accroître leur potentiel et à leur permettre de relever les défis d'un monde du travail en pleine mutation. Au-delà de leurs préoccupations quotidiennes, les syndi-cats sont confrontés à une question fondamentale: quels objectifs poursuivent-ils dans leur œuvre de formation? Se battent-ils simple-ment pour défendre leurs adhérents dans la nouvelle configuration du monde ou pour être des acteurs de premier plan dans la société civile? S'ils optent pour la seconde voie, le concept de formation se doit d'être ajusté; il ne pourra plus être limité au rôle de représen-tation – qui leur est aujourd'hui dévolu et qu'il faudra préserver –, mais étendu à des cours et programmes leur permettant de partici-per à l'œuvre d'édification de la société dans son ensemble.

Bruce Spencer
Université Athabasca
Canada

Par éducation du travailleur, on entend instruction et formation données par les syndicats à leurs affiliés et représen-tants. Que cette tâche soit assumée direc-tement par les centrales ouvrières, ou, en leur nom, par d'autres institutions, cela varie d'un pays à l'autre, d'un syndicat à l'autre. Son principal objectif est de pré-parer les nouvelles recrues à jouer un rôle actif au sein du mouvement. (Le terme «formation syndicale» se retrouve souvent sous celui de «formation du travailleur», mais l'on use parfois du premier quand le syndicat assure directement cette forma-tion, sans intervention extérieure.) Autre objet de la démarche: informer les affiliés de la politique du syndicat et des muta-tions intervenues dans l'environnement syndical, qu'il s'agisse de nouvelles techni-ques de gestion ou de réformes dans la lé-gislation du travail. Enfin, cette formation est l'occasion de développer la conscience syndicale, de bâtir une communauté d'ob-jectifs et de partager une expérience, en

matière de campagnes et de syndicalisa-tion. Les syndicats ne disposent que d'un personnel réduit à plein temps et comptent beaucoup sur le volontariat de leurs affi-liés pour se manifester au travail et dans la société. L'œuvre de formation contribue donc sensiblement à la constitution d'un corps efficace de volontaires.

La plupart des adhérents se familia-risent avec leurs syndicats tout en tra-villant (ce que l'on appelle souvent l'ini-tiation informelle ou occasionnelle). Ils apprennent probablement davantage et deviennent plus actifs au cours de négo-ciations ou quand surgissent des diffé-rends et des conflits. Publications, com-munications et programmes de formation de leur centrale, réunions, conférences et conventions confortent néanmoins leur savoir. Même si les cycles de formation ne touchent, dans le cadre d'une année, qu'un petit nombre d'affiliés, on attend de ces derniers qu'ils fassent bénéficier le plus grand nombre de collègues de

leurs nouvelles connaissances. L'éducation ouvrière répond à une préoccupation sociale: faire valoir et soutenir la présence et les objectifs du syndicat, et, ainsi, le faire progresser.

Trois niveaux de formation

Le niveau de formation le plus large est de type instrumental (formation de délégués, gestion des différends, spécialistes des questions de sécurité et de santé, par exemple). Vient ensuite l'initiation au traitement de divers problème – harcèlement sexuel, racisme ou nouveaux modes de gestion des ressources humaines – qui s'efforce de faire le lien avec les problèmes de société. Le troisième niveau peut s'inscrire sous le label études de l'univers du travail, replaçant le syndicalisme dans son contexte (histoire du travail, économie et politique, par exemple).

Les cours instrumentaux préparent les affiliés à un rôle actif, comme celui de délégué syndical. Ils visent ceux d'entre eux qui témoignent d'un activisme particulier ou qui y sont prédisposés. La formation est assurée directement par les syndicats, fédérations ou centrales (comme le Congrès du Travail du Canada (CTC), le Congrès des syndicats du Royaume-Uni (TUC), ou la Confédération suédoise des syndicats (LO). Elle peut l'être aussi par des institutions spécialisées, agissant en leur nom (à l'exemple des nombreux centres d'études du travail aux Etats-Unis) ou des organismes collaborant avec des centrales ou des syndicats à titre individuel (comme c'est le cas des collèges, des universités et de l'Association pour la formation des travailleurs qui coopèrent avec le TUC britannique). D'autres filières existent, du type de la Australian Trade Union Training Authority (TUTA), aujourd'hui disparue, ou de la South Africa's Development Institute for the Training, Support and Education of Labour (Ditsela).

Nombre de syndicats articulent leurs programmes sur trois étapes: cours préliminaires, intermédiaires et avancés. Ces derniers sont généralement ouverts à ceux

qui ont au moins franchi la première. Certains des cours introductifs de type instrumental débouchent sur le second module (problèmes), souvent appelé programme de sensibilisation: il vise en effet à favoriser une prise de conscience et une action sur les problèmes en discussion. Dans certains cas, il n'existe pas de stricte démarcation entre le premier et le second niveau et rien n'oblige à entreprendre l'un avant l'autre. Mais, dans l'optique syndicale, il peut être utile de différencier les types (et par conséquent les objectifs) de formation.

Le mouvement syndical propose également des formules plus complètes et plus exigeantes, comme le Programme syndical de Harvard (Harvard Trade Union Programme) pour hauts responsables, les cours de perfectionnement du soir, au Royaume-Uni, ou le cycle d'études de cinq semaines proposé par le Collège syndical canadien (Canadian Labour College), avec quatre matières enseignées sur quatre semaines (niveau de première année universitaire): histoire du monde du travail, économie, sociologie, politique, la cinquième semaine étant consacrée à la législation du travail. Même s'il a recours à des professeurs d'université et siège à l'Université d'Ottawa, il reste une entité indépendante. Sa situation diffère de celle du programme de Harvard, avec sa structure plus autonome, et de celle d'autres collèges américains ou d'institutions pour adultes (internats) du Royaume-Uni, comme les Ruskin et Northern College, qui proposent des programmes d'une année à tous les adhérents de syndicats. Des possibilités semblables (études syndicales) existent dans d'autres pays et au sein de certaines universités (particulièrement en Europe, aux Etats-Unis, en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Canada). Ces études sont souvent réservées à ceux des affiliés qui ont passé les deux autres niveaux, mais l'innovation la plus remarquable est peut-être le programme mis au point par les ouvriers canadiens de l'automobile (Canadian Autoworkers (CAW)), et imité depuis par les postiers (Canadian Union of Postal Workers (CUPW)): un congé payé de formation consacrée aux

études syndicales. Elle se tient pendant une semaine dans quatre unités distinctes, mais reliées entre elles, et est ouverte à tous les affiliés, et pas exclusivement aux délégués et militants actifs. C'est une contribution patronale, obtenue à la table de négociations, qui en assure le financement, les syndicats gardant le contrôle exclusif de la teneur des débats.

Le programme d'études syndicales vient compléter les deux autres formations (instrumentale et thématique), et, dans certains cas, offre une base de recherches à l'activité syndicale. Certaines universités, en contact direct avec les centrales, leur offrent leur collaboration en matière de recherches (comme celle de Leeds au Royaume-Uni) ou une entrée dans les milieux qui s'y consacrent (en Suède, par exemple). Les syndicats sont généralement représentés au sein des conseils des universités et collèges dispensant ce type d'études, mais ils en ont rarement le contrôle, comme c'est le cas quand ils assument eux-mêmes la formation. A l'évidence, la nature et la structure des cours et les sources de financement sont variables, et cet article donne quelques exemples puisés dans *Unions and Learning in a Global Economy: International and Comparative Perspectives* et *Trade Union Education in Europe* (voir références en fin d'article).

Autres formes d'initiation au monde du travail

Si ces trois modules d'initiation au monde du travail constituent l'essentiel de la formation, ils ne sont pas les seuls. Les syndicats s'impliquent de plus en plus dans d'autres programmes, dont certains dispensent une formation de base ou une qualification professionnelle. Ici, ce sont des cours d'alphabétisation et de langue donnés par des syndicalistes, qui permettent, du même coup, de familiariser travailleurs immigrés ou autres avec les problèmes et publications du syndicat; là, des programmes qui initient les travailleurs aux préoccupations syndicales tout en leur assurant une qualification

professionnelle. Certes, il est des pays où les syndicats témoignent d'une plus longue expérience en matière d'éducation et de formation. Mais, de manière générale, ils se montrent, tous, de plus en plus prompts à réagir aux restructurations et à la déqualification et se battent pour inverser la tendance, faire reconnaître les vertus d'un personnel qualifié et obtenir des employeurs qu'ils se conforment à leur propre rhétorique: rémunérer le savoir. Ainsi s'élargit le champ d'action de l'œuvre éducative et nombre de syndicats, en différents pays, s'impliquent de plus en plus dans la formation de leurs adhérents sous de multiples formes.

Certaines centrales ont mis au point des programmes complets et intégrés d'éducation et de formation, comme celui de l'Open College, UNISON, en Grande-Bretagne, qui prévoit éducation ouvrière, qualifications de base et facilités d'apprentissage et de formation professionnelle offertes à tous les affiliés. Au Brésil, le Programa Integrar (Programme d'intégration) dispense, sous direction syndicale, éducation, formation et programmes pédagogiques aux chômeurs (ces exemples sont développés plus bas). Parfois, c'est dans l'entreprise que les syndicats donnent des cours d'apprentissage, en partenariat avec les employeurs ou d'autres institutions. Sécurité et santé font aussi l'objet d'une formation syndicale, parfois en coopération avec la direction (à ne pas confondre avec la formation ad hoc donnée aux délégués syndicaux au chapitre des cours de type instrumental). En s'y impliquant, les syndicats font valoir leur point de vue (des lieux de travail sûrs) face à celui du patronat (un personnel prudent) sur la question. Dans le même temps, ils s'en servent dans leurs efforts de syndicalisation.

Difficile de passer sous silence, au chapitre de l'éducation ouvrière, celle des cadres permanents. On se montre de plus en plus enclin, notamment en Europe, au Québec et au Canada en général, à donner à ces cadres le bagage nécessaire pour mener à bien leur mission syndicale dans une économie mondialisée.

Succès et difficultés de l'éducation ouvrière dans une économie mondialisée

On a du mal à évaluer le nombre d'affiliés aux syndicats bénéficiant d'une formation de base, mais, à en croire les statistiques disponibles, on estime que quelque 3 pour cent d'entre eux la reçoivent tous les ans dans la plupart des pays industrialisés. Ce pourcentage pourrait avoir été deux fois supérieur il y a deux décennies quand l'économie était plus prospère et les dispenses plus généreusement accordées par la loi (comme au Royaume-Uni, en Australie et en Nouvelle-Zélande) ou aisément négociées (Canada, Etats-Unis). Les syndicats se sont certes affaiblis et le pourcentage de leurs adhérents a chuté dans la plupart des pays (à l'exception de la Scandinavie) au cours de la décennie 90; il n'en reste pas moins qu'ils continuent à privilégier l'éducation et la formation. Dans des pays aussi différents que l'Afrique du Sud et les pays scandinaves, 6 à 10 pour cent des affiliés à un syndicat reçoivent une formation sous une forme ou sous une autre.

L'importance de l'éducation ouvrière varie également dans le temps: elle est tantôt le reflet des conditions économiques, tantôt des changements survenus dans le contexte économique et juridique. La tendance au néolibéralisme et à la mondialisation s'accompagne, dans de nombreux pays, de la mise en cause du droit reconnu aux délégués syndicaux à des congés payés de formation (surtout en Europe, en Australie et en Nouvelle-Zélande, particulièrement généreuses en la matière) et de leur pouvoir de négociation. La définition de ce droit a été restreinte à «une formation à des fins de relations industrielles»; le temps imparti en a été réduit, et l'on a taillé ou supprimé les fonds publics alloués à cette fin (pour avoir une idée de la situation en Europe, se reporter à la formation syndicale en Europe. Voir référence en fin d'article).

Au fil des ans, diverses études ont été menées sur l'efficacité de l'éducation ouvrière dans un certain nombre de pays.

Elles ont conclu de manière générale à ses bienfaits pour les syndicats et leurs affiliés: les cours prodigués attisent l'intérêt des adhérents pour leur centrale, leur permettent de prendre des décisions plus judicieuses et leur donnent plus d'assurance dans leurs prises de position au sein du syndicat et leur opposition aux décisions arbitraires de la direction. Cette formation favorise en outre leurs activités communautaires, sociales et politiques, en même temps que l'activisme syndical.

Les syndicats et la rhétorique du savoir

La rhétorique autour de la formation d'entreprise, le travail d'équipe ou la programmation de l'apprentissage, dans le contexte de ce que l'on appelle l'économie de la connaissance et la société du savoir, a eu un impact sur l'éducation ouvrière. Cette nouvelle terminologie qui, dans le contexte de la mondialisation de la production, fleurit au niveau des sociétés et des pouvoirs publics, est souvent utilisée pour minimiser l'importance des syndicats, et, partant, l'intérêt de l'éducation ouvrière. Il faut se souvenir que la formation continue sur le lieu de travail est essentiellement destinée à accroître l'efficacité et la rentabilité de la ressource humaine. Même si l'engouement pour le travail d'équipe peut présenter des avantages pour certains salariés, il faut remettre cette notion dans le contexte de la théorie du capital humain et des nouvelles stratégies en matière de ressources humaines: le patronat cherche d'abord à se prémunir contre ce climat démocratique que le syndicalisme indépendant peut insuffler dans l'entreprise. Parfois, le travail d'équipe est allé de pair avec une réduction des effectifs. Cette nouvelle rhétorique insiste sur le caractère unitaire des activités et de la culture d'entreprise, assimile les salariés à des actionnaires, leur demande de partager une même vision. Fini le temps où l'on acceptait, bon gré mal gré, le pluralisme, où l'on admettait que salariés et employeurs pouvaient avoir, de temps à autre, des divergences,

que l'on réglait par la voie démocratique de la négociation et de l'accord. Aujourd'hui, la voix indépendante de l'univers du travail est réduite au silence, et l'on masque la toute-puissance du patronat en traitant les salariés de partenaires ou associés. Au Royaume-Uni, des accords librement négociés ont été supplantés par des contrats de partenariat, qui mettent l'accent sur les droits de l'employeur, jusqu'à lui permettre, parfois, de refuser à ses ouvriers la liberté de désigner démocratiquement leur délégué syndical.

Pour contradictoires que soient les appréciations portées sur la participation syndicale à la formation dans l'entreprise, on a de plus en plus le sentiment que cette implication peut poser problème et donner à la direction un pouvoir accru sur les salariés et leurs syndicats. Jamais sans doute, il n'a été aussi important que les centrales ouvrières fassent reconnaître leur légitimité et gèrent leurs propres programmes de formation.

Les nouveaux aspects de l'éducation ouvrière

L'analyse ne s'est guère étendue sur un chapitre important de cette éducation: la formation de base des délégués syndicaux locaux, en constante évolution, comme en témoignent les exemples puisés dans les pays où les syndicats sont particulièrement actifs. Ici, on met plus l'accent sur le parrainage des aînés, là sur des changements plus profonds (le détail d'une étude récente et de discussions sur les dispositions prises au Canada est disponible sur http://www.athabascau.ca/wcs/PLAR_Report.pdf). D'autres modèles voient le jour, comme celui appliqué par le Conseil des travailleurs européens ou celui destiné à la formation de représentants syndicaux dans les circonstances difficiles que vit l'Afrique du Sud, après des années d'apartheid et le retour en grâce des syndicats. On peut également faire état de modes de formation plus sophistiqués à l'intention des cadres syndicaux permanents, une rubrique dont on parle peu.

Former des recruteurs est aussi un nouvel aspect de ce dossier. Les unités qui existent en Australie (Organising Works), aux Etats-Unis (Organizing Institute) et en Grande-Bretagne (Organising Academy) sont autant de réponses au déclin de l'influence syndicale et à la physionomie changeante du secteur de l'emploi. L'œuvre entreprise pour organiser les travailleurs migrants à Los Angeles est un bon exemple de ce qui peut être fait par les syndicats en liaison avec les diverses communautés, et de l'importance du rôle joué par l'éducation ouvrière. Les campagnes lancées sous le label Justice for Janitors (justice pour les gardiens) ont été impressionnantes et ont pris appui sur les efforts de formation pour soutenir l'activité, le recrutement et les négociations de contrat. La région de Los Angeles allait ainsi à contre-courant des Etats-Unis, donnant un exemple frappant de la vitalité syndicale. Une part des programmes (formation et organisation) intéresse les délégués syndicaux en fonction et une autre, les nouveaux adhérents et futurs représentants.

On a vu précédemment que les syndicats étaient impliqués dans un certain nombre de programmes appelés à donner une formation de base ou une qualification professionnelle. Ce type d'action, de nature à conforter l'assise syndicale, a pris racine en Scandinavie, en Grande-Bretagne, en Australie, en Amérique du Sud et dans l'Afrique du Nord, et s'étend à présent ailleurs. D'autres initiatives – cours d'alphabétisation et formation professionnelle – peuvent faire office de levier pour améliorer la qualité et étendre l'application de ces programmes, face à ceux que nombre d'employeurs tiennent à parrainer au sein de l'entreprise. Les divers plans de formation négociés par les syndicats, à l'exemple de ceux qui existent dans les usines Ford au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, le secteur public britannique et ailleurs, contribuent à élargir l'éventail des possibilités offertes aux affiliés syndicaux.

Un certain nombre de centrales ont lancé des programmes réservés aux femmes, leur offrant un environnement où elles se sentent plus à l'aise pour s'exprimer,

et qu'elles choisissent de préférence à des cours où la présence masculine est traditionnellement dominante. Des initiatives à thème éducatif sont prises à l'intention des familles, à l'exemple de celle de la Fédération des travailleurs du Saskatchewan (Canada) qui organise un camp d'été pour jeunes de 13 à 16 ans. Une semaine durant, les adolescents, filles et garçons d'affiliés à la fédération, sont familiarisés avec le syndicalisme et les problèmes de justice sociale dans la matinée et consacrent l'après-midi et la soirée à des activités récréatives.

Le programme UNISON de l'Open College traduit sans doute une avancée dans l'éducation ouvrière. Il répond aux besoins les plus immédiats des affiliés, les prépare à œuvrer pour intensifier les activités et la présence syndicales dans la société, et les tient au fait des problèmes de l'heure, ce qui manque à la plupart des modèles standards d'éducation et de formation. Pour importante qu'elle soit, la démarche d'UNISON doit cependant être ramenée à sa juste mesure: reconnaissant les faiblesses de la plupart des méthodes d'éducation pour adultes, elle préconise un retour aux études (Return to learn - R2L), permettant aux travailleurs de parfaire leur éducation, avant d'être dirigés, par le biais de l'Open College, vers d'autres programmes et même des études supérieures. L'institution prend au sérieux la rhétorique sur la société du savoir et reçoit des fonds du patronat et de l'Etat, tout en revendiquant du temps libre pour ses travailleurs-étudiants. Elle conçoit la substance de ses cours, et, en liaison avec l'Association pour l'éducation des travailleurs (Workers' Educational Association) avec laquelle elle gère le R2L, adapte aux adultes un enseignement favorisant les concepts collectifs. L'ensemble profite aux syndicats et à leurs affiliés.

Au Canada, les programmes négociés - par opposition à ceux mis à disposition par l'Etat - sur les congés payés de formation (paid educational leave (PEL)) sont un autre exemple de ce qui est fait pour développer la connaissance des phénomènes politiques. Les ouvriers de l'automobile (CAW) ont montré la voie, ceux de

la Poste (CUPW) ont suivi, et l'exemple est donné aux organisations syndicales d'autres pays. L'opération s'articule ainsi: une contribution est négociée avec les employeurs qui la versent sur un fonds, géré par les syndicats et destiné à indemniser leurs adhérents (salaires non perçus et frais) qui, pendant quatre semaines, suivent cette formation. En la limitant à leurs seuls affiliés (à l'exclusion des délégués), les organisations syndicales espèrent capter pleinement leur attention et les amener à une meilleure compréhension de leur fonctionnement et de leurs activités. D'autres cours, également financés par des contributions patronales, viennent à l'appui de ce programme.

Au Brésil, le Programa Integrar offre formation professionnelle et cours d'éducation aux chômeurs et à ceux qui ont retrouvé un emploi, confortant par là même la présence syndicale. Ce programme montre bien que, même dans un climat hostile, l'effort de formation peut être couronné de succès. Il donne aux autres pays un exemple de la manière de tisser des liens dans les diverses communautés et plaide pour la création d'emplois de type coopératif, allant à l'encontre de la toute-puissance des grandes entreprises mondiales. L'Amérique du Sud offre d'autres exemples de ce type: des syndicalistes remettent en marche des usines fermées et montent des réseaux économiques locaux.

Le recours aux chercheurs (des salariés menant leurs propres recherches sur l'entreprise ou les problèmes de leur secteur) est dans l'air depuis un certain temps, mais l'expérience suédoise prouve qu'il est prometteur et de nature à soutenir l'action syndicale, sur le double plan interne et externe. Il peut aussi offrir une solution alternative aux syndicalistes soucieux de mener une étude indépendante pour mieux connaître les rouages de l'entreprise.

Des cours sur les nouvelles techniques de management ont fleuri sous des dénominations pittoresques comme Judo syndical, l'idée étant d'utiliser le poids et la dynamique des patrons à l'avantage des syndicats. Le libre-échangeisme et la

mondialisation n'ont pas été oubliés, mais, par nature, ils posent problème aux organisations syndicales, dont la base est nationale. Un effort particulier a donc été fait au cours des dix dernières années pour permettre au syndicalisme international de mieux s'exprimer: au-delà de l'assistance prêtée à la formation des représentants syndicaux des firmes transnationales (dont il a été question plus haut), il s'est agi de renforcer la présence syndicale dans les organes de l'ONU. Les centrales ouvrières se montrent aujourd'hui plus actives dans les institutions internationales, où l'on débat de problèmes d'environnement, de protection et de développement durable, thèmes intégrés dans les programmes d'éducation. Elles ont répondu aux appels à la solidarité internationale en dispensant des cours destinés à mieux saisir les problèmes qui se posent et en organisant voyages d'études et échanges. Autre exemple: les préposés à la formation ont traduit cette solidarité en concevant des cours d'initiation pour délégués et simples adhérents. De la même façon, les syndicats ont réagi à l'épanouissement de l'informatique et d'Internet et poursuivent leur mission éducative par cette voie. La transmission en ligne des données de base de la formation permet de franchir les frontières nationales: le BIT met au point, à présent, un programme international d'études syndicales. (Voir les articles d'Enrico Cairola et de Marc Bélanger dans ce numéro.)

Les activités de certaines firmes transnationales peuvent constituer une menace pour le syndicalisme. Mais la réaction des fédérations syndicales internationales et de certaines centrales (parfois avec l'aide d'organisations non gouvernementales), qui se sont mises en devoir de rechercher des accords-cadres, serait au contraire propice à un mouvement de syndicalisation. Les accords passés avec la direction de ces firmes incitent celles-ci à ne traiter qu'avec des fournisseurs reconnaissant les droits des travailleurs et les syndicats indépendants. Ces mesures auront-elles pour effet

de favoriser l'essor syndical dans des pays comme l'Indonésie, les Philippines, la Thaïlande et la Chine? Difficile à dire, mais les dispositions arrêtées en matière de formation syndicale ont reçu leur aval, et l'avenir paraît plus prometteur qu'on aurait pu le supposer.

Au nombre des initiatives évoquées ci-dessus, certaines semblent s'accommoder de la mondialisation, d'autres y résister. Cours et programmes peuvent avoir un côté provocateur ou, au contraire, conformiste, alors que l'éducation ouvrière garde essentiellement un caractère réactif. Pour le monde du travail, le syndicat reste une organisation sociale d'importance, et c'est l'absence de centrales fortes et indépendantes qui pose problème dans la majorité des pays du globe. Mais, au-delà de leurs préoccupations quotidiennes, les syndicats ont à s'interroger sur la finalité de leur action: se battent-ils simplement pour défendre leurs adhérents dans la nouvelle configuration du monde ou pour être des acteurs de premier plan dans la société civile? S'ils optent pour la seconde voie, le concept de formation se doit d'être ajusté: il ne pourra plus être limité au rôle de représentation – qui leur est aujourd'hui dévolu et qu'il faudra préserver –, mais étendu à des cours et programmes leur permettant de participer à l'œuvre d'édification de la société dans son ensemble.

Références

- Bridgford, J. et Stirling, J. 2000: *Trade Union Education in Europe*, ETUCO, Bruxelles.
- Gereluk, W. 2001: *Labour Education in Canada Today*, Athabasca University: Athabasca, Alberta, Canada, http://www.athabascau.ca/wcs/PLAR_Report.pdf. Ce rapport est rédigé en anglais avec le descriptif de certains programmes en français.
- Spencer, B. 1994: *Unions and Learning in a Global Economy: International and Comparative Perspectives*, Toronto, Thompson Educational Publishing. Disponible en anglais uniquement. Il cite des exemples puisés dans le monde et repris dans cet article.

Education ouvrière à distance: la solidarité en réseau

Apprendre via le Net n'a sûrement pas les vertus du face-à-face, mais cela vaut mieux que rien. L'éducation ouvrière par l'électronique peut nous aider à bâtir une véritable culture universelle de la formation sans avoir à nous transporter autour du globe ou à obliger le salarié à quitter son entreprise.

Marc Bélanger

Educateur

ACTRAV

Centre international de formation de l'OIT, Turin

Au sud de la presqu'île du Yucatan, adossé au Mexique et au Guatemala, Belize est l'un des plus petits pays du monde. Il abrite un solide mouvement syndical – 11 pour cent de la force de travail – mais, comme dans de nombreux pays en développement, ses syndicats ont du mal à pallier les effets de la mondialisation, à l'origine de crises qui frappent son agriculture et son industrie du vêtement. Dirigeants et simples militants cherchent à mieux comprendre les mécanismes de ce phénomène et pensent que l'éducation ouvrière peut être une des clés pour y parvenir. Mais leurs centrales n'ont guère les moyens de la dispenser largement et, vu l'isolement géographique du pays, on ne peut compter sur un afflux d'éducateurs internationaux pour organiser des ateliers. Que faire alors pour aider les syndicats à Belize et dans les pays en proie à une situation semblable?

L'une des solutions – c'est le récent constat des syndicalistes de Belize – consisterait à opter pour l'éducation à distance via Internet. «L'idée était dans l'air depuis

un certain temps», explique Bernard Pitts, un syndicaliste de Belize qui a récemment participé à un cours sur les technologies de l'information dispensé via le World Wide Web. «Aujourd'hui, c'est à notre portée. Que des syndicalistes, ignorant tout des technologies de l'information et de la manipulation d'un site Web, acquièrent, en peu de temps, une connaissance de base sans que cela pèse sur nos activités quotidiennes tient du miracle!»

Peut-être pas tout à fait. Mais c'est sûrement là un moyen efficace de dispenser une éducation à des militants syndicaux, trop occupés pour assister à des cours réguliers, affiliés à des organisations sans éducateurs ou souffrant de l'isolement géographique, comme au Belize ou dans les îles du Pacifique Sud. Nombre de syndicalistes en pâtissent dans le monde, pays développés et pays en développement confondus.

Cet article se penche sur l'éducation à distance et fait rapport sur une étude menée par 34 syndicalistes de 24 pays en développement, qui ont récemment participé à un cours dispensé en ligne.

Note: Quelques brèves précisions sur certains des termes utilisés dans cet article: la *formation syndicale* consiste à initier les adhérents aux activités, problèmes et règles de leur syndicat. Les *études syndicales* relèvent d'une formation universitaire permettant une analyse critique des activités des travailleurs et de leurs syndicats. L'*éducation ouvrière* englobe les deux matières. La *formation des travailleurs*, parfois axée sur l'action syndicale, répond à un besoin de connaissances générales de la classe ouvrière (programmes de culture générale ou d'alphabétisation).

L'éducation ouvrière à distance

L'éducation à distance via l'électronique a commencé en 1985 avec le lancement, par le syndicat canadien des fonctionnaires, du Réseau Solidarité (Solidarity Network (SoliNet)), qui a servi de support à un programme de formation sur la sécurité et la santé, l'équité salariale, les technologies de l'information, la négociation collective et autres thèmes d'intérêt syndical. Les éducateurs y ont eu recours pour débattre de la substance de leurs programmes et mettre au point le matériel pédagogique. Les discussions se tenaient sous forme de conférences interactives et les participants partageaient la même base. A la différence du mail électronique, communication de personne à personne, ce type de conférence permet à des *groupes* de communiquer, et c'est sur ce mode de contacts que les syndicats développent l'esprit de solidarité et fondent leur pouvoir. Point n'est besoin de se brancher simultanément sur le système: on peut, à son gré, lire ses messages et en laisser sur l'ordinateur central SoliComm (voir ci-dessous).

En 1995, SoliNet a servi de support aux premières conférences internationales sur l'éducation ouvrière. Plus d'un millier de personnes y ont participé aux quatre coins de la planète. L'année suivante, les premiers cours en ligne sur le crédit et les études syndicales ont emprunté le réseau. Celui-ci a également permis l'éclosion de nombreux projets, y compris le service d'informations syndicales, LabourStart, qui a démarré en 1995. En 2000, une nouvelle version de SoliNet, appelée Système de communications Solidarité (Solidarity Communications system/SoliComm), a été lancée par le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) au Centre international de formation de l'OIT, à Turin, alors que d'autres organisations syndicales s'initiaient à l'éducation en ligne. Le Collège syndical européen (ETUCO) a mené une série de projets pilotes entre 1999 et 2004, et un certain nombre de centrales ouvrières, notamment au Canada, en Allemagne, en Italie, en Grande-Bretagne et dans les pays nordiques, ont fait l'expérience du

nouveau réseau. Des centres d'études syndicales, comme ceux de l'Université d'Athabasca au Canada et de l'Université de Philadelphie, se sont essayés à ce mode de conférence pour dispenser des cours. Quant à ACTRAV-Turin, il sert de SoliComm pour des cycles de formation sur la sécurité et la santé, les normes internationales du travail, la mondialisation et autres thèmes. Ces diverses expériences ont confirmé le caractère prometteur de cet ultime véhicule de la connaissance et permis de tirer des enseignements sur la façon d'accroître son efficacité.

Les différents types d'éducation à distance

Il en existe trois types, utilisant la communication électronique. Le premier est une variante de la version traditionnelle par e-mail. Les étudiants téléchargent sur leurs ordinateurs les cours diffusés sur un site Web et, une fois les leçons terminées, renvoient leur travail sur un ordinateur central. Ils peuvent, à l'occasion, entrer en contact par e-mail avec l'enseignant, mais en général ils travaillent seuls. Le deuxième mode de formation via le Net (Online Computer-Based Training (OCBT)) est interactif et porte sur des sujets variés (anglais, statistiques, programmation d'ordinateur). Le troisième type, le plus adapté à l'éducation ouvrière, relève d'un système d'apprentissage en commun (Online Collaborative Learning (OCL)). Contrairement aux deux premières versions, l'OCL est dispensé par groupes et thèmes à orientation définie. Il vise à inculquer un *nouveau* savoir, alors que les deux autres se limitent à transmettre une information *existante* à des étudiants censés la mémoriser telle quelle. Le mouvement syndical international a désespérément besoin d'acquérir de nouvelles connaissances pour être en mesure de réagir à des phénomènes nouveaux, comme celui de la mondialisation.

Entre transmettre une masse d'informations existantes et propager un nouveau savoir, la marge est grande. On va

là au cœur de la pédagogie traditionnelle (concepts philosophiques et pratiques) qui sous-tend l'éducation ouvrière. A l'origine, le mouvement syndical prônait la formation du travailleur par ses pairs. Avant la première guerre mondiale, les ouvriers étaient formés par leurs alter ego au sein de groupes (où ils étaient mis côte à côte) ou d'instances créées par des organismes proches des syndicats, comme l'Association pour l'éducation des travailleurs (The Workers' Educational Association (WEA)) en Grande-Bretagne ou les collèges syndicaux aux Etats-Unis. Après la seconde guerre mondiale, les syndicats ont repris à leur compte l'éducation ouvrière et l'ont dispensée sous la forme traditionnelle de conférences. Mais la méthode pédagogique a commencé à changer à la fin des années 60 et dans les années 70, sous l'influence du mode d'éducation (de collègue à collègue) introduit par le mouvement féministe et des idées des théoriciens de l'éducation populaire (notamment le Brésilien Paulo Freire). L'accent a été mis sur l'éducation participative – on jugeait et exploitait les connaissances – et les techniques actives d'apprentissage, encourageant les participants, réunis par petits groupes, à apprendre les uns des autres sans se limiter à l'instructeur.

Pédagogie de l'éducation ouvrière

A la fin des années 90, l'éducation participative, fondée sur des méthodes actives d'apprentissage, a été reconnue par la plupart des éducateurs comme le mode pédagogique le plus adapté au mouvement syndical. Elle favorisait le travail concerté en groupes (source de la solidarité et du pouvoir syndical), faisait de la collectivité une valeur essentielle, prenait en compte le savoir acquis et impliquait davantage les participants (que l'on n'appelait plus étudiants) que l'instructeur. De par le monde, la pédagogie elle-même (ou la manière de structurer l'enseignement) a subi de profondes modifications dans sa nature et sa pratique pour mieux s'adapter aux nécessités du mouvement syndical, à l'environ-

nement politique et au contexte culturel du pays. Une initiative type a surgi d'un mouvement lancé aux Etats-Unis au début de la décennie 90 sous le nom de «Organizing the organized» (organiser les syndiqués). Jose La Luz, alors directeur du programme d'éducation du syndicat des ouvriers du vêtement et du textile (Amalgamated Clothing and Textile Workers' Union (ACTWU)), l'a définie en lui fixant trois étapes: 1) partage de l'information; 2) réflexion et analyse; 3) action et stratégie appropriée. «Notre système pédagogique, écrivait-il, écarte conférences et discours et encourage plutôt les méthodes actives, ouvrant la voie à l'analyse critique et à un examen objectif de la réalité à laquelle est confrontée l'action syndicale, sans jugement préconçu. Une fois l'information transmise, il importe d'y réfléchir et de l'analyser avant d'envisager l'action à entreprendre. Quand celle-ci est engagée, elle fait alors l'objet – dans la continuité de ce processus – d'un échange d'informations». En aidant leurs adhérents à conforter la démocratie chancelante dans le pays au début des années 90, après des années de fascisme et de dictature, les syndicats brésiliens ont opté pour le même modèle et sont allés plus loin pour développer le rôle de la pensée politique dans la classe ouvrière. Pour les éducateurs, il s'agissait d'imaginer des situations incitant les membres de syndicats à réfléchir à leurs expériences et à formuler des hypothèses de travail. Celles-ci étaient ensuite mises en forme et leur étaient retournées dans l'ordre et la cohérence souhaités. Puis le cycle reprenait.

Quel rapport, dira-t-on, avec l'éducation à distance? Plus important qu'il n'y paraît. Si le mouvement syndical opte pour Internet et s'en sert, l'éducation dispensée doit respecter les principes et pratiques de base: le travail en commun, un sens de la collectivité et des activités centrées sur l'échange, le tout fondé sur l'expérience vécue par les participants sur leurs lieux de travail. Et cela est possible si l'on choisit la méthode dite d'apprentissage en commun, qui consiste à s'atteler à des tâches partagées, comme la rédaction d'un document,

nécessitant à l'occasion l'avis, mais pas le contrôle, de l'instructeur. Les membres du groupe commencent par agir de manière individuelle, soutenant des points de vue sensiblement différents; mais l'esprit de collaboration, qui naît d'un travail en petites unités et d'une communauté de tâches, est déjà l'amorce d'une solidarité intellectuelle. L'important est de définir la tâche (ce qui revient généralement à l'éducateur), mais elle doit à la fois convenir à l'ensemble des membres du groupe et répondre à leurs préoccupations dans l'entreprise. Comment le savons-nous? Nous pouvons nous référer aux leçons tirées de centaines de cours dispensés en ligne dans les collèges et les universités et aux millions de personnes qui font leur apprentissage de cette façon. Et l'on peut aussi se fier à une récente étude menée dans le cadre du Programme des activités pour les travailleurs du centre de Turin, qui montre à l'évidence que l'électronique est une arme efficace pour promouvoir l'éducation à distance dans le monde.

Cours dispensés en ligne: un cas d'école

ACTRAV-Turin a mis au cœur de son activité pédagogique un cours de huit mois, dispensé, via SoliComm, sous forme de conférences électroniques. Trente-quatre syndicalistes de 24 pays en développement ont suivi une formation en ligne sur les technologies de l'information et la création de sites Web. Les participants, parmi lesquels on comptait 14 femmes, avaient été choisis par les principales centrales de leurs pays et invités à signer un formulaire stipulant qu'ils participaient, en toute connaissance de cause, à un test de recherche. Leurs syndicats ou eux-mêmes ont assumé les coûts d'utilisation d'Internet, et l'on a opté, pendant toute la durée du cours, pour le mode interactif.

Au programme: questionnaires, interviews, discussions de groupe, analyse des communications échangées pendant les conférences et des expériences vécues par les participants eux-mêmes. Quatre

questions ont orienté l'étude: le cours a-t-il vraiment permis d'apprendre? Les participants estiment-ils avoir participé à une expérience valable? A-t-elle fait naître un esprit de collaboration et de groupe? Quels sont les principaux problèmes que pose le recours à l'éducation en ligne par les organisations syndicales des pays en développement? Cette dernière question n'a pas seulement été posée parce que ces organisations sont la première cible du programme d'ACTRAV-Turin. Elle permet de tirer une autre conclusion: si dans le monde en développement, en dépit du retard technologique, ces cours dispensés en ligne ont été un succès, il devrait alors en aller de même dans les pays économiquement plus avancés. L'objectif est d'amener toutes les composantes de la communauté syndicale internationale à participer à l'éducation ouvrière et à propager ce nouveau savoir indispensable pour faire face à la mondialisation.

Principales conclusions de l'étude

Un descriptif complet de l'étude et de ses conclusions est disponible en anglais et peut être obtenu en m'adressant un e-mail à l'adresse suivante: marc@solicom.net. D'ores et déjà, en voici les principales conclusions:

- Le personnel attaché aux organisations syndicales des pays en développement a la possibilité de participer à des cours dispensés par Internet. Sur les 34 personnes qui ont commencé le cours en janvier 2005, 32 l'ont achevé.
- Un certificat de formation, dont les participants reconnaissent la validité, est de nature à les stimuler. Dans le cadre de cette étude, ils ont subi les épreuves imposées par l'International Computer Driving Licence (ICDL), qui décerne un certificat sanctionnant une parfaite maîtrise de l'informatique et mondialement reconnu. L'espoir de l'obtenir a largement contribué à assurer un taux de participation de 91 pour cent à l'intégralité du cours.

- Les communications échangées peuvent se poursuivre à un rythme soutenu pendant toute la durée du cours (plusieurs mois). Les conférences électroniques en ont vu défiler 1 460.
- La plupart de ceux qui ont suivi le cours l'ont fait durant leurs heures de travail. Ce qui indique que les organisations syndicales concernées ont les moyens technologiques permettant à leurs personnels de participer à un cycle de formation via Internet.
- Les participants ont pu prendre connaissance, durant le cours, d'un nombre important de communications. Le constat est important: un travail de recherche a montré que l'on n'apprenait pas seulement en rédigeant des messages, mais aussi en lisant ceux des autres, en quelque sorte l'apprentissage par autrui.
- On peut raisonnablement penser que les leçons sont retenues. L'apprentissage évolue par paliers et l'on passe d'un degré de compréhension à un autre (ce que l'on qualifie d'évolution conceptuelle). Les communications échangées pendant les conférences ont été analysées par un instrument de recherche (relevant de la théorie de Harasim sur l'apprentissage en ligne). Il montre que les participants, dont les points de vue divergeaient au début du cours, en sont venus à exprimer des positions communes à la fin. En d'autres termes, ils avaient modifié et affiné leurs points de vue, ce qui est la finalité même de la formation, qui inspire, du même coup, une solidarité de groupe.
- Les participants ont reconnu avoir beaucoup appris durant le cours. On en a la preuve dans les réponses apportées à un double questionnaire, soumis l'un à mi-parcours et l'autre à la fin. Ils ont estimé l'enseignement efficace à 80 pour cent, un pourcentage éloquent en soi.
- Un sentiment d'identité communautaire a émergé de ce long débat; 80 pour cent des réponses à un autre questionnaire le confirment, et le pourcentage est d'autant plus significatif que les personnes qui ont fait l'objet du sondage ne se sont jamais rencontrées et qu'elles exercent dans plusieurs pays et milieux culturels différents.
- Les réponses apportées par les femmes ne différaient pas véritablement de celles de l'ensemble du groupe. Elles ont le sentiment d'avoir beaucoup appris et d'être confortées par l'esprit de groupe qui s'est dégagé. En revanche, elles ont relativement moins communiqué que les hommes.
- Les participants ont eu plaisir à travailler ensemble et ont généralement soutenu les deux d'entre eux choisis pour diriger la discussion et en rendre compte dans le cadre d'un module particulier.
- Ils ont trouvé le système utilisé (SoliComm) facile à comprendre et à utiliser.

Les questions clés de l'éducation en ligne

Quant aux principales difficultés qui entravent l'épanouissement de l'éducation en ligne dans les pays en développement, ils ont mentionné:

- le manque d'ordinateurs et les difficultés à en partager l'usage avec d'autres membres du personnel syndical;
- l'infrastructure technologique problématique dans leurs pays: les aléas de la fourniture d'électricité, la cherté du téléphone et de l'accès à Internet;
- la difficulté à suivre le rythme de progression du groupe en raison de leur lourde charge de travail;
- la crainte du travail en groupe (qui s'atténue une fois qu'il s'est attelé à la tâche qui lui a été assignée);
- des appréhensions face à la diversité culturelle des participants (mais elles se dissipent rapidement quand

les intéressés prennent conscience de l'universalité d'une culture syndicale qu'ils partagent avec les autres);

- l'importance de manuels de cours de formation bien rédigés.

Au nombre des avantages que présente le recours à la conférence électronique, les participants citent:

- la possibilité d'y participer à l'heure de leur choix sans déranger leur programme de travail;
- la faculté de suivre un cours d'éducation ouvrière sans quitter leur lieu de travail;
- le caractère démocratique de ce moyen d'expression, qui donne à chacun d'eux le droit à la parole;
- la documentation instantanée sur les discussions, via la messagerie de la conférence;
- le sentiment de la solidarité internationale au sein d'un groupe de syndicalistes;
- l'accès à une formation syndicale, à laquelle il leur aurait été difficile, sinon impossible, d'aspirer dans leurs pays.

L'apprentissage par la discussion et la collectivité

Une attention particulière a été portée, au cours de l'étude, sur la manière dont les participants mènent leurs discussions. Ils commencent par exprimer des points de vue divergents, à fournir des informations

et à remuer des idées. Ils se mettent ensuite à les analyser et à établir des liens entre les différents concepts exprimés. Vers la fin de la discussion, ils se regroupent autour d'idées centrales. Cette évolution en trois étapes fait écho à celle de l'éducation ouvrière prônée par La Luz: 1) partage de l'information; 2) réflexion et analyse; 3) action et stratégie appropriée. Cette convergence montre qu'il est possible de transposer sur le Net la pédagogie syndicale et d'appliquer aux cours dispensés par l'électronique ce que l'on sait de l'éducation populaire et des modes actifs d'apprentissage.

L'étude confirme aussi que l'on peut insuffler par le Net cet esprit de coopération et de communauté, qui est l'apanage de l'éducation directe. Autrement dit, la solidarité de groupe, élément crucial de l'éducation ouvrière, a toute chance de germer dans la distance, et il nous est possible de concevoir une structure d'apprentissage en ligne, qui reflète les principes et valeurs inscrits dans le mode syndical classique de la formation.

L'éducation en ligne est-elle supérieure au face-à-face? Non. Mais elle vaut mieux que rien. Demandez à Bernard Pitts ou aux 33 autres syndicalistes qui ont récemment suivi un cours sur le Net: ils vous diront clairement que pour eux, comme pour d'autres syndicalistes dans le monde en développement, elle est un atout à saisir. Il nous incombe, dès lors, de bâtir une véritable culture universelle de la formation, sans avoir à nous transporter autour du globe ou à obliger le salarié à quitter son entreprise. L'éducation en ligne peut nous y aider.

La recherche, élément clé dans l'émancipation du monde du travail

Initiative nouvelle et sans précédent dans le monde du travail, le réseau mondial de recherche Global Union Research Network (GURN) entend encourager chercheurs et universitaires du mouvement syndical à échanger les résultats de leurs travaux. Son objectif majeur est de les impliquer, de quelque horizon qu'ils viennent, dans une œuvre à même d'avoir des effets durables et synergiques sur les recherches de l'univers syndical. C'est là un préalable important, si l'on veut exercer une influence quelconque sur le cours de la mondialisation et faire que la justice sociale y occupe une place prépondérante.

Verena Schmidt

Bureau des activités pour les travailleurs
BIT

Les syndicats vivent sans conteste un paradoxe: organiser les travailleurs est une tâche essentiellement centrée sur l'entreprise, alors que le défi le plus pressant – la mondialisation – ne peut être relevé que dans un contexte global, c'est-à-dire bien au-delà des forums locaux et nationaux où les centrales syndicales exercent traditionnellement leur action et leur savoir-faire.

La mondialisation s'est matérialisée sous diverses formes: accroissement du commerce mondial durant les décennies 80 et 90, en particulier dans le monde industrialisé et quelques pays en développement, accélération des investissements étrangers directs, intégration rapide des marchés financiers et des systèmes nationaux de production hors des frontières, mutations technologiques. Ces phénomènes ont lourdement pesé sur la vie des travailleurs et de leurs organisations. Mais la mondialisation a également permis à de larges secteurs de l'univers du

travail de communiquer avec efficacité et à moindre frais. Mon opinion est qu'il est vital d'approfondir les recherches sur l'impact de la mondialisation afin que les syndicats puissent défendre les droits des travailleurs, canaliser cette évolution et continuer d'œuvrer à l'organisation des salariés. Le GURN¹ se veut être un réseau de la connaissance imaginé par le mouvement ouvrier international pour s'attaquer, en partie, à ce problème.

Le réseau entend contribuer aux recherches centrées sur les thèmes qui, de par la mondialisation, ont pris une place dominante. Et il souhaite y parvenir en multipliant les face-à-face et en usant des technologies de pointe qui sont un des moteurs de cette évolution. Rappelons ici que, dans le suivi du rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, l'Organisation internationale du Travail (OIT) estime que l'existence de réseaux mondiaux de la connaissance est sans doute le moyen le plus efficace de:

Note: Cet article est une version modifiée d'un autre papier de Verena Schmidt déjà publié en 2005: «The Global Union Research Network: A Potential for Incremental Innovation?», paru dans *Just Labour*, un journal canadien sur le travail et la société, vol. 6&7, automne, pp. 43-54.

Des remerciements sont adressés à Frank Hoffer et Lene Olsen pour leurs remarques judicieuses sur un projet précédent.

mesurer tout l'impact des politiques mondiales – en matière économique, financière, commerciale, technologique et d'environnement – sur la société et le monde du travail.

(BIT, 2004, p. 62.)

On peut relever ce défi [...] en combinant plusieurs approches, et surtout en tirant parti du potentiel de la mondialisation elle-même, c'est-à-dire de la rapidité des communications et de la facilité à créer des réseaux mondiaux.

(BIT, 2004, p. 62.)

En premier lieu, il est important de situer le GURN dans le mouvement syndical international. On verra ensuite quelle pourra être sa viabilité et quels obstacles se dressent sur la voie de son institutionnalisation. Cet article est à la fois l'occasion de mieux faire connaître les principales caractéristiques du Réseau et de se livrer à une réflexion critique sur la portée d'une telle initiative, censée conforter l'action syndicale face à la mondialisation. Mes observations se fondent sur les remarques de tous ceux qui ont participé à sa naissance et à ses deux premières années d'existence.

Replacer l'initiative dans le contexte du mouvement syndical suppose d'abord d'apprécier le danger majeur qui guette le monde du travail, celui d'être marginalisé du fait des tendances qui prévalent aujourd'hui.

Les institutions culturelles, partis politiques et médias donnent de la réalité une image qui les reflète et qui, souvent, favorise les élites. La théorie de l'hégémonie culturelle d'Antonio Gramsci suggère que les idéologies dominantes, prônées par ces institutions, ont l'air si naturelles, s'inspirent tant du bon sens que l'on ne soupçonne pas les présomptions tacites qu'elles recèlent (Gramsci, 1995). C'est la menace qui plane sur le travail organisé dans divers pays, où il court le risque d'être marginalisé par le courant dominant. Dérégulation, internationalisation des marchés, restructuration de l'organisation du travail du fait des nouvelles technologies, crise identitaire des syndicats ont vu décliner les affiliations syndicales (Fairbrother, 2000; Hannigan, 1998; Weil, 1994;

Dunlop, 1990). Cette désaffection à l'égard des mouvements ouvriers s'est traduite, ici ou là, par une réduction de la main-d'œuvre. En certains cas, les fonds alloués à la recherche ont subi des coupes sombres, et cela pour deux raisons: les chercheurs n'ont pas toujours de contrats permanents et certains responsables syndicaux considèrent cette activité moins essentielle que d'autres. La réduction du nombre des affiliés syndicaux s'accompagne d'inégalités croissantes de traitement à l'échelle mondiale. Les classes dominantes, particulièrement dans le Sud, considèrent normale l'absence de normes sociales ou leur extrême précarité, et ont vite fait d'y voir un des effets collatéraux de la mondialisation. Les syndicats et la société civile en général doivent livrer une bataille acharnée pour la dignité et le travail décent. Ces bouleversements engendrent également de nouvelles alliances, encore en phase probatoire, et l'on assiste à une restructuration du mouvement syndical international. Ainsi, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a décidé d'œuvrer plus étroitement avec ceux qui, dans la société civile, militent en faveur du monde du travail et de la légitimité démocratique. Cela étant, syndicalistes et personnalités de la société civile peuvent se targuer d'avoir remporté d'importantes batailles en faveur de l'amélioration des droits fondamentaux de la personne, de l'égalité des sexes, de l'atténuation de la discrimination raciale dans divers pays et de la démocratisation de l'Europe centrale et orientale dans la seconde moitié du XX^e siècle.

Les liens étroits et les échanges de vue entre chercheurs et syndicats semblent également se relâcher. Dirigeants syndicaux et partisans d'un certain activisme sont souvent d'avis qu'il y a peu de jeunes chercheurs imprégnés de l'esprit syndical et que le monde du travail tend de plus en plus à leur échapper. A l'image des grandes tendances relevées dans l'évolution de la main-d'œuvre, individualisation et dépolitisation gagnent les chercheurs. On a le sentiment que ceux-ci préfèrent étudier les réalités sociales de leurs tours d'ivoire plutôt que sur le terrain. Par tradition,

les chercheurs de gauche, et notamment ceux impliqués dans les relations industrielles, ont une conscience syndicale. A l'inverse, nombre de jeunes dans la recherche s'insèrent dans le courant général, ce qui les incite généralement à reprendre l'argumentaire de la classe dominante. La terminologie de Gramsci les désigne en tant qu'«intellectuels organiques» de ce courant, dont la mission est d'inculquer aux classes laborieuses les valeurs et les normes de la bourgeoisie (voir, par exemple, une analyse réalisée par la Fédération allemande de la métallurgie, IG Metall, 2000). Bien difficile pour les syndicats de leur donner la réplique: ils n'ont ni l'accès au pouvoir ni les ressources nécessaires. Il est donc d'une première importance que le mouvement syndical international explore de nouvelles voies pour:

- 1) améliorer la communication entre les chercheurs des diverses centrales;
- 2) resserrer le contact entre les syndicats et les chercheurs sensibles à leurs causes;
- 3) prendre l'initiative de débats francs et novateurs sur les recherches en cours et leurs implications pour le mouvement syndical;
- 4) défier les idées et conceptions du courant dominant.

Le GURN et le Master's Programme on Labour Policies and Globalization – maîtrise universitaire en politiques du travail et mondialisation – (voir article de Frank Hoffer, p. 33) ont été conçus pour être des instruments de référence, à même de motiver les syndicalistes pour battre en brèche les thèses dominantes sur la mondialisation et les restructurations économiques.

La naissance du GURN

En 2001, la CISL, le Comité consultatif syndical de l'OCDE (TUAC), la Confédération européenne des syndicats (CES), plusieurs fédérations syndicales mondiales (GUF – autrefois dénommées secréta-

riats du syndicalisme international) et la Confédération mondiale du travail (CMT) se sont penchés sur les divers aspects politiques et stratégiques du syndicalisme international, un exercice qui a pris le nom de *Millenium Review*. Il s'en est dégagé le besoin urgent de développer les capacités de recherches et les liens entre chercheurs, particulièrement dans les pays du Sud:

Les fédérations syndicales internationales (Global Unions) doivent se doter des moyens de stimuler et de coordonner la recherche sur les grands problèmes économiques du monde et être en mesure de vulgariser et d'exploiter les données de recherche et les éléments d'analyse. A court et moyen terme, cela signifie qu'il importe d'enrichir et de coordonner les recherches intéressant le syndicalisme, y compris en tenant à jour des profils de situation et des données de base en concertation avec des chercheurs du Nord et du Sud. [...] Les centres syndicaux de recherche se doivent de renforcer leur coordination, et cela suppose de recourir à tous les moyens technologiques de l'heure (banques de données, centres d'information en ligne). Il est impératif que les résultats des recherches entreprises par les syndicats soient mis à disposition de toutes les centrales de par le monde. Le mouvement syndical lui-même doit œuvrer pour surmonter notre propre «cloisonnement digital».

(TUAC, 2001, paragraphes 26 et 27).

Le Réseau mondial de recherches syndicales a vu le jour en janvier 2004 dans la foulée de la *Millenium Review*. L'initiative en a été prise par la CISL et le TUAC et s'est vue concrétisée avec l'aide du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et de l'Institut international d'études sociales du BIT et le soutien financier du Département du développement de la Fédération syndicale de Hollande (FNV Mondiaal) et du gouvernement allemand. Les activités du réseau sont coordonnées par ACTRAV, et le comité de pilotage se compose de la CISL, du TUAC et d'ACTRAV. Le réseau a pour objectif d'offrir aux organisations syndicales un meilleur accès aux recherches menées dans les centrales ouvrières et institutions qui leur sont proches. Il leur

permet aussi d'échanger des informations sur des sujets d'intérêt commun et d'être en meilleure posture pour se livrer à des analyses, participer à des débats et élaborer des politiques d'action. Grosso modo, le GURN se propose de faciliter et de promouvoir toute recherche utile au mouvement syndical international. Plus concrètement, il offre les possibilités suivantes: recherches, ressources du Net, discussions en ligne, données de base de recherche, inventaire des instituts de recherche et bulletins d'information. Pour mieux apprécier les progrès du GURN, il importe de garder en mémoire les objectifs fixés au cours de la réunion constitutive du réseau en janvier 2004 à Turin.

Recherches

Au cours de ce premier atelier, dans la capitale du Piémont, l'un des objectifs retenus était de donner aux organisations syndicales un meilleur accès aux recherches menées dans les centrales et les institutions qui leur sont proches, tout en leur permettant d'échanger des informations d'intérêt commun et de développer leur capacité de se livrer à des analyses, participer à des débats et élaborer des politiques d'action (GURN, 2004, 6-7).

Suite à cette réunion constitutive, deux ateliers à thèmes ont été tenus. Le premier «Trade Unions, Globalization and Development» (Syndicats, mondialisation et développement) a eu lieu avant le Forum social mondial, près de Porto Alegre, au Brésil, en 2005. Le second, «The Impact of Global Production Systems on Labour» (l'impact des systèmes mondiaux de production sur le travail), s'est déroulé en Hollande, en 2006, en coopération étroite avec les fédérations syndicales mondiales et l'Institut des études sociales de La Haye. Dans les deux cas, un appel a été lancé, y compris auprès de chercheurs peu connus jusque-là, pour obtenir des contributions écrites, dont les plus importantes seront publiées dans des ouvrages séparés. En outre, deux documents de travail ont été édités par le GURN, l'un en coopération avec NALEDI

(Frye, 2005), un institut de recherches syndicales d'Afrique du Sud, et un autre en collaboration avec la CISL (CISL, 2006).

L'avenir à long terme du GURN est fonction de l'intérêt réel et de la participation active des chercheurs apparentés aux syndicats ou évoluant dans cet univers. Même si les échanges et la systématisation des recherches en cours sont une des tâches premières du GURN, il est tout aussi important qu'il facilite et encourage la recherche parmi ses propres membres pour susciter et favoriser de nouvelles idées et d'autres débats.

Les ressources du Net en matière de recherche

Divers objectifs ont été assignés au site Web du GURN au cours de la réunion constitutive:

- Créer un répertoire de références pour la recherche syndicale.
- Publier la liste et les coordonnées des membres du GURN et des organismes qui y participent.
- Monter des pages Web sur diverses questions (GURN, 2004, 6-7).

Les questions prioritaires ont été arrêtées par les membres du réseau en fonction de leurs propres possibilités et besoins. En d'autres termes, les thèmes choisis ne l'ont été qu'en fonction de leur pertinence et dans la mesure où une organisation membre se portait volontaire pour s'y atteler. Ainsi, les organismes ci-après ont conçu leur contribution au Net sur les thèmes suivants:

- CISL, Suisse: Accords commerciaux bilatéraux et régionaux;
- TUAC, France: Gestion d'entreprise;
- TUAC, France: Guide de l'OCDE sur les multinationales;
- BIT/Ethiopie: Institutions financières internationales (IFI) et Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP);

- NALEDI, Afrique du Sud: Alternatives économiques et éradication de la pauvreté;
- ETUI, Belgique: Négociation collective et salaires;
- BIT/ACTRAV, Suisse: Migrations;
- CRIMT/CLC, Canada: Stratégies syndicales mondiales (renouveau syndical);
- PSI, France/GURN, Suisse: Politiques de santé et syndicats;
- TUAC, France: Développement durable.

Sur l'ensemble des thèmes abordés, certains se recoupent comme l'égalité des sexes, les droits du travail et l'emploi.

Le GURN a également dressé une liste d'instituts de recherche et de département syndicaux qui s'y consacrent, au total plus d'une centaine.

Débats soumis à modérateurs

L'idée de débats en ligne, soumis à modérateurs, avait été suggérée au cours de la réunion constitutive de Turin. Il avait alors été décidé de commencer par des échanges sur les accords bilatéraux et les migrations (GURN, 2004, 6-7).

A ce jour, trois débats de ce type ont eu lieu sur le Réseau:

- préparation de la discussion générale sur les migrations à la Conférence internationale du Travail, avec ACTRAV pour modérateur (avril 2004);
- accords commerciaux bilatéraux et régionaux, avec le bureau genevois de la CISL pour modérateur (mars 2005);
- bilan des actions menées par les syndicats au niveau national pour influencer la politique des institutions financières internationales. C'est la représentation à Washington de la CISL/Global Unions qui a tenu le rôle de modérateur lors de cette discussion (janvier 2006).

Ces échanges, soumis à modérateur, ont été perçus comme un moyen efficace d'in-

citer à l'action les membres du Réseau. Dans une certaine mesure, ce fut un succès, même si la modération des discussions et, en particulier, les traductions, ont pu être ressenties comme une perte de temps. Au cours de ces trois débats, les projets de texte et de rapport ont été discutés et modifiés en conséquence. Dans le cas des migrations, les conclusions de la discussion ont servi de documents de base dans les échanges qui ont suivi au sein de la commission sur les migrations, pendant la Conférence internationale du Travail de juin 2004.

Base de données

Sur ce point, la réunion constitutive de 2004 a insisté sur l'intérêt de garder à l'esprit les possibilités offertes (au plan des ressources techniques et humaines) au site Web du GURN de devenir un répertoire de références essentiel pour la recherche syndicale de par le monde (base de données assortie de fonctions de recherches). (GURN, 2004, 6-7).

La base de données du GURN a vu le jour au début de 2006, avec la coopération de la Fondation Friedrich Ebert, et entend être le véhicule d'échanges transnationaux d'idées et d'information sur les recherches syndicales dans le monde. Elle veut être un pool croissant d'informations, où les syndicalistes viendront puiser de la matière et y déverser leurs documents de recherche. Aujourd'hui, plus de 150 articles figurent dans la base de données.

Logiciel de diffusion et bulletins du GURN

La réunion de Turin a fixé quatre objectifs au logiciel (*list serve*), dédié à la gestion et à l'administration de listes de diffusion et de groupes de discussion par courrier électronique, et aux bulletins produits par le réseau:

- assurer un flux d'informations continu sur le travail en cours des chercheurs

attachés aux syndicats et des hommes de lettres qui leur sont proches dans le monde;

- faciliter l'échange d'informations;
- synthétiser la teneur des recherches dans des secteurs clés et celles, plus générales, entreprises dans les syndicats;
- donner des informations sur les nouvelles publications en matière de recherches, rapports, etc. (GURN, 2004, 6-7).

Ce logiciel est le support électronique dédié à l'échange d'informations et à la publication régulière de bulletins, synthétisant la teneur des recherches dans des secteurs clés et celles, plus générales, entreprises dans les syndicats. Il a été conçu à l'intention des chercheurs des syndicats pour être l'instrument de ces échanges (nouvelles recherches, derniers rapports, etc.). Aujourd'hui, ceux-ci transitent bien, du moins en partie, par ce canal, mais il est encore difficile de trouver un équilibre dans le flux d'informations transmises (trop ou pas assez). Dans la mesure où certains membres du Réseau puisent régulièrement leurs informations à plusieurs sources, il est important que celles diffusées par le GURN soient bien ciblées et répondent à l'attente des récipiendaires.

Le GURN diffuse régulièrement des bulletins donnant les derniers résultats des recherches en cours, tout en tenant au courant les membres du réseau de ses activités. Neuf bulletins ont été diffusés jusqu'ici.

Viabilité du GURN et obstacles à un futur développement

Institutionnaliser le GURN, encore balbutiant, et en faire une innovation durable suppose de prendre en compte les trois piliers de l'action syndicale (capacité stratégique, solidarité interne et externe) avancés par Levesque et Murray (2003) et les transposer au Réseau. Développer sa *capacité stratégique* est de la plus haute im-

portance, et il doit être essentiel de recourir au GURN pour amplifier recherches et discussions sur les problèmes de l'heure, qui relèvent de la compétence des syndicats et des décideurs politiques. La *solidarité interne* donne aux adhérents du Réseau divers modes de participation et suppose l'ouverture de voies de communication entre ses membres, le monde extérieur et les organisations chargées de secteurs particuliers au sein du système. Et, par *solidarité externe*, on entend le lien à établir avec le reste du monde, celui des chercheurs hors des syndicats et le grand public. Resserrer les liens avec les chercheurs dans les universités et établir d'étroites relations entre le mouvement syndical et le monde académique entrent également dans les tâches dévolues au GURN. On se doit enfin d'apprécier, avec un sens critique, les obstacles potentiels au succès d'une pareille démarche. Ils sont de trois ordres: la barrière des langues, les disparités technologiques et les pesanteurs inhérentes à toute structure d'organisation. On les examinera tour à tour.

Les barrières linguistiques posent un problème majeur au réseau. Si l'on souhaite lui conférer une envergure mondiale, il lui faut, à moyen terme, être en mesure de communiquer en plusieurs langues. Des solutions partielles ont été trouvées en traduisant les pages-répertoires du Web en français et en espagnol et en insérant dans la base de données des articles en d'autres langues que l'anglais. Les disparités technologiques ont une double cause: une connaissance insuffisante des nouvelles technologies, due à des lacunes dans l'éducation et la formation, et un accès limité à Internet, en raison de la pénurie de ressources et d'une infrastructure déficiente. Il est de la première importance que des cours de formation sur les nouvelles technologies soient prodigués au sein des syndicats pour enrichir le savoir. ACTRAV, par exemple, dispense pareils cours dans le cadre de la formation des travailleurs. Diverses mesures sont envisagées pour contourner le problème posé par les difficultés d'accès aux dernières technologies par manque de

moyens. Le site Web et la base de données du GURN sont transcrits sur un CD auquel on peut accéder, sans être en ligne, à intervalles réguliers. En outre, le site est conçu sur le mode le plus simple afin de faciliter le téléchargement de pages dans les cas de connexions lentes et chaotiques à Internet. Les pesanteurs propres à toute structure d'organisation, troisième obstacle à l'épanouissement du Réseau, sont, à l'évidence, les plus difficiles à surmonter. Les chercheurs s'appuient régulièrement sur diverses sources de connaissance; se livrer à un tri préalable aurait pour effet de réduire les frais à engager pour en découvrir de nouvelles et d'en atténuer la complexité. Surmonter ces lourdeurs suppose de privilégier recherches et débats d'un intérêt réel, attirant un nombre suffisant de participants à même de faire un premier investissement dans le Réseau. Et l'on y parviendra seulement en faisant valoir les avantages à moyen et long terme qu'il comporte pour la recherche, individuelle ou syndicale.

Aujourd'hui, le GURN ne traite que de certains aspects intéressant le mouvement syndical international, et cela constitue un défi de taille. L'une des premières motivations d'un réseau est d'inciter ses affiliés à une participation active, d'autant que son caractère décentralisé le rend largement dépendant de l'engagement résolu des organisations membres. L'éventail des intérêts qu'il suscite doit correspondre à une audience bien définie afin que celle-ci, c'est-à-dire les parties prenantes, trouve avantage à y participer. Les affiliés du GURN ont opté pour une gamme de sujets relativement large et l'on compte, au nombre de ceux qui en usent, des chercheurs syndicaux et universitaires et des syndicalistes désireux d'y puiser une information prête à l'usage. Un objectif les unit, qui, faut-il espérer, les engagera durablement: la quête de justice sociale et le combat pour la dignité et le travail décent.

Conclusion

Initiative nouvelle et sans précédent dans le monde du travail, le Réseau mondial de recherches syndicales entend encourager chercheurs et universitaires du mouvement syndical à échanger les résultats de leurs travaux. L'institutionnaliser suppose qu'il soit dans les mains du mouvement syndical international et que ce dernier en fasse un de ses principaux instruments de référence dans ses recherches et sa quête d'informations. Son objectif majeur est d'impliquer les chercheurs de tous bords, de quelque horizon qu'ils viennent, dans une œuvre à même d'avoir des effets durables et synergiques sur la recherche dans l'univers syndical. C'est là un préalable important si l'on veut exercer une influence quelconque sur le cours de la mondialisation et faire que la justice sociale y occupe une place prépondérante.

Note

¹ Pour accéder au GURN et/ou participer au Réseau, consulter www.gurn.info.

Références

- BIT. 2004: *Une mondialisation juste. Créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Genève.
- BIT, 2004: *Une mondialisation juste. Le rôle de l'OIT*, rapport du Directeur général sur la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Genève.
- CISL, 2006: *Fighting for Alternatives: Cases of Successful Trade Union Resistance of the Policies of the IMF and World Bank*, CISL/GURN, Genève, <http://www.icftu.org/www/PDF/IFI.pdf>.
- Dunlop, John T. 1990: *The Management of Labor Unions*, Massachusetts (Lexington).
- Fairbrother, Peter. 2000: «British Trade Union Facing the Future», *Capital and Class*, n° 71, 47-78.
- Frye, Isobel. 2005: *Extending social security to Developing countries. Particular Emphasis on healthcare and Informal Economy Workers* (Etendre la sécurité sociale aux pays en développement. Accent particulier mis sur la santé et les travailleurs du secteur informel), GURN, Discussing Paper Nr. 1, Genève, <http://www.gurn.info/topic/econalt/healthcare05.pdf>.

- Gramsci, Antonio, 1995: *Further Selections from the Prison Notebooks*, édité et traduit par Derek Boothman, Londres, Lawrence and Wishart.
- Hannigan, Thomas A. 1998: *Managing Tomorrow's High-Performance Unions*, Londres, Quorum.
- IG Metall, 2000: *Rahmenkonzeption für die Jugendbildungsarbeit der IG Metall. Themenheft Gesellschaftskritik*, Dresdes.
- Levesque, Christian et Murray, Gregor. 2003: «Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale: clés de lecture pour un renouveau», *Revue de l'IRES*, n° 41, 2003/1.
- TUAC. 2001: *Millenium Review*, rapport intérimaire du groupe de référence sur l'économie mondiale, projet, manuscrit non publié, Paris.
- Weil, David, 1994: *Turning the Tide*, Ontario, Lexington.
-

Université ouvrière mondiale: mettre en réseau syndicalistes et universitaires

Les syndicats doivent s'impliquer dans des réseaux et alliances pour inscrire leur programme d'action dans le débat public. Une coopération entre syndicats et universités est essentielle pour stimuler la recherche dédiée au monde du travail et offrir aux syndicalistes la possibilité d'atteindre un haut niveau de qualification. Dans ce contexte, l'article retrace les efforts de la Global Labour University (GLU), l'université ouvrière mondiale, pour bâtir un réseau englobant les fédérations syndicales internationales, les universités des centrales nationales, les fondations syndicales et le Bureau des activités pour les travailleurs du BIT (ACTRAV). Son objectif: concevoir et mettre à disposition des syndicalistes des programmes directeurs sur les grandes questions du travail.

Frank Hoffer*
ACTRAV
BIT

Rétablir la justice sociale dans sa plénitude et l'impartialité dans le débat public suppose, d'abord et avant tout, de se libérer de cet esclavage intellectuel qui empêche de penser au-delà de la mondialisation, vague déferlante des forces débri-dées du marché. Le débat n'entraîne pas toujours et immédiatement une refonte des politiques suivies, et il est rare qu'un quelconque changement intervienne sans un travail préparatoire d'analyse, d'échanges et de réflexion critique.

Changer la nature du débat public

Le marché mondial, aujourd'hui incontrôlable, demande à être en quelque sorte «civilisé» par une série de règles globales. Cela appelle un débat public à l'échelle planétaire, des campagnes et des initiatives de la société civile pour faire valoir et respecter l'idée que ce sont les hommes et non les marchés qui fixent les règles de

la société. Sans un cadre international de réglementation, les options choisies par l'autorité nationale pour réduire la concurrence en matière de travail se diluent dans la gestion d'une «course vers le bas».

La justice sociale et une réelle démocratie sont à considérer dans une optique mondiale: se retrancher dans l'isolement national n'est guère une solution, même pour des nations puissantes. Promouvoir des règles mondiales mutuellement acceptables et une solidarité universelle exige que le débat s'engage à la même échelle, dans sa substance et sa représentativité.

Inévitablement, les intérêts en jeu sont multiples, complexes et concurrentiels quand il s'agit de sociétés aux différences nationales marquées et face à une économie mondiale, interdépendante et caractérisée par des inégalités et déséquilibres frappants dans la répartition des pouvoirs. Le mouvement syndical peut de moins en moins compter sur une classe ouvrière relativement homogène et loyale, issue des

* L'auteur voudrait remercier Edlira Xhafa, ancienne étudiante à la GLU, pour ses commentaires et ses remarques critiques.

mêmes milieux sociaux, aux conditions de travail similaires, et partageant certaines valeurs et orientations politiques. Les rêves nostalgiques du bon vieux temps d'une grande classe ouvrière unie ne font qu'idéaliser le passé, ignorer les raisons socio-économiques et culturelles de ces changements et conduire à l'isolement et à une perte d'influence.

Le monde du travail évolue dans un environnement où des intérêts concurrents s'efforcent sans cesse d'influencer et de dominer l'opinion publique. Le pouvoir et la raison sont des facteurs décisifs dans l'orientation des débats et la prise de décisions. Il est exceptionnel que le pouvoir puisse s'exercer au-delà de toute raison, et les bons arguments ont rarement valeur sans pouvoir. Malheureusement, la vie montre au quotidien que le pouvoir achète souvent la raison. Les syndicats n'ont guère ce choix. Ils sont financièrement éclipsés par les grandes compagnies et la multitude de groupes de réflexion, fondations, pôles universitaires et médias, parrainés ou en partie contrôlés par les riches et les puissants. Sans l'argent et la capacité matérielle d'organisation, le pouvoir de la raison n'en a que plus d'importance.

S'engager dans des échanges et alliances avec d'autres entités de la société civile, groupes de réflexion, institutions universitaires, etc. est le propre de toute stratégie pour marquer de son empreinte le débat public. Il est peu probable que le monde du travail puisse à lui seul réaliser les profonds changements qui s'imposent, mais en aucun cas ils se feront sans lui. Les syndicats sont le passage obligé pour bâtir, par un dialogue confiant et ouvert, de sérieuses alliances. Historiquement, tout changement vers la démocratie et la justice sociale a jailli de coalitions, fruit d'un nouveau deal.

Retrouver vigueur et adhérents suppose, entre autres, de lancer des idées nouvelles et attractives pour dessiner les contours de la mondialisation, monter un réseau international efficace, développer une culture d'accueil, prêter assistance à ses membres et les inciter à dialoguer, dans la confiance et la franchise, entre

eux et avec l'extérieur (organisations de la société civile, institutions universitaires, partis politiques ou autres).

Dans les pays industrialisés à tout le moins, le discours académique est moins émaillé de références aux problèmes du travail que par le passé. Dans les universités, nombreux sont «les amis du syndicalisme» qui se retirent. La relation professionnelle classique a cédé le pas à un souci de recherche sur la gestion et les ressources humaines; le discours sur les lois du travail s'intéresse moins à la dignité et au respect du travailleur qu'aux rigidités du marché du travail. L'égalité des salaires n'est plus un objectif convoité, mais un obstacle à la dynamique et à la compétitivité des marchés. Le temps où les «sympathies avec le prolétariat» étaient en vogue parmi les intellectuels, dans les années 60, est révolu. Hommes politiques et professeurs d'université de nombreux pays en développement et en transition sont formés dans les écoles commerciales occidentales, qui prônent un modèle de développement favorable à l'orthodoxie libérale. De retour chez eux, ils jouent un rôle décisif dans l'élaboration des politiques du moment et pavent la voie à ce mode de pensée pour les générations à venir. Les syndicats ne peuvent plus défendre de la même façon les causes de leur mouvement. Ils doivent redoubler d'effort dans la recherche d'un dialogue et de partenariats avec la communauté universitaire et les composantes de la société civile. Comme dans les relations personnelles, il est tout autant question d'être le bon partenaire que d'en trouver un.

Rechercher et s'imprégner des idées novatrices pour raviver les vieilles notions de justice sociale, de liberté et de solidarité au XXI^e siècle ne seraient qu'une vaine démarche sans le concours du potentiel intellectuel des universités et institutions, qui monopolisent la recherche dans le monde d'aujourd'hui. Dans les milieux universitaires, on dispose d'alliés qui partagent la conviction que le monde a besoin d'une meilleure gouvernance sociale et qu'il lui faut trouver de véritables ententes sur les problèmes posés. Ils ne peuvent pourtant

s'imposer comme partenaires en raison de cette attitude dogmatique qui prévaut parfois dans le mouvement syndical, où la «preuve» scientifique n'est sollicitée que pour appuyer une vérité déjà avérée.

La réalité complexe de la mondialisation appelle un large éventail de programmes de formation et de spécialisation au sein des syndicats. Ils différeront nécessairement dans leur méthode, leur contenu et les catégories ciblées. A titre d'exemple, un programme destiné à développer les connaissances sur la sécurité et la santé dans l'entreprise peut davantage se fonder sur l'expérience pratique des participants qu'un autre, qui porterait sur la réglementation des produits non agricoles (NAMA) de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) ou sur les risques et les causes de la volatilité des taux de change, quand on parle de salaire réel et d'emploi.

La coopération avec les universités s'inscrit dans une stratégie d'ensemble destinée à favoriser la spécialisation. Dans plusieurs pays, les universités ont vu leur rôle changer fondamentalement au cours des cinquante dernières années. Elles ont perdu leur caractère élitiste pour devenir des institutions populaires, dispensant un enseignement supérieur à une large part de la jeune génération.

Autrefois, les syndicats recrutaient presque exclusivement leur personnel parmi les «activistes» de l'entreprise. Aujourd'hui, ils ressentent le besoin de s'entourer de collaborateurs qui, outre leur formation syndicale, ont un niveau supérieur de qualification. On voit de plus en plus d'adhérents, responsables, membres du personnel et éducateurs titulaires de diplômes universitaires, traduisant en quelque sorte ce besoin. A ce propos, le mouvement syndical doit aussi réfléchir aux types de formation académique qui lui sont les plus utiles.

Réunir les expertises pour bâtir la GLU

Défier la pensée conventionnelle, analyser la physionomie changeante du travail et de la société, établir des alliances et des ponts entre le monde du travail et celui

de l'enseignement, permettre aux syndicats de propager le savoir universitaire: ce sont là les idées-forces pour bâtir une université ouvrière mondiale et un vaste réseau de recherche syndicale.

Il revient aux syndicats de concevoir la dimension sociale de la mondialisation sur des critères qui dépassent l'entreprise et même l'Etat-nation. Cela exige un pouvoir mobilisateur d'un type différent, des échanges d'information, une propagation du savoir et une certaine capacité d'analyse. Pour les mouvements démocratiques, les réponses aux défis qui se posent ne peuvent être trouvées dans l'isolement national. Si les syndicats veulent être efficaces dans les entreprises internationales et avoir une influence sur ceux qui fixent les règles, il leur est essentiel de saisir la diversité du monde qui les entoure, d'instaurer la confiance mutuelle et de favoriser les échanges et la coopération au-delà des frontières. C'est par la recherche et le débat, engagés au niveau le plus large et sur une base multidisciplinaire, que l'on réussira à mieux se comprendre et à coopérer.

Sans doute serait-il plus facile de mettre en commun des ressources limitées et de partager le savoir dans des structures horizontales, ouvertes et transparentes. Un réseau est par principe efficace pour échanger le savoir, discuter et débattre, mais il est peu commode pour arrêter des décisions. La meilleure façon de le réduire à néant est de tenter de le contrôler à partir d'un point ou d'en faire une instance décisionnaire avec, inévitablement, une légitimité démocratique douteuse.

Nombre de réseaux languissent parce qu'il leur manque un modérateur actif et reconnu, la motivation ou l'engagement. La plupart des gens sont très occupés et ne s'associeront à un réseau que s'il est dédié à des projets ou tâches spécifiques. Axer l'œuvre de la GLU sur l'élaboration et la réalisation de programmes directeurs, consacrés aux politiques du travail et à la mondialisation, dans différentes universités a fait naître un objectif commun et suscité l'engagement de tous les partenaires.

Il est aujourd'hui possible, et de plus en plus nécessaire, de monter un réseau international et de développer les échanges et la coopération. Mais les difficultés restent grandes. Les élites des milieux d'affaires, universitaires, culturels, politiques, sportifs ou du show-biz ont créé leur propre communauté à travers le monde. Les syndicalistes sont à la traîne. La méconnaissance des langues, les différences culturelles, les contraintes financières et les conflits d'intérêt compliquent la communication directe et la collaboration.

Le besoin:

- a) d'affiner la capacité d'analyse des syndicats pour mieux comprendre et défier la pensée commune sur la mondialisation;
- b) de tisser des alliances avec les autres entités de la société civile;
- c) de lancer de nouvelles idées pour une mondialisation plus juste et moins sélective;
- d) de bâtir de solides réseaux,

impose un fardeau supplémentaire à ceux qui ont à charge de mener la recherche et les études syndicales et de gérer l'éducation ouvrière au sens large du terme. Et cela porte aussi bien sur le contenu que sur les instruments et modes de coopération. Au niveau national, nombre de syndicats ont passé des accords de coopération avec des universités pour élargir leur base de connaissances et trouver alliance avec des institutions, qui jouent souvent un rôle formateur dans l'opinion publique.

Le BIT a entrepris en 2002, en coopération avec des fédérations internationales, des fondations syndicales, des universités et des centrales syndicales nationales, d'unir en réseau syndicats et instituts d'enseignement.

L'idée d'une université ouvrière mondiale a été lancée pour porter la parole syndicale, stimuler la recherche et élaborer des programmes de formation de niveau universitaire sur la dimension politique, économique et sociale de la mondialisation à l'intention des experts du travail. Dans l'immédiat, ses objectifs sont:

- a) entreprendre avec les syndicats et centres universitaires l'élaboration et la mise en application – dans les universités – de programmes d'études destinés à élargir le débat et la base des connaissances sur les questions relatives au travail et à l'égalité;
- b) spécialiser syndicalistes et autres experts du travail sur les dimensions politique, économique et sociale de la mondialisation dans une optique syndicale, par le biais de programmes d'études supérieures de notoriété internationale;
- c) monter un réseau de recherches communes sur les problèmes du monde du travail;
- d) faciliter le dialogue entre syndicalistes et chercheurs sur les défis de la mondialisation.

Au cours de la phase pilote, de 2002 à 2005, la GLU a préparé et fait dispenser un cours magistral sur les politiques du travail et la mondialisation dans les universités de Kassel et de Berlin. Un aréopage international de professeurs et de syndicalistes ont mis au point le programme de ce cours, à l'occasion d'ateliers tenus ces trois dernières années. Des experts internationaux se sont joints au personnel enseignant des deux universités pour dispenser le cours, et des stages ont été proposés par des syndicats nationaux et internationaux. En septembre 2005, un premier groupe d'étudiants, venus de 18 pays, ont obtenu leur diplôme. Sur la base des enseignements tirés en commun par les nouveaux diplômés, les universités et autres membres du réseau, le cours a subi des modifications. Plusieurs des problèmes de démarrage avaient été résolus avant le second cours, qui s'est achevé le 30 septembre 2006.

Des équipes internationales travaillent à la rédaction de manuels sur la gouvernance mondiale, les régimes et évolutions macro-économiques, les syndicats et la mondialisation. La conférence annuelle de la GLU sert de plate-forme aux chercheurs, syndicalistes et étudiants pour débattre des défis auxquels est confronté

Programme directeur sur les politiques du travail et la mondialisation

Cours réguliers	Cours facultatifs
R 1. Les stratégies syndicales dans une économie mondialisée	F 1. Droits des travailleurs dans l'économie informelle
R 2. Gouvernance de la mondialisation	F 2. Théories de la justice sociale
R 3. Stratégies des multinationales et syndicats	F 3. Politique internationale des syndicats
R 4. Politique économique et stratégie syndicale	F 4. Genres et mondialisation
R 5. Droits du travail et développement durable	F 5. Migrations et marchés mondiaux du travail
R 6. Développement organisationnel des syndicats	F 6. Cadre juridique de l'influence syndicale internationale
Séminaire sur l'unicité du monde	F 7. Mondialisation et Etat-providence
Colloque sur les politiques syndicales actuelles	F 8. Privatisation, dérégulation et libéralisation des services
	F 9. Histoire des syndicats
	F 10. Travail et société
	F 11. Economie du développement

Stage de six semaines dans un syndicat national ou international

le monde syndical. Elle offre aussi l'occasion de prendre de nouvelles initiatives communes en matière de recherche. Les conclusions de la conférence sont publiées dans l'annuaire régulier de l'université.

Depuis janvier 2007, les universités du Rand (Afrique du Sud), en coopération avec le Congrès des travailleurs sud-africains (COSATU), dispensent un autre cours magistral sur le travail et le développement dans le cadre de la GLU. En 2008, ce sera au tour de l'Université de Campinas d'en proposer un troisième, de concert avec la Centrale unique des travailleurs (CUT) du Brésil. Il mettra l'accent sur l'économie du développement et les stratégies syndicales à l'égard des sociétés transnationales dans le monde en développement.

Régulièrement, des ateliers internationaux sont l'occasion d'apprécier conjointement l'intérêt de l'expérience acquise au cours du programme pilote. Le fait d'avoir étendu les cours à des universités du Sud est le gage d'une plus étroite coopération Nord-Sud au sein de la GLU et devrait permettre aux étudiants de partager leurs études entre les deux mondes. Cette nou-

velle réalité est de nature à atténuer la prééminence de la pensée européenne dans la substance des cours.

Une école internationale du troisième cycle, chargée d'initier les doctorants à la dimension sociale de la mondialisation, a été créée en 2007 à l'Université de Kassel. La GLU part du principe que l'on ne peut influencer le processus de mondialisation que par un effort continu, associant enseignement et recherche en commun.

En septembre 2007, la GLU a lancé la première université d'été pour anciens élèves afin de resserrer les mailles du réseau international et de brasser de nouvelles idées sur la coopération et la recherche.

La GLU peut se targuer d'avoir réussi à :

- mettre d'accord des partenaires très divers sur la structure et le contenu du programme d'études;
- réunir dans le cours un aréopage de syndicalistes/étudiants, très motivés, différents et également répartis entre hommes et femmes;
- mettre au point un cours magistral, sanctionné par un diplôme et

universellement reconnu, sur les politiques du travail et la mondialisation;

- lancer de nouvelles formes de coopération internationale entre syndicalistes et milieux universitaires;
- engager des initiatives de recherches communes et procéder à la rédaction de manuels;
- prêter sa contribution au débat international sur les problèmes mondiaux du travail;
- spécialiser des experts syndicaux sur ces problèmes.

Nombre de thèmes restent encore à débattre. On reprendra ci-dessous, dans le détail, certains de ceux que l'on évoque en permanence:

- A. Diversité culturelle
- B. Barrières des langues et monolinguisme
- C. Equilibre entre les sexes
- D. Priorité des ressources
- E. Trouver les bons candidats et les retenir dans le mouvement
- F. Pourquoi un cours à demeure à l'ère d'Internet?
- G. Programme directeur vs éducation ouvrière et formation pour adultes vs enseignement universitaire

A. Diversité culturelle

Réunir des personnes de milieux culturels différents est une condition préalable à l'expérience et à la compréhension de la diversité. C'est l'occasion unique d'apprendre les uns des autres, de considérer les processus de la mondialisation sous des optiques différentes et de retenir des points de vue et des stratégies acceptables par tous. Certes, il ne suffit pas de mettre dans un même groupe des gens venus d'horizons différents pour se comprendre automatiquement, par-delà les cultures. Être dans un pays étranger, se heurter à la barrière

de la langue, (re)commencer des études universitaires et travailler dans un groupe de 18 nationalités sont source d'insécurité, de stress et parfois de repli instinctif sur soi. Que tous les participants partagent les principes du syndicalisme constitue un avantage, mais avoir les mêmes valeurs politiques n'implique pas nécessairement sympathie personnelle ou solidarité pratique; conscients de leurs différences culturelles, ils ne se lient pas tous d'amitié. Il leur faut pourtant montrer une certaine tolérance parce que les divergences de vues persistent, une fois comblées les lacunes initiales et surmontés le sentiment d'insécurité et les préjugés. Enseignement et animation d'une salle de classe peuvent varier d'un pays à l'autre, mais l'insécurité naturelle ressentie dans un nouvel environnement incite parfois à se replier sur soi plutôt qu'à s'ouvrir. Au fil du temps, le sentiment d'appartenir au milieu syndical finit par prévaloir et les aide à aplanir ces difficultés. Le concours actif de chacun est d'autant plus nécessaire que les cours se fondent sur l'interaction, la participation et l'aide mutuelle. Dans le même temps, cette diversité culturelle permet de mieux saisir la dynamique qui sous-tend la solidarité et l'action internationales, jamais acquise sans une longue et profonde réflexion.

B. Barrière des langues et monolinguisme

La langue est un problème primordial. L'obligation de communiquer dans une langue étrangère dresse un obstacle supplémentaire, et les anglophones ne tiennent pas toujours compte de leur «avantage linguistique», qui les amène à dominer naturellement la discussion. Les difficultés rencontrées par les orateurs originaires de pays non anglophones à s'exprimer, oralement ou par écrit, sont source de stress. Le fait même que la plupart des natifs de Kassel et de Berlin préfèrent parler allemand met à rude épreuve ceux qui suivent le cours. Et les orateurs de langue anglaise sont eux-mêmes contraints à la pratique d'une langue étrangère hors de la classe.

La possibilité de voir la GLU dispenser des cours dans d'autres langues a été évoquée, mais on peut craindre de voir proliférer des sous-sections où les arabophones, les hispanophones et les russophones s'isoleraient entre eux. L'anglais approximatif est la *lingua franca* de notre temps et quiconque veut participer à un débat international doit la maîtriser. Pourtant, le syndicalisme a besoin de plus de voix du monde non anglophone pour amplifier le discours sur sa vision de la mondialisation. Mieux comprendre les évolutions en cours – et y trouver des réponses – serait plus aisé si un plus grand nombre de syndicalistes du monde non anglophone venaient enrichir le débat de leur savoir. Le problème de la langue n'est finalement qu'un moindre mal: il s'atténue avec le temps, alors que d'autres sujets risquent de prendre un tour plus épineux.

C. *Équilibre entre les sexes*

Le programme est parvenu à s'assurer une forte participation féminine (plus de 50 pour cent), en encourageant vivement les femmes qualifiées à s'y inscrire et en fixant un quota minimal de participation (40 pour cent). Mais trouver un équilibre entre les sexes dans le personnel enseignant et l'ensemble du réseau a été plus délicat. A cela, une première raison: la sous-représentation évidente des femmes dans les instances dirigeantes, aussi bien dans les institutions universitaires que dans nombre de syndicats. Le réseau lui-même pèse peu dans le choix de ses partenaires quand ils désignent leurs représentants. C'est dire s'il faut poursuivre l'effort pour obtenir de chacun qu'il traduise dans les faits l'engagement pris de respecter l'égalité entre les sexes.

Les auteurs du programme ont fait de l'équilibre entre les sexes un des points forts du cursus. Outre le cours spécial (facultatif) sur la question, tous les autres cours prennent en compte le nécessaire équilibre entre les genres et analysent systématiquement l'impact différent des politiques arrêtées sur les hommes et les

femmes. Sur un réseau mixte, la question pourrait être plus valablement traitée à moyen terme par un processus continu de discussions et de réflexion.

D. *Priorité des ressources*

Il n'y a jamais assez d'argent pour faire tout ce qui mérite de l'être, et la difficulté est de choisir entre certaines nécessités, tout aussi importantes. Le mouvement syndical doit répondre à une série de besoins en formation et spécialisation, qui vont de séminaires sur le travail d'organisation à l'instruction des délégués et cadres, en passant par la réalisation de programmes de niveau universitaire. De fait, la complémentarité n'est pas le fruit d'un plan centralisé, mais l'aboutissement d'une succession d'essais et d'échecs.

Des programmes de spécialisation sont mis au point par diverses institutions. Leur durée de vie est fonction de l'intérêt qu'ils présentent aux yeux des syndicalistes. Certains survivent un temps parce qu'ils sont financés par un donateur ou qu'ils émanent d'une riche institution, mais en fin de compte ceux qui ne répondent pas à une réelle demande ne trouveront ni participant ni mécène.

Parler de ressources, c'est englober les coûts et les sources de financement. La formation dépend-elle financièrement des seules cotisations des adhérents ou peut-elle compter sur certains partenariats pour mobiliser plus de fonds? Celui conclu par la GLU avec les universités permet de combiner les ressources de syndicats, de donateurs, du Bureau international du Travail (BIT) et d'universités à financement public. Point n'est besoin de construire et d'entretenir un bâtiment scolaire ni d'engager un personnel permanent dans la mesure où les cours sont dispensés dans des centres universitaires existants. La GLU jouit ainsi d'une plus grande flexibilité et n'a que peu de frais fixes. Elle a obtenu des universités qu'elles concentrent leur enseignement et leurs recherches sur les problèmes du travail, ouvrant la voie à une interaction intéressante avec les syndicats et le BIT.

E. Trouver les bons candidats et les retenir dans le mouvement

Les syndicalistes dévoués ont-ils la possibilité et les moyens financiers de ne pas travailler pendant un an? Leur syndicat les laissera-t-il partir? Les cadres syndicaux élus ne peuvent se permettre de rester à l'écart pendant un an, pas plus que les dirigeants ne peuvent se priver de leurs meilleurs collaborateurs pendant cette durée. Ce sont là des considérations qui empêchent des syndicalistes, par ailleurs intéressés, de faire acte de candidature. Toujours est-il qu'il y a eu afflux de candidats au cours des trois dernières années et que la demande reste forte.

Nombre de garanties ont été prises pour choisir les personnes idoines. Elles doivent être recommandées par leur centrale et doivent présenter un court essai sur leurs motivations et leur intérêt pour la recherche. La GLU accorde des bourses aux candidats des pays en développement et en transition en les assortissant d'une condition: que le syndicat ou tout autre donateur apporte sa propre contribution; il s'agit là d'une façon de se prémunir contre toute recommandation qui serait plus une faveur rendue qu'un choix rigoureux.

Solliciter l'aval du syndicat permet en quelque sorte d'exclure les candidats enclins à critiquer leur propre direction. L'organisation a ainsi son mot à dire sur la présélection. Il est vrai que le programme n'a pas pour seule ambition de développer les qualités personnelles du syndicaliste; il entend aussi renforcer ses capacités d'organisation. Dès lors, tout candidat doit être suffisamment ancré dans son syndicat, ce qui, en retour, justifie le soutien qu'il lui apporte.

Ce programme de spécialisation comporte le risque majeur de voir les postulants perdre le contact avec leur centrale et tirer avantage de leurs nouvelles qualifications pour trouver un emploi mieux rémunéré hors de la sphère syndicale. Certes, l'organisation peut soutenir un candidat, en posant comme condition qu'il travaille pour elle pendant un certain nombre d'années après sa formation. Mais faire respec-

ter ce type d'engagement n'est pas facile. Le syndicaliste libre et fort de ses convictions aura toujours à cœur de décider de son propre avenir et, même si certains optent pour un autre emploi, il n'est pas dit que cela soit forcément négatif pour le mouvement.

Plutôt que de recourir à cette contrainte, on serait plus avisé de compter sur les vertus de cette formation pour motiver les gens et les inciter à poursuivre leur œuvre syndicale. Etudier avec des collègues venus de divers pays, prendre le temps de la réflexion sur les politiques du travail, mieux s'imprégner de l'économie (politique) de la mondialisation, tout cela est stimulant et motivant. Le stage prévu dans une organisation syndicale a un autre avantage: il donne aux étudiants l'occasion de voir un syndicat à l'œuvre hors de chez eux et leur permet de faire le lien entre leur savoir académique et les problèmes concrets vécus au quotidien.

De fait, à l'issue des deux premiers cours, la plupart des participants ont repris des activités syndicales dans leur pays, et la GLU est sur le point de lancer un réseau d'anciens élèves pour leur permettre de garder contact et de continuer à travailler ensemble.

Outre son réseau interne, la GLU doit s'impliquer dans ceux de l'information et de la recherche. Le BIT a donné son soutien à une initiative du mouvement syndical international pour monter le Réseau mondial de recherches syndicales (Global Union Research Network (GURN) – www.gurn.info). Le GURN facilite discussions, recherches et échanges d'information sur les problèmes du monde du travail; il organise des ateliers et des débats en ligne, soutient l'activité de recherche et gère un certain nombre de sites Web pour diffuser les dernières informations sur ces problèmes. Les étudiants sont invités à s'y connecter pour garder le contact avec les chercheurs. Sans doute est-il prématuré de se prononcer sur cette stratégie d'intégration, mais il est impératif de continuer à stimuler la coopération, si l'on veut donner plus d'ampleur au débat international et retenir dans l'orbite syndicale ceux qui ont bénéficié des services de la GLU.

F. Pourquoi un cours à demeure à l'ère d'Internet?

Les nouvelles technologies offrent aujourd'hui un support qui permet d'apprendre à distance en bénéficiant d'un horaire plus souple. A l'ère de la communication mondiale instantanée, un cours à demeure paraît très démodé. Les avantages de l'éducation à distance sont évidents: on peut s'y atteler de manière flexible, devant son ordinateur, au travail ou chez soi. De son lieu de travail, on garde le contact avec sa famille et sa collectivité. Ces avantages soutiennent-ils la comparaison avec ceux qu'offre une véritable année sabbatique: prendre du recul sur sa vie quotidienne, professionnelle et personnelle, et s'imprégner des grands problèmes du monde ouvrier dans une perspective nouvelle? Dédiée à un apprentissage intensif et un effort d'analyse à l'écart de la vie normale, cette période est en même temps propice – une fois rentré chez soi – à une réflexion critique et stratégique sur la réalité ambiante et sur la manière dont elle s'accommode des évolutions mondiales. Autre intérêt du cours à demeure de la GLU: certaines des classes intègrent des élèves qui suivent d'autres cours dans leurs universités respectives, ce qui permet, au-delà de discussions entre syndicalistes, d'apprécier la valeur des arguments de personnes venues d'horizons différents.

L'éducation à distance a aussi ses limites, mais cet article n'a pas pour objet de s'étendre sur ce point. Il se limitera à rappeler l'intérêt d'une salle de classe interactive, difficile à reproduire dans le virtuel. Le face-à-face a ses vertus quand il s'agit de mieux comprendre les différentes cultures, d'engager une discussion animée et d'apprendre les uns des autres. Qui plus est, vivre et étudier ensemble pendant un an vont bien au-delà d'une simple expérience partagée. Les étudiants ont le loisir d'analyser les évolutions politiques au sein des syndicats et de la société, de s'interroger sur le sujet et d'imaginer des solutions. Parallèlement, ils nouent des relations qui faciliteront la coopération dans leurs futures activités syndicales.

La communication écrite est le support de toute éducation à distance, ce qui ne facilite pas le contact, notamment pour les non anglophones. Les participants doivent s'imposer une stricte discipline: l'éducation à distance ne réduit pas (elle l'augmente probablement) le temps d'étude et exige un contrôle individuel permanent. Dispenser un cours complet du Programme directeur suppose, à moins d'en étendre la durée, une totale disponibilité.

Les technologies de l'information apportent un plus appréciable aux cours et à la gestion du réseau. On y a abondamment recours pour l'entretenir, échanger informations et matériel pédagogique entre universités et connecter les anciens élèves. Un site Web commun sert de support à la diffusion de données d'ensemble sur le projet à l'intention d'un public plus large. Un système interne de communications facilite les échanges avec le réseau. Grandes lignes et interprétation des cours, bibliographies, etc. sont téléchargées sur une plate-forme commune. Les étudiants sont à même de s'échanger leurs travaux, et les discussions de groupe peuvent susciter le débat auprès d'étudiants d'autres universités. La plate-forme électronique est de plus en plus utilisée pour maintenir le contact entre anciens élèves et favoriser une activité commune de recherche. La GLU se doit d'explorer plus avant les possibilités de dispenser une éducation à temps partiel ou à distance. Sur le plan pratique, c'est en faire trop d'un même coup que d'ajouter l'éducation à distance à la tâche déjà complexe de la GLU: monter un réseau avec une multitude de partenaires.

G. Programme directeur vs éducation ouvrière et formation pour adultes vs enseignement universitaire

Depuis le début du programme, un débat animé a été engagé pour savoir si les cours devaient suivre le formalisme universitaire ou s'inspirer des nécessités syndicales. Au vu de certaines réalités (difficultés d'accès à l'éducation formelle pour nombre de travailleurs, pas de reconnaissance de

l'expérience et de l'apprentissage acquis de manière informelle), on a jugé préférable de n'imposer ni condition ni examen à l'accès à l'éducation ouvrière, en partant de ce double constat: les qualifications marquées du sceau officiel ne sont pas nécessairement un critère valable pour suivre un cours syndical de spécialisation et sont un facteur d'exclusion. On n'y a pas davantage vu un moteur favorisant discipline et motivation: les syndicalistes ne fondent pas leur désir d'apprendre sur des notes, mais sur leur vision du monde. Enfin, pour de bonnes ou mauvaises raisons, l'univers syndical entend conserver un contrôle politique total sur la formation.

Plus probablement, cette opposition tient d'abord au fait que les normes imposées par l'enseignement officiel entraîneraient des modifications indésirables dans le contenu et la méthodologie des cours. L'enseignant aurait plus de pouvoir dans la programmation et la manière d'enseigner, ôtant à l'apprentissage une part de son caractère participatif et démocratique. On tomberait du même coup dans la personnalisation de l'enseignement, qui soumet les élèves à une appréciation individuelle. Apprendre au sein d'un groupe de syndicalistes, animés des mêmes sentiments, se prête mieux, et dans un climat moins compétitif, à un examen des problèmes sous leur propre optique.

Certes, on peut valablement arguer de la nécessité de perpétuer les formes traditionnelles de l'éducation ouvrière. Mais il y a autant d'arguments pour confirmer le bien-fondé d'une formation en interne complétée par un cycle d'études supérieures, à la notoriété officiellement reconnue. Les universités ont expertise et savoir et sont mieux équipées pour transmettre connaissance et capacité d'analyse, permettant à chacun d'étayer ses opinions politiques sur des arguments de raison et les concepts qui les sous-tendent. Des programmes menés conjointement les incitent à porter un intérêt particulier aux questions du travail. Evoluer dans un milieu syndical, à la communauté de pensées, et dans un environnement universitaire ouvert réduit aussi le risque de s'aligner

sur cette vérité politiquement correcte au lieu de débattre des vrais problèmes.

Apprendre n'est pas toujours drôle. C'est même souvent un travail ardu et les étudiants souhaitent qu'il soit reconnu. Diplômes et reconnaissance officielle sont une autre confirmation de la valeur et de la qualité d'un cours dispensé et un possible tremplin pour pousser plus avant formation et qualification. Rejoindre une grande institution académique peut être intellectuellement plus stimulant. Le besoin, plus pressant, de conclure des alliances requiert la plus large ouverture d'esprit dans la discussion et l'échange qui nourrissent les programmes de spécialisation.

L'éducation a toujours été au cœur de l'activité syndicale, en quête de nouvelles idées susceptibles de susciter le débat et d'être diffusées. Pionniers en ce qui concerne l'éducation des adultes, les syndicats ont été parmi les premiers à trouver dans la propre expérience des étudiants une source d'enseignement. Il n'existe pas de «paquet» ficelé de connaissances que le maître est tenu de transmettre à l'élève: tous les participants d'une classe mettent sur la table ce qu'ils savent, ce qu'ils ont vécu et ce qu'ils pensent. Du jour où l'on a cessé de vouloir éclairer les travailleurs, où la possibilité leur a été donnée d'apprendre ensemble et les uns des autres, on a changé de langage, substituant à la notion, passablement paternaliste, de l'éducation du travailleur celle de l'éducation ouvrière, de la formation syndicale et de l'apprentissage permanent, etc.

Si la discussion et l'échange d'expériences sont importants, ils ne sont certainement pas la panacée et sont parfois surestimés dans l'éducation ouvrière. Partager le vécu ne remplace pas l'étude des concepts et paradigmes, car il peut aussi être trompeur. Dans la vie quotidienne d'une entreprise, l'employeur, qui soutient qu'une réduction des salaires favorise la compétitivité et la création d'emplois, avance un argument aux relents de contrainte. Apprécier les effets négatifs sur l'accroissement de la productivité et la demande globale ou les pressions exercées sur les taux de change va au-delà de

la réalité quotidienne et appelle un autre type de réflexion.

Le genre humain a accumulé connaissances et savoir théorique au fil des générations et il n'est nul besoin (la plupart des gens n'ont pas l'ingéniosité des quelques grands penseurs que produit chaque siècle) de réinventer la roue. Le partage de l'expérience est important et la réflexion indispensable, mais il y a une somme de connaissances qu'il faut tirer des livres et des professeurs parce qu'elles ne découlent pas de la pratique quotidienne. Plus les causes qui affectent la vie des gens sont lointaines, plus il est difficile de les comprendre et d'y faire face par sa seule expérience ou par celle partagée avec d'autres, un axiome à prendre en compte quand on traite des effets de la mondialisation. Dès lors, il est nécessaire de continuer à élargir la somme de nos connaissances et, face à des questions d'envergure planétaire, de les échanger à la même échelle. La démarche est à la fois horizontale et verticale: on ne peut guère comprendre des problèmes complexes sans se référer au savoir accumulé du genre humain, un savoir qui ne s'acquiert pas en salle de classe mais dans les bibliothèques. Les nouvelles technologies et les dernières méthodes d'apprentissage n'épargneront pas de longues heures de lecture à quiconque prétend sérieusement être partie au débat.

Traditionnellement, les universités ont un mode d'enseignement vertical (ou hiérarchique); elles surestiment probablement le transfert des connaissances et sous-estiment le besoin de réflexion et de débat critiques. Les professeurs affectionnent l'échange de propos avec leurs collègues, sans que ce soit forcément le cas avec les étudiants. Peut-être ne saisissent-ils pas toujours l'intérêt de voir ces derniers s'interroger sur leur science et leurs méthodes.

Les adultes sont prêts à apprendre, mais rechignent toujours à recevoir des leçons, et, de manière générale, retiennent ce qu'ils veulent comprendre et non ce qu'on leur inculque. Ils ont leur propre interprétation du monde et réagissent en fonction d'elle à toute nouvelle donnée. Il est illu-

soire (pour ne pas dire peu souhaitable) de penser que la connaissance peut se transmettre sans réflexion ni discussion. Envoyer et recevoir un message ne sont que deux actes au lien très lâche: on ne se comprend qu'en discutant et en réfléchissant. Dans certaines conférences, les étudiants ont ressenti l'absence d'échanges avec les professeurs et, à plusieurs reprises, on a évoqué les deux manières d'enseigner et ce que l'on pouvait en attendre. Trouver les solutions idoines relève d'une confrontation d'idées qui n'est pas toujours facile.

La GLU a déjà permis pareille confrontation et partage l'optimisme de Hegel quand il assure que la thèse et l'antithèse sont vouées à se fondre (*aufgehoben*) dans une heureuse synthèse.

Conclusion

Le rythme de la mondialisation ne ralentit pas et le besoin d'une solution d'ensemble se fait plus pressant. L'apparent «désarroi de Washington» donne l'occasion d'élargir le débat sur les formes alternatives de mondialisation. La saisir suppose de solides réseaux et mouvements internationaux représentatifs de la société civile dans son ensemble. La GLU s'efforce de contribuer à cette démarche en se concentrant sur la dimension sociale de la mondialisation, en tissant des liens entre le monde universitaire et le mouvement ouvrier et en préparant les syndicalistes à leurs tâches.

Surmonter les barrières de langue et de culture et créer un environnement propice à la formation et à la recherche, ouvert mais de qualité, contribueraient efficacement à l'avènement d'un mouvement syndical moderne, capable d'influer sur le cours de la mondialisation dans ses aspects complexes et variés.

Le mouvement syndical a un rôle clé à jouer pour imprimer un caractère équitable à la mondialisation. En fin de compte, c'est l'engagement massif de la classe ouvrière qui fera la différence, que les idées restent de simples idées ou qu'elles changent la réalité.

Education ouvrière et égalité

De plus en plus de femmes se syndicalisent et cette évolution incite à se poser un certain nombre de questions. L'éducation ouvrière s'est-elle adaptée à cette tendance? Quelle forme devrait-elle prendre pour répondre à cette nouvelle réalité? Nous avons interrogé une experte, Elsa Ramos; elle a une longue expérience des programmes syndicaux dédiés aux femmes de par le monde, pour avoir assumé la direction du département de l'Égalité et de la Jeunesse de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui Confédération syndicale internationale (CSI)).

Elsa Ramos

Spécialiste en activités pour les travailleurs
Bureau des activités pour les travailleurs
Bangkok

Education ouvrière: *les travailleuses semblent n'avoir encore qu'un accès très limité à des postes à responsabilité au sein du mouvement syndical. L'éducation ouvrière peut-elle les aider à briser les barrières qui existent aussi dans les centrales syndicales?*

Elsa Ramos: Oui, elle le peut dans la mesure où elle prépare les femmes à des fonctions de responsabilités. L'éducation ouvrière développe leur aptitude à affronter les multiples tâches du syndicaliste-militant de base, délégué ou responsable. Certes, aucune éducation au monde ne saurait avoir d'effet si les comportements sexistes se perpétuent, si les stéréotypes sur le rôle dévolu aux hommes et aux femmes s'ancrent de plus en plus dans les structures et la culture même des syndicats. Aujourd'hui, partout dans le monde, nous avons des femmes tout à fait préparées, expérimentées, capables et désireuses de prendre en charge leurs centrales. Oserais-je dire qu'elles sont parfois bien meilleures que certains des hommes qui nous dirigent!

Peu de femmes ont pourtant la chance de figurer au premier rang dans la compétition pour le leadership. Celles qui parviennent à se dégager de leurs responsabilités familiales, souvent lourdes, sont

confrontées, en divers points du globe, à cette réputation ignominieuse attachée à la femme «qui fait un travail d'homme». Passe encore que les femmes soient membres d'un syndicat, qu'elles y soient actives, mais diriger une centrale – rôle public par excellence – reste une affaire d'homme. Hélas, ils sont encore trop nombreux nos compagnons d'armes qui pensent de cette façon. Tout récemment, un haut responsable d'une centrale asiatique (relativement jeune) m'a dit: «Ma femme voudrait être plus active dans le syndicat et se présenter à des élections, mais je regrette de dire que j'ai dû la décourager. Elle aurait été contrainte d'assister à des réunions, parfois hors de la ville, et peut-être même de participer à des négociations collectives, qui se prolongent souvent jusqu'au petit matin. Qui prendrait soin des enfants?». Il ne lui est pas venu à l'esprit qu'il pourrait aussi s'en occuper, et, plus important encore, que son épouse aurait pu être une excellente négociatrice, les femmes ayant une meilleure prédisposition à cette tâche.

Que peut-on donc faire pour modifier cette attitude au sein même de l'univers syndical?

Il est essentiel que les syndicats se pré-occupent de mettre hommes et femmes

à niveau égal. Au milieu de la décennie 90, la CISL s'est livrée à une évaluation de ses programmes dédiés aux femmes et des conséquences qu'ils ont eues pour elles et leurs syndicats. Tout naturellement, les femmes en ont tiré bénéfice, mais leurs centrales aussi, sous la forme d'une «valeur ajoutée» qui s'est traduite de diverses façons: une meilleure participation aux activités syndicales (au niveau local et des fédérations), des efforts plus appuyés à l'égard des femmes avec, pour effet, plus d'adhésions, notamment dans l'économie informelle et les zones franches, un renforcement des structures féminines et une part plus active – souvent des responsabilités – prise *hors* du syndicat (organisations féminines et ONG). De fait, un succès! Et pourtant: les syndicats traînent encore à prendre en compte, dans leurs politiques, leurs programmes et leurs activités, les questions qui touchent aux femmes et à l'égalité des sexes, et c'est malheureusement le cas dans un grand nombre de pays. On en ressent particulièrement l'effet dans la participation des femmes aux organes de décision de leurs organisations. Le constat est pour le moins décourageant, quand on pense que ces avancées ont été approuvées, non sans débat, par la CISL et ses organisations régionales.

Après moult discussions entre le comité spécial créé par la commission des femmes de la CISL pour veiller à la mise en application de ces mesures, les coordinateurs et responsables de l'éducation régionaux et certaines centrales nationales, un projet pilote de trois ans a été mis sur pied pour former des éducateurs syndicaux, hommes et femmes, assignés à une double mission: sensibiliser les membres de leurs organisations au problème de l'égalité des sexes et intégrer ce volet dans les programmes généraux d'éducation. Les centrales retenues pour le projet se sont engagées à constituer, sur une base paritaire (hommes/femmes) et avec la participation active de la Commission des femmes de la CISL, un comité ad hoc, chargé d'élaborer une politique nationale sur l'égalité des sexes et de dresser un plan d'action pour la voir appliquée. Sont par-

ties au projet: la Malaisie, les Philippines, l'Inde, la Tunisie, le Maroc, la Tanzanie, l'Afrique du Sud, le Ghana, le Zimbabwe, le Kenya, le Burkina Faso et le Mali.

Cette approche a-t-elle donné des résultats?

Le projet a été soumis à évaluation en 2003. Premier résultat positif: on a relevé chez les éducateurs, organisateurs et jeunes militants, et, dans une moindre mesure, parmi les dirigeants, une plus grande sensibilisation et une meilleure compréhension face au problème. C'est aussi à ce projet que l'on doit les débats engagés par les centrales nationales, l'adoption consécutive de programmes d'action sur la question et certains amendements constitutionnels favorisant la participation des femmes aux organes exécutifs. Et l'on a constaté – c'est loin d'être négligeable – une production plus abondante de matériel pédagogique et d'information. Mais il reste beaucoup à faire pour mener à bien ce plan d'action, et, notamment, trouver les ressources nécessaires à son financement. A l'évidence, l'écart reste grand entre la rhétorique et la pratique: en clair, la volonté politique d'un changement est encore déficiente.

L'Amérique latine et l'Europe centrale et orientale incitent davantage à l'optimisme. De plus en plus de femmes y occupent des fonctions dirigeantes, à tous les niveaux. L'ORIT, organisation régionale de la CSI pour les Amériques, est allée au-delà du seuil minimal de participation des femmes aux responsabilités syndicales fixé par la Confédération (30 pour cent); la moyenne y est en effet de 40 pour cent. Et, après l'Europe occidentale, les Amériques ont le nombre le plus élevé de femmes à des postes de commande.

Aujourd'hui, les femmes rejoignent en plus grand nombre le mouvement syndical. Les centrales ont-elles modifié leurs services et leur mode de formation pour en tenir compte?

Oui, mais pas suffisamment.

Il ne faut guère accrédi-ter l'idée que les syndicats n'ont ni servi, ni formé les femmes avant les années 70. Même quand elles

ne représentaient qu'un faible pourcentage des adhérents (7 pour cent en 1949, quand la CISL a été créée), les femmes avaient déjà conscience que leur place était dans le syndicat et que celui-ci était leur. Aussi réclamaient-elles qu'il les serve et les forme, au même titre que leurs collègues masculins. Mais elles réalisaient aussi que, pour avoir gain de cause, il leur fallait grossir leurs rangs, constituer une masse critique, créer leur espace et assurer la lente transformation du mouvement dans l'intérêt général de la classe ouvrière. J'appelle ces années «le temps de la semence». De nombreuses graines ont germé, cultivées sans répit par la Commission des femmes, qui avait déjà vu le jour en 1952, et par des syndicalistes (des femmes et certains hommes) à travers le monde.

Dès le milieu de la décennie 70 et jusqu'à la fin des années 90, on a vu foisonner, dans le monde industrialisé et les pays en développement, projets et programmes destinés à organiser et à intégrer les femmes dans l'univers syndical. Sans doute possible, le phénomène trouvait son inspiration dans le puissant mouvement féministe qui balayait le monde, encouragé de surcroît par la décennie des Nations Unies proclamées en 1975. La vague a même ébranlé le caractère jusque-là éminemment patriarcal du leadership et des structures propres aux syndicats. Bien entendu, une large part du crédit doit revenir à ces femmes syndicalistes qui n'ont cessé de se battre depuis la modeste place qu'elles occupaient, même s'il est vrai que leur interaction et leur alliance avec le mouvement féministe ont insufflé à leur lutte une perspective qui leur faisait défaut. A leur tour, les militantes syndicales ont largement influencé les organisations féministes et ONG, qui ont beaucoup appris de ce militantisme et des luttes quotidiennes des travailleuses pour l'égalité dans l'entreprise, de leur manière d'aborder certains dossiers: égalité de salaires (à travail égal) et de traitement dans l'emploi, syndicats et droits de l'homme, protection de la maternité, équilibre entre le travail et la famille, harcèlement sexuel et violences contre les femmes. Petits et grands succès

qu'elles connaissent aujourd'hui sont les plantes, les fleurs et les arbres de cette semence.

L'éducation ouvrière était-elle au nombre des graines semées?

C'était une des plus importantes. Durant toutes ces années, les projets et programmes étaient principalement destinés aux seules femmes et portaient pour la plupart sur la formation et l'éducation. On avait surtout à cœur de donner aux travailleuses la conscience de leur propre valeur et de l'importance de leur contribution à la société, syndicats compris, tout en leur inculquant l'abc du syndicalisme. Conçue à divers niveaux, cette formation devait les familiariser avec les diverses facettes de l'activité syndicale (organisation, négociation collective, législation du travail, administration, regard particulier sur la prise de décisions et l'exercice du leadership) et les initier à des thèmes plus pointus, comme l'économie, la recherche, les ajustements structurels, etc. Des milliers et des milliers de femmes ont bénéficié de cette formation, rendue possible dans les pays en développement grâce à l'aide solidaire des syndicats du monde industrialisé. Et l'on compte aussi par milliers les syndicats qui, à leur tour, ont tiré profit du concours des femmes: elles ont mis leurs énergies à renforcer l'organisation, amplifier l'adhésion féminine, réformer les modes de fonctionnement, adapter les structures et la culture syndicales pour leur donner un caractère plus complet et plus diversifié.

Toujours en cours en de nombreux points du globe, cette action s'est traduite par d'incontestables succès: une présence plus marquée des femmes et des adhésions plus nombreuses, une meilleure image et une crédibilité accrue des syndicats, qui, par-delà leur préoccupation première de défendre le pain et le beurre (ou le riz et le poisson), témoignent de leur souci d'ouverture et d'efficacité. Pourtant, le rythme du changement est encore trop lent, et on le mesure bien dans la très faible proportion de femmes promues à des postes de commande.

Dans quelle mesure l'éducation ouvrière prend-elle en compte, aujourd'hui, les différents besoins des hommes et des femmes?

Pas encore assez, et notamment au niveau supérieur, comme les cours spécialisés de longue durée du centre de formation de l'OIT à Turin. L'éducation ouvrière associe la notion de leadership aux cadres supérieurs élus, et c'est là le problème: ce concept ne reflète ni la manière de penser des femmes ni leurs réalités.

Quelle forme devrait prendre une éducation ouvrière sensibilisée au principe de l'égalité des sexes?

Elle requiert des éducateurs qui y soient culturellement sensibles. A l'évidence, ils doivent prendre soin, par exemple, d'éviter le langage sexiste. Pour la formation elle-même, il serait préférable de compter, parmi les éducateurs, des hommes et des femmes. Dans le même temps, il faut reconnaître que l'on ne saurait aborder le problème de la même façon dans toutes les parties du monde. Cultures et traditions imposent le respect, sans toutefois craindre de les apprécier d'un œil critique. Il est aussi important de porter un regard attentif sur le matériel pédagogique et d'éviter, à tout le moins, les stéréotypes. Il n'en sera que meilleur s'il est fait pour inciter tout un chacun à assumer un rôle positif, et un inventaire précis des points touchant à l'égalité des sexes aiderait à s'assurer qu'ils sont bien traités dans les cours.

Bien entendu, il faudra d'abord être sûr qu'un bon nombre de femmes suivent cette formation. Le seuil se situerait entre 30 et 40 pour cent et il va de soi que la programmation des cours devra s'adapter à leurs impératifs. Horaires et centre de formation conviennent-ils? La garde des enfants est-elle assurée? A-t-on tenu compte des obligations des mères qui allaitent? Généralement parlant, il est préférable de prévoir des cours mixtes: ils aideraient femmes et hommes à mieux s'imprégner, ensemble, du problème. Mais, en certaines circonstances, il serait plus avisé d'envi-

sager des classes strictement féminines: là encore, c'est, pour une bonne part, un problème culturel.

Sur le contenu des cours, il faudra sans doute veiller à ce que la notion de l'égalité des sexes soit prise en compte sur tous les sujets évoqués. Aujourd'hui, le thème dominant est la mondialisation et ses conséquences sur les travailleurs, leurs familles, la société et le développement national, et les cours dispensés auront à s'appesantir sur certains dossiers comme les migrations, les zones franches et la sous-traitance. Les femmes y sont très impliquées et ont leurs propres préoccupations. Il en va de même pour la sécurité et la santé au travail, le SIDA, les réformes du marché du travail et une série d'autres sujets.

Avez-vous à l'esprit un bon exemple de la manière dont les aspirations des hommes et des femmes ont été prises en compte dans l'éducation ouvrière?

L'Internationale des services publics (Public Services International (PSI)) a produit une abondante documentation, et ses publications qui traitent, dans la pratique, de l'égalité des salaires sont d'excellents manuels de référence. En collaboration avec l'Internationale de l'éducation (Education International (EI)), elle a élaboré, sur le même sujet, des modules tout spécialement destinés aux cours de formation. Ces ouvrages peuvent être associés aux autres ressources disponibles. Le PSI dispose également d'une documentation définissant la parité entre les sexes, suggérant la manière de la réaliser, et expliquant, par exemple, le lien entre les inégalités entre hommes et femmes et les préoccupations en matière de sécurité et de santé.

Le Programme sur l'égalité (Global Equality Project (GEP)) de l'Union Network International (UNI), fédération syndicale internationale des employés et des travailleurs des services, s'est attaché à l'éducation et à la formation de femmes syndicalistes, et ses ateliers en Afrique, en Asie-Pacifique et en Amérique latine ont recours aux méthodes actives d'apprentis-

sage. Ils font également appel à certaines responsables et militantes, qui ont déjà suivi des séminaires et qui peuvent être considérées comme des exemples. Les femmes ainsi formées s'emploient à en attirer d'autres dans les rangs syndicaux, les mettant en position de force pour favori-

ser une égalité de traitement au sein du mouvement ouvrier et de la société dans son ensemble.

Ces ateliers permettent également de faire valoir le lien qui existe entre l'égalité des sexes et l'Agenda du travail décent, un lien aussi clair qu'essentiel.

Education ouvrière en Afrique: défis et perspectives d'avenir

Les travailleurs se sont constitués en syndicats pour assurer leur représentation, leur protection et la défense de leurs intérêts sociaux et économiques. Mais, face à la complexité de ces intérêts dans un environnement économique, social et politique mondialisé, poursuivre et accentuer les efforts de formation, essentiels à la promotion individuelle et collective, est, pour le mouvement syndical en Afrique, une nécessité absolue. Il est dès lors impératif que les syndicats donnent toute sa valeur à l'éducation pour faire face à ces défis et justifier leur existence.

Mohammed Mwamadzingo

Spécialiste régional de l'éducation ouvrière
BIT/ACTRAV, Pretoria

Insa Ben Said Dia

Chef de programme
Centre international de formation de l'OIT, Turin

L'éducation ouvrière est partie intégrante de l'activité syndicale depuis que le militantisme international a gagné l'Afrique dans les années 50. Elle conforte l'identité d'une centrale en même temps qu'elle soutient son idéologie et ses convictions. Et, si l'éducation ouvrière a revêtu diverses formes, son objectif essentiel n'a cessé d'être la promotion des grands principes, valeurs et idéaux du mouvement syndical. De fait, elle est à la fois le pilier sur lequel s'appuie la classe ouvrière pour faire valoir, défendre et consolider ses intérêts et l'outil qui lui permet d'apprécier ses propres positions face aux réalités sociales, économiques et géopolitiques de l'environnement et de l'entreprise.

La nature et la forme de l'éducation ouvrière en Afrique ont été largement influencées par les mutations intervenues dans le monde du travail. L'économie mondiale a subi, au cours des deux dernières décennies, des changements rapides et importants, résultant, pour une large part, du phénomène de la mondialisation,

de l'incapacité des économies africaines à générer l'emploi à un moment où le chômage est aggravé par les restructurations, la progression de l'économie informelle et l'avènement de nouveaux systèmes politiques. Cette évolution imposait aux syndicats de gagner en puissance pour entraîner dans leur sillage gouvernements, employeurs et autres acteurs du développement.

Il leur fallait, pour ce faire, élargir leur base et susciter un plus large appel, ou, en d'autres termes, intensifier leur effort de syndicalisation dans l'économie formelle – en particulier parmi les femmes et les jeunes travailleurs – et être présents au-delà de leurs bases traditionnelles.

L'éducation ouvrière n'a pas seulement aidé dirigeants et militants à mieux saisir les nouvelles tendances de l'évolution sociale et économique; elle a aussi permis de retenir l'attention des employeurs, gouvernements et organisations internationales et, partant, de s'assurer que le point de vue syndical serait entendu.

Evolution de l'éducation ouvrière en Afrique

L'essor syndical en Afrique a connu trois phases: coloniale, post-coloniale et contemporaine. La période coloniale a démarré dans les années 50 et l'éducation ouvrière y était surtout concentrée dans l'est, l'ouest et le nord. Il s'agissait alors d'éveiller la conscience des travailleurs sur la nécessité d'agir collectivement pour défendre leurs intérêts, d'insuffler les principes syndicaux d'unité aux ouvriers de base et de former des dirigeants capables de trouver solution à leurs problèmes. La formation, conçue de manière ad hoc, était principalement dispensée à l'échelle subrégionale et durait souvent deux à quatre semaines. Les modes d'apprentissage et le matériel pédagogique s'inspiraient de l'expérience syndicale des pays colonisateurs respectifs. Le faible niveau d'alphabétisme des ouvriers africains incitait à user d'un langage souvent peu compréhensible pour la majorité. Toujours est-il que le message sur la nécessité de l'unité et de la solidarité était clair pour la plupart: plus les gouvernements et les patrons de l'ère coloniale s'opposaient à l'émergence de syndicats, plus l'esprit syndical se renforçait.

La période a également vu les travailleurs prendre une part plus active à la lutte pour l'indépendance. Sur la scène internationale, l'optimisme entretenu sur l'avenir du syndicalisme africain s'est traduit dans la décision de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) de créer un institut permanent de formation: le Collège syndical africain de Kampala, en Ouganda, dont l'existence a eu un effet positif immédiat sur l'éducation ouvrière en Afrique. Les jeunes syndicalistes y ont trouvé un cadre propice pour débattre des problèmes rencontrés chez eux et échanger des idées sur la manière de les résoudre. L'institut a sans nul doute contribué à l'essor d'un mouvement syndical dynamique, bien articulé et résolu dans sa démarche revendicative, incitant la CISL à envisager d'en ouvrir un autre à Abidjan, en Côte d'Ivoire.

La seconde phase de l'éducation ouvrière a coïncidé avec l'accession à l'indépendance de plusieurs pays africains, au début des années 60. La lutte contre la domination coloniale a mis en évidence le pouvoir de mobilisation syndical sur des objectifs définis. Les nationalistes, qui avaient étroitement coopéré avec les syndicalistes avant de se substituer au pouvoir colonial, se sont empressés d'installer des régimes de parti unique. A leurs yeux, dans le combat contre la pauvreté, la maladie et l'ignorance, l'indépendance syndicale est un luxe qu'aucun pays africain ne peut se permettre: l'heure est à l'union des populations sous un seul leadership. L'implacable rhétorique des politiciens a mis les syndicats sur la défensive, peu préparés qu'ils étaient à riposter. Durant cette période, les leaders syndicaux africains ont été manifestement soumis à d'énormes pressions politiques. Lui-même objet d'une vague de critiques, le Collège de Kampala s'est vu contraint de fermer ses portes en février 1968, entraînant l'abandon du projet d'Abidjan.

La nouvelle donne politique appelait à revoir l'ensemble de la stratégie syndicale. L'éducation ouvrière devait désormais viser le simple travailleur, au niveau des diverses branches et de la base. Cette phase dite de l'éducation ouvrière mobile a démarré au début des années 70 et comportait la formation de délégués syndicaux et responsables sectoriels, des cours à l'intention des dirigeants régionaux et nationaux (ou une formation spécialisée de portée nationale) et la mise à niveau de ceux qui auraient à charge de formuler la politique économique et sociale du mouvement.

Cette nouvelle approche prenait en compte le rôle de la solidarité syndicale internationale, exprimée dans une collaboration et une coordination plus étroite en termes d'éducation (concevoir et échanger avec les syndicats sectoriels et, plus largement, au niveau international des méthodes d'aide à la formation). Parallèlement, on a vu se développer une certaine activité interrégionale qui donnait aux éducateurs l'occasion de comparer leurs expériences et d'en apprendre plus les uns des autres.

L'un des modèles les plus réussis d'éducation ouvrière a été mis au banc d'essai, durant cette période, dans le cadre d'un programme de formation de moniteurs. Il préconisait une exécution par étapes, assorties d'objectifs clairement définis, et ses inspirateurs insistaient sur la nécessité de retenir les candidats appelés à jouer un rôle de premier plan dans les rouages de l'organisation syndicale. Il tombait sous le sens que pareille activité ne pouvait être menée dans les pays qui ne disposaient d'aucune structure adéquate. C'est aux syndicats qu'il revint alors de définir leurs priorités, de concevoir leurs programmes, de choisir les participants et de s'engager dans l'exécution des activités. Il s'en est ensuivi un travail intense pour se doter des structures à cette fin.

L'éducation ouvrière a abordé sa dernière phase dans les années 90, qui ont vu s'intensifier les processus de démocratisation, les débats sur la bonne gouvernance et la démocratie interne des syndicats, les réformes économiques, la mondialisation et l'émergence de nouvelles technologies, et la pandémie de SIDA. La possibilité s'offrait alors aux syndicats africains de rompre les liens, souvent imposés, qu'ils maintenaient avec les régimes de parti unique, et de s'affilier librement à une centrale internationale.

Du même coup, d'autres questions ont occupé le devant de la scène: égalité des sexes, programmes d'ajustement structurel, droits de l'homme et droits syndicaux, travail des enfants, qui devenaient des thèmes syndicaux prioritaires à inclure dans l'éducation ouvrière. Celle-ci a fait l'objet de conférences régionales coûteuses, et l'accent a été mis sur la formation d'un personnel spécialisé et la création d'une section d'éducateurs dans pratiquement toutes les centrales syndicales. La production de matériel pédagogique s'est vu étendre à des secteurs non couverts jusque-là.

Autre rôle dévolu à l'éducation: aider les organisations syndicales à développer les services qu'elles rendent à leurs adhérents et impliquer davantage les travailleurs dans les activités de leurs centrales. Le matériel pédagogique est aujourd'hui tra-

duit dans des langues non européennes, comme le kiswahili en Afrique orientale, et la formation, au niveau de la base, est de plus en plus dispensée dans la langue locale pour être plus facilement intelligible et mieux intégrée. Les divers modes d'enseignement sont appliqués de manière plus soutenue et les cercles d'études sont aujourd'hui pratique courante.

L'éducation ouvrière a sans nul doute pris une nouvelle dimension avec les dernières technologies de l'information et de la communication, tout particulièrement Internet. Les éducateurs ont à présent le sentiment d'être des architectes et des ingénieurs qui bâtissent le pont permettant de surmonter la fracture numérique au bénéfice des syndicalistes et de leur univers. Importants groupes d'intérêt au sein de la collectivité, les syndicats accentuent leur présence sur le plan régional et national, en se posant comme partie prenante de la société mondiale de l'information. Comme sur de nombreux autres problèmes sociaux et économiques qui affectent la société moderne, les éducateurs jouent le rôle de conseillers, professeurs et avocats auprès d'une population dont le degré de connaissance en matière technologique est variable, souvent limité. A leurs yeux, les syndicats, qui sont une sorte de ligne de défense de leurs adhérents et de la population en général, sont probablement mieux placés pour dispenser les bienfaits de l'ère numérique que la plupart des institutions – autoproclamées, non démocratiques, peu flexibles et sans objectif défini – de la société civile.

Il est intéressant de noter que le continent africain représente plus de la moitié des pays qui ont ratifié la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 (voir tableau 1). Cette convention et la recommandation n° 143 qui l'accompagne sont des instruments juridiques importants pour conforter dans son rôle l'éducation ouvrière: elles mettent représentants syndicaux et éducateurs à l'abri de tout acte de nature à porter préjudice à leur mission. Dans le même temps, elles font obligation aux pays signataires de leur accorder toute facilité pour exercer leurs fonctions avec célérité et efficacité.

Portée et teneur de l'éducation ouvrière en Afrique

L'éducation ouvrière doit être conçue et dispensée de manière adéquate si elle veut être l'un des grands services mis à disposition de leurs membres par les syndicats. En Afrique, elle a toujours eu un caractère unique, se distinguant de toutes les autres formes d'enseignement pour adultes. Ses objectifs et son contenu répondent à la nécessité de donner aux syndicalistes, militants et dirigeants, une conscience plus aiguë de leur rôle et les qualités nécessaires pour surmonter les difficultés, sur les lieux de travail et au sein de leurs organisations.

L'éducation ouvrière se fait de plus en plus sélective, ciblant certaines catégories d'affiliés pour en faire les meilleurs soutiens de leurs centrales et leur permettre d'agir efficacement. En retour, les syndicats ont à s'assurer que leurs adhérents sont convaincus de ses bienfaits.

Pour concentrée qu'elle soit sur des thèmes de nature syndicale, l'éducation ouvrière en Afrique n'est pas limitée au seul souci du «gagne-pain» – négociation collective et discussions sur les salaires. Elle embrasse une série de questions importantes pour les travailleurs et leurs communautés.

Dispensée à trois niveaux, élémentaire, moyen et supérieur, l'éducation couvre une variété de sujets: histoire syndicale, objectifs des centrales, problèmes des adhérents, aspects des lois du travail, structure et fonctions des syndicats, négociations collectives, sécurité et santé au travail, tâches des responsables (délégués, secrétaires et chefs de section, trésoriers, etc.), et de nombreux autres.

Certains thèmes spécifiques peuvent s'y ajouter, comme les syndicats et l'économie, les droits de l'homme et droits syndicaux, la participation des femmes dans les centrales ouvrières, les conventions de l'OIT, les organisations syndicales internationales, les qualités du leadership, la planification stratégique, l'activité de syndicalisation et l'art du discours public.

En diverses instances, les syndicalistes se sont penchés sur les objectifs et

le contenu de l'éducation ouvrière et ont conclu qu'elle contribuait, dans une large mesure, à préparer les dirigeants à assumer leurs tâches et à aiguïser la conscience de tous les affiliés sur leurs droits et obligations. Les sujets abordés pendant la formation ont également été jugés conformes aux préoccupations du moment.

Pourtant, adapter l'éducation ouvrière aux bouleversements en cours (libéralisation des économies, privatisation et réduction des dépenses, progrès technologiques, augmentation des cas de violation des droits de l'homme et droits syndicaux) suppose d'apporter une nouvelle touche à la programmation des cours: sensibiliser les participants à la nécessité d'acquérir de nouvelles qualifications, faciliter la mise en réseau et le rapprochement entre les éducateurs et la société civile en général, insuffler l'esprit du militantisme syndical.

Dynamiser l'éducation ouvrière appelle aussi à y inclure des cours de type non traditionnel, sur la démocratie et la bonne gouvernance, le développement de l'esprit d'entreprise, les technologies de l'information, le commerce international, les syndicats et la politique, l'économie politique, l'environnement, les valeurs sociales et culturelles et les jeunes travailleurs.

Méthodologies et approches

L'éducation ouvrière se focalise toujours sur une catégorie précise d'adhérents et peut aider à la solution de problèmes bien identifiés. Aussi est-il important que la méthodologie choisie réponde, avec pertinence, à la finalité des cours. Mais méthodes, techniques et matériel pédagogique ne sont que des moyens et non des fins. Ce qui demeure, c'est la manière dont on a été formé et tout ce que l'on a appris.

L'éducation ouvrière est rarement dispensée sous la forme traditionnelle d'une salle de classe. En général, les syndicalistes, leurs dirigeants et les modérateurs saisissent l'occasion de réunions, de sessions de cercles d'études, de visites sur le terrain et de discussions de groupes en ateliers (couramment appelés par les

éducateurs «ateliers de travail»). On y débat de questions traitant du bien-être social des salariés et de celui de la collectivité où ils vivent.

Les éducateurs africains alternent les méthodes dites actives ou participatives et les techniques passives (conférences, discussions, forums, débats d'ensemble ou par petits groupes, études de cas, simulacres de rôles, cercles d'études et autres). De fait, ces variantes ont toutes leur utilité, en fonction des choix et des objectifs de tel ou tel groupe.

Imprimer à l'éducation ouvrière un caractère plus réactif et dynamique face aux défis d'un genre nouveau qui se posent au monde syndical suppose de l'adapter aux possibilités offertes par les dernières technologies de l'information, comme l'utilisation des médias électroniques, d'Internet et du CD-ROM. Elle doit en outre prendre en compte les effets d'un univers politique changeant, qui introduit une nouvelle dimension dans la réflexion syndicale, tel l'impact de la géopolitique nationale et internationale.

Tout aussi important est d'adapter les méthodes en vigueur et de recourir à certaines techniques innovantes d'apprentissage, comme le théâtre, la chanson traditionnelle et les médias (radio et presse écrite). Autre outil de valeur, la recherche peut aider à cerner les tendances, présentes et futures, qui agitent le monde du travail.

L'éducation ouvrière a suivi des schémas variés, s'adaptant sans cesse à de nouvelles réalités, mais ses principes de base sont restés immuables. La formation spécialisée a cherché à répondre aux besoins spécifiques des syndicats et à s'adapter à ceux auxquels elle est destinée. Et – importante retombée – l'éducation a contribué à développer et à conforter la solidarité du mouvement syndical international.

Les défis posés à l'éducation ouvrière en Afrique

A l'heure où nombre d'obstacles, déjà identifiés, se dressent sur la route du syndicalisme (réformes économiques mondiales,

progrès technologiques, climat général et environnement en mutation, dynamique des marchés du travail), l'éducation ouvrière en Afrique traverse des moments difficiles¹. Elle reste lourdement dépendante d'un concours financier extérieur, et les sources de financement se réduisent alors que la demande se fait plus forte. Il revient aux syndicats de prendre des mesures énergiques et, entre autres, d'en faire beaucoup avec peu. Il est en tout cas urgent qu'ils s'y attèlent.

Centrales syndicales nationales et organisations affiliées se doivent de donner à l'éducation toute sa valeur et d'affecter clairement des fonds à cette fin. Sans doute faut-il aussi les encourager à poursuivre cette activité sur des ressources extrabudgétaires, en concevant des projets à même de trouver un financement extérieur.

Parallèlement, les syndicats ont à mettre leurs ressources en commun pour offrir une formation spécialisée dans des institutions ad hoc, comme les collèges syndicaux, dont la plupart ont une capacité largement inutilisée aujourd'hui. Il en existe au Ghana (Ghana Labour College), au Kenya (Tom Mboya Labour College), au Sénégal (Innefo), en République-Unie de Tanzanie (Mboya Labour College) et en Afrique du Sud (Workers' College et Distela). Cette institutionnalisation des structures de l'éducation peut contribuer à favoriser apprentissage et études au sein du mouvement syndical, par l'organisation de séminaires, le lancement de programmes d'information sociale, des cours théoriques et pratiques et des débats. Elle devrait aussi aider à réaliser des programmes complets d'éducation et de formation. D'utiles liens pourraient être noués avec les établissements d'enseignement supérieur répertoriés dans les différents pays pour s'assurer d'un soutien supplémentaire, tout comme il est important de garder le contact avec les médias, les ONG représentatives et démocratiques, les agences de l'ONU et les centres universitaires. Pareilles relations donneraient une chance de voir les objectifs syndicaux figurer dans les programmes élaborés par d'autres organismes.

Tableau 1. Etat des ratifications de la convention (n° 135) sur les représentants des travailleurs, 1971

Pays	Date de ratification
Algérie	6 juin 2006
Bénin	1 ^{er} juin 2001
Burkina Faso	21 mai 1974
Burundi	10 octobre 1997
Cameroun	5 avril 1976
Côte d'Ivoire	21 février 1973
Egypte	25 mars 1982
Gabon	13 juin 1975
Guinée	26 mai 1977
Kenya	9 avril 1979
Mali	12 juin 1995
Niger	5 avril 1972
République démocratique du Congo	20 juin 2001
Rwanda	8 novembre 1988
Sao Tomé-et-Principe	4 mai 2005
Sénégal	24 août 1976
République-Unie de Tanzanie	19 août 1983
Tchad	7 janvier 1998
Zambie	24 mai 1973
Zimbabwe	27 août 1998
Total de pays africains: 20	
Total des pays: 78	

Source: base de données ILOLEX (au 12 septembre 2006).

Au chapitre des ressources humaines, l'éducation ouvrière ne saurait se limiter aux éducateurs et formateurs des sections syndicales ad hoc; elle devrait tirer avantage des possibilités et du savoir qu'offrent les autres départements: économie et recherche, égalité des sexes, droits syndicaux, administration et finances, communication et organisation.

Un certain nombre d'autres dossiers ont été pris en compte dans l'éducation ouvrière: gestion moderne des syndicats, nouveaux services aux affiliés, problèmes inhérents à la société contemporaine (création d'emplois, évolutions politiques, esprit d'entreprise, management, conception de projets, planification et évaluation, travail des enfants, pandémie de SIDA, environnement, conflits internationaux et corruption).

Conclusions et perspectives

L'éducation ouvrière joue et continuera de jouer un rôle important dans la concrétisation des principes et idéaux du mouvement syndical en Afrique. Mais, comme le mouvement lui-même, elle ne peut se perpétuer que dans la dynamique du changement pour s'adapter aux situations et exigences nouvelles. Elle doit avoir un caractère innovant, s'ouvrir à l'expérience et répondre aux besoins des diverses composantes du mouvement: militants de base, jeunes travailleurs, femmes et dirigeants. Face au flot d'informations déversées par les nouvelles technologies et à ses détracteurs dans un monde globalisé, l'éducation ouvrière doit rester concentrée sur ses objectifs et entretenir l'enthousiasme de ses adeptes.

On ne peut cependant y voir la panacée à toutes les épreuves que traverse le mouvement syndical. Pour lui, l'éducation est un outil propre à favoriser une prise de conscience et à aider à la recherche de solutions à une foule de problèmes: mener à bien des campagnes de syndicalisation, combattre le SIDA et autres maux sociaux, résoudre les questions relevant du leadership, encourager les jeunes à l'affiliation syndicale, donner réalité à l'égalité des sexes et faire valoir la solidarité. En aucune façon, elle est une fin en soi.

Si un long chemin a été parcouru en Afrique, l'éducation ouvrière doit prendre plus de substance pour répondre aux impératifs suivants:

- Améliorer les modes de recherche de l'information, de stockage et de diffusion et continuer à s'adapter aux nouvelles stratégies de la communication et aux aptitudes qu'elles requièrent.
- Imaginer de nouvelles formes d'action pour élargir la base de toutes les centrales.
- Evaluer son rôle dans le développement de la connaissance, sa centralisation et sa vulgarisation, avec ce que cela suppose de qualités et d'attitudes nouvelles.
- Avoir un effet catalyseur et rester pragmatique dans son contenu et sa méthode.
- Emprunter des voies non conventionnelles et peu onéreuses pour être dispensée: expositions mobiles, forums de rue, éducation à distance, concerts, théâtre et médias populaires. Sans jamais perdre de vue que l'éducation ouvrière est en soi une discipline qui doit garder son identité.
- Veiller à ce que les institutions ad hoc, le matériel pédagogique et les ressources répondent aux nouvelles exigences.
- User au mieux du Centre international de formation de l'OIT à Turin, centre d'excellence de l'éducation ouvrière, et intensifier sa coopération avec les collègues syndicaux, régionaux et nationaux, en Afrique.

Note

¹ Pour une synthèse des débats sur les défis auxquels sont confrontés les syndicats en Afrique, se reporter à ORAF-CISL, 2005: «Une vision syndicale pour l'Afrique: défis du développement, organisation et justice sociale», Nairobi, ORAF-CISL.

L'éducation ouvrière en Asie

L'éducation ouvrière en Asie est en butte aux mêmes problèmes que ceux que connaît le syndicalisme en général. Certains relèvent des syndicats, de leurs actions et de leurs structures, d'autres résultent de pressions extérieures auxquelles ils se doivent de réagir. Enfin, la manière même de dispenser cette éducation pose question.

Christine Nathan

Spécialiste régionale en éducation ouvrière
BIT, Bangkok

Hiro Ishibashi

Spécialiste en activités pour les travailleurs
BIT, Manille

La seule idéologie qui a prévalu après l'effondrement du communisme se fonde sur deux préceptes: *de bonnes performances économiques requièrent une libéralisation des échanges, une stabilité macro-économique et de justes prix... Les marchés privés dispenseront les ressources de manière efficace et généreront une forte croissance.* Cette réalité pose des problèmes de taille aux syndicats.

L'OIT considère que *le travail n'est pas une marchandise* et ne peut accepter cette nouvelle idéologie. La position syndicale, qui maintient que l'efficacité économique se doit d'être tempérée par un souci d'humanité, d'équité et de sécurité, est vue comme un frein aux pratiques commerciales.

La mondialisation n'a fait qu'accroître la puissance des grandes compagnies et affaiblir le pouvoir d'organisation des syndicats. A mesure qu'elles s'étendent, elles renforcent leur maîtrise sur le secteur de la sous-traitance, les chaînes d'approvisionnement et les réseaux de production.

Le patronat rechigne de plus en plus à reconnaître les syndicats, considérés comme une tierce partie – étrangère à l'entreprise – entre l'employeur et les salariés. Là où ils sont acceptés (particulièrement en Asie), la tendance est de les cantonner à leur lieu de travail. En Thaïlande, les syndicats ouvriers ont une existence lé-

gale, mais la plupart des patrons suivent l'exemple japonais et ne traitent qu'avec leurs salariés syndiqués. Dans nombre de pays, les syndicalistes se heurtent à une foule d'obstacles quand ils demandent à être reconnus (manœuvres dilatoires, ingérences bureaucratiques, copinage).

Il est tout aussi difficile d'obtenir un congé de formation pour deux raisons principales: les chefs d'entreprise s'efforcent de fonctionner avec un personnel réduit et les principes inscrits dans la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé (formation professionnelle, syndicale ou éducation civique), 1974, sont largement ignorés. Ce qui rend plus problématique une formation directe.

Certains gouvernements, notamment dans les pays en transition vers une économie de marché, multiplient clauses et conditions d'emploi et un certain nombre de firmes (surtout multinationales) proposent des contrats assez attractifs pour limiter le recours aux syndicats. Et le phénomène est plus évident dans le nouveau contexte d'expansion économique après la crise asiatique de 1997. La période de croissance n'a guère aidé les syndicats à récupérer une partie de ce qu'ils avaient perdu après 97. Depuis, et après plus de cinq ans de croissance et de progrès, des ouvriers contractuels, à bas

salaires, travaillent côte à côte avec ce qui subsiste de la main-d'œuvre permanente après la crise. En dépit de cette prospérité, on constate une poussée de l'emploi non classique (informel). Aujourd'hui, le salarié peut être occasionnel, contractuel, employé indirectement (via une agence), sous-traitant, à mi-temps, saisonnier, ou embauché sur un projet.

Les syndicats s'en trouvent ainsi affaiblis et ne disposent que de structures limitées. Malheureusement, la législation renforce souvent cette tendance en encourageant la création d'organisations concurrentes, qui ne font que diluer la voix syndicale: la multiplication des centrales nationales dans la région en témoigne. La faiblesse relative de leurs effectifs et la prolifération de petites organisations privent les syndicats de ressources humaines et financières. Les demandes d'accréditation représentent une perte de temps d'autant plus préjudiciable que la rotation des délégués, exerçant surtout à temps partiel, est très forte. Peu de syndicats asiatiques sont en mesure d'imposer des cotisations équivalant à 1 pour cent des salaires, et les collecter exige aussi d'y consacrer beaucoup de temps. Autre source de difficultés financières: le déclin des adhésions syndicales dans les économies développées, qui effiloche du même coup l'esprit de solidarité. Certains gouvernements sont allés jusqu'à transférer à des organisations non gouvernementales (ONG) les fonds dévolus à des syndicats.

Les uns et les autres se trouvent ainsi mis en concurrence. Les ONG sont souvent avantagées financièrement par les gouvernements et institutions privées, et parviennent parfois à influencer les conditions d'embauche en faisant valoir des critères imposés par la clientèle. Dans certains pays en développement, des salariés obtiennent une rémunération et des conditions de travail décentes grâce à l'influence, non pas de leurs organisations, mais des consommateurs et des ONG, qui, à l'inverse des syndicats, ont parfois libre accès à l'entreprise. Les entités non gouvernementales ne sont pas représentatives et ne font rien pour conforter l'esprit démocratique et la confiance en eux des tra-

vailleurs; certaines tentent bien de coopérer avec les syndicats, mais elles sont peu nombreuses, et ces derniers eux-mêmes y sont souvent hostiles.

Enfin, nombre de pays en développement se distinguent par la médiocrité de leur régime social: les accidents du travail et les maladies professionnelles ne suscitent qu'une attention limitée (en particulier la réhabilitation professionnelle) et les compensations versées couvrent rarement les frais engagés dans ces cas. La justice sociale a toujours été au cœur de la mission des syndicats, mais leur rôle de partenaires sociaux s'est trouvé affaibli à la fin de la première moitié du XX^e siècle (quand on les a reconnus pour s'en servir de rempart contre l'expansion du communisme).

Quelles implications pour l'éducation ouvrière?

Sur bien des plans, l'éducation ouvrière est un instrument efficace pour conforter les syndicats et les aider à être plus efficaces. Mais la baisse des cotisations et des fonds venus de l'étranger (fruit de la solidarité syndicale internationale et de la coopération pour le développement financée par certains gouvernements) limite les moyens consacrés à l'éducation. Pour nombre de syndicats, ce n'est là qu'un problème périphérique.

En outre, au cours des vingt dernières années, la plupart des organisations syndicales se sont focalisées sur la formation d'éducateurs. S'ils sont aujourd'hui en bon nombre, la ligne suivie n'en a pas moins posé certains problèmes:

- Nombre de ceux qui ont été formés pour être éducateurs avaient, dans un premier temps, suivi des cours de qualification ou d'initiation au leadership pour être des syndicalistes de premier plan. Pourtant, on attend d'eux, une fois leur mission achevée, qu'ils rejoignent leurs centrales et supervisent l'éducation ouvrière.
- Un grand nombre d'éducateurs se considèrent, au mieux, comme des direc-

teurs de cours, qui choisissent et introduisent les orateurs invités, sans avoir d'influence directe sur la formation.

La réalité est qu'ils n'ont pas l'expérience nécessaire pour inculquer aux autres ce qu'ils n'ont jamais appris à faire. Donner une solide formation suppose de savoir en apprécier le contenu et la finalité.

L'accent est souvent mis sur les problèmes à affronter (mondialisation, ratification des conventions, travail des enfants, SIDA), alors que nombre de délégués syndicaux manquent des qualifications et connaissances requises pour remplir les tâches syndicales courantes (recrutement de nouveaux membres, collecte des cotisations, contrôle de sommes d'argent, gestion des affaires syndicales, reconnaissance à obtenir de l'employeur), sans compter la négociation d'accords collectifs, l'instruction des plaintes et les recours en justice. Il n'y a pratiquement plus de cours de qualification ou de préparation au leadership.

On s'est tant concentré sur la syndicalisation et la nécessité de faire campagne pour bâtir un mouvement que l'on a malheureusement négligé ces impératifs (former et préparer la relève). Rétablir l'équilibre n'est jamais chose aisée.

Former les éducateurs a surtout consisté à leur inculquer la manière de concevoir les cours et de rédiger des documents plutôt que celle de prodiguer l'enseignement. Un sérieux problème se pose si l'éducation ouvrière se limite à une série de cours où divers experts s'adressent à l'assistance et où le responsable ne fait pas grand chose pour l'aider à mieux saisir les implications (pour les syndicats) de ce qui est dit. Les éducateurs ne sont pas de simples directeurs de cours: ils doivent être capables de les animer et de leur fixer des objectifs clairs.

Par ailleurs, en réintégrant leurs organisations, les éducateurs se voient réduits à la portion congrue. Souvent seuls à marquer un intérêt pour l'éducation ouvrière, ils ne reçoivent ni soutien, ni encouragement. Qui plus est, les fonds destinés à cette fin sont rares ou inexistants. La lutte

est âpre pour le partage de subsides déjà limités, et les centrales syndicales pensent d'abord à elles-mêmes.

Face à cette situation, certaines organisations ont tendance à pousser la formation à l'excès pour la simple raison qu'il leur faut dépenser l'aide financière allouée; le risque existe en effet de la voir détournée au profit d'autres syndicats dans le pays, et cela est vrai à l'échelle régionale et nationale. Quant aux organismes de financement, ils sont eux-mêmes en concurrence et l'on constate qu'il n'y a que peu d'activités intégrées ou à long terme.

Ainsi voit-on tel organisme financer des éducateurs, un autre les préparer à la formation à leur retour chez eux et un troisième intervenir dans la phase d'évaluation.

Les éducateurs gagneraient en efficacité si leur formation initiale (après les rudiments de la gestion et la rédaction de documents) portait sur la présentation des cours et s'ils disposaient d'un matériel pédagogique bien conçu. Or ce dernier est assez rare, et y avoir accès ne va pas sans problème. Sans doute faudra-t-il s'appuyer, à l'avenir, sur le recours à Internet; manuels et livres, dont la production et la diffusion restent coûteux, n'auront plus le même intérêt que par le passé.

En dépit de l'accent mis sur la formation d'éducateurs, il n'existe aucune base de données pour les identifier et créer un véritable réseau, à même de les stimuler dans leur mission et de leur faciliter l'accès à tout le matériel diffusé sur le Net. Définir ce qui peut être fait suppose au préalable de bien connaître ce qui existe et de savoir ce que les éducateurs sont en mesure d'offrir. Des milliers de militants ont été formés par les syndicats, localement ou sur le plan national, le BIT, les fédérations syndicales internationales, ou la Confédération syndicale internationale (née de la fusion de la CISL et de la Confédération mondiale du travail) au cours des trente dernières années. Mais la plupart de ceux qui ont reçu une formation ne peuvent compter sur un soutien quelconque.

Quelles nouvelles évolutions dans l'éducation ouvrière?

Elles sont relativement rares mais, au cours des dernières années, l'accès à l'éducation ouvrière a été plus aisé et plus large. Avant d'aborder la question, on examinera les outils dont disposent les éducateurs et leurs organisations et leurs sources de financement.

Il y a lieu tout d'abord d'y voir clair dans la gamme des cours prodigués et des activités qui s'y rattachent. Les modalités sont souvent fixées de manière interchangeable et n'aident en rien les organisations participantes à faire le choix qui convient parmi les candidats. Voici quelques exemples de cours et activités d'apprentissage:

Séminaires: Les participants reçoivent une masse d'informations dont ils sont censés savoir faire usage. La durée varie d'un à trois jours.

Ateliers: On y inculque la manière de concevoir stratégies et programmes pour faire face à un certain nombre de problèmes, en partant du principe que les participants ont les connaissances et l'expérience suffisantes pour atteindre les objectifs qu'on leur fixe en les guidant. Ils se tiennent pendant cinq jours en moyenne.

Cours de qualification: Un apprentissage théorique et pratique dans les spécialités inscrites à ces cours est dispensé pendant près de deux semaines.

Cours de développement: Les participants reçoivent une variété d'informations et se perfectionnent dans les domaines de l'analyse, de la formation politique et de la rédaction de rapports. Ce cycle a pour finalité d'affermir leur sens des responsabilités et dure deux à trois mois.

Groupes de discussions/cercles d'études: Les participants prennent part aux discussions qui se tiennent par petits groupes, après avoir reçu au préalable une information de base sur un thème précis. Elles requièrent des modérateurs et une documentation d'appoint pour entrer dans le vif du sujet et le développer. Les participants prennent confiance en eux à mesure qu'ils expriment et clarifient leurs idées. La séance peut prendre jusqu'à trois heu-

res, mais est habituellement de trente à soixante minutes.

Des éléments puisés à ces diverses formes de débat peuvent figurer dans les programmes de formation des centrales régionales ou nationales.

Formation active, participative

Idéalement, toute éducation ouvrière devrait être active et participative, en vertu du principe connu sous le sigle IPR: *information, pratique, révision*.

L'apprentissage actif va de miniconférences, avec questions intercalées aux participants, à des discussions d'ensemble ou par petits groupes, l'interprétation de rôles, des déplacements sur le terrain et des études de cas. En recourant à ces diverses techniques, l'éducateur se doit d'avoir des objectifs clairs pour juger des réponses apportées et de faire de leur diversité une synthèse cohérente. Les rapports d'activités des petits groupes et les études de cas ne doivent pas être simplement enregistrés, mais analysés. Dans les simulacres de rôles, ceux qui les jouent ont à s'y investir pleinement, dresser la liste des éventuels plaignants, préparer et procéder à leur interview, vérifier le travail accompli en fonction de cette liste. Le bilan tiré de l'expérience doit être double: juger des leçons retenues et s'assurer que les tensions ont ainsi pu être apaisées.

Formation modulaire

Quand les congés payés de formation étaient monnaie courante, les cours étaient dispensés durant les heures de travail et duraient en général plusieurs jours. Devant la difficulté à les obtenir, la formation va devoir être reportée à la fin de la semaine ou dans la soirée. Dès lors, il est plus judicieux de la concevoir sous forme de modules de deux à trois heures (en retenant le principe de l'IPR). Pour acquérir les qualifications et connaissances, dispensées jusque-là pendant plusieurs jours, les délégués syndicaux auraient à suivre

différents modules sur une période plus longue. A l'évidence, cela ne fera que peser sur la tâche des éducateurs et de leurs organisations, aux prises avec de nombreuses autres activités.

Formation à distance

A mesure que se complique l'apprentissage à distance, la formation à distance devient une solution viable. Pour être efficace, elle impose certaines conditions:

L'existence d'une documentation adéquate à distribuer aux participants. Par adéquate, il faut entendre classée par thèmes, couvrant leurs sujets de préoccupation et aisément exploitable.

Elle comportera informations et exercices pratiques d'évaluation. La phase IPR peut être conduite par les participants eux-mêmes, qui renverraient le produit de leur travail pour commentaires ou fourniraient les réponses types à la fin des cours.

Des exercices d'évaluation:

- répondre à des questions;
- trouver l'information (copie d'accords collectifs, données sur la sécurité, entre autres);
- instruire une requête à soumettre à une direction, un syndicat, un gouvernement;
- élaborer un projet/une motion politique en vue d'une réunion;
- réagir à des études de cas;
- sonder les adhérents, etc.

Quelques éléments d'autoévaluation. Si les participants ont à suivre un certain nombre de leçons, et à renvoyer leur travail à l'éducateur avant de poursuivre, ce dernier a l'obligation de leur répondre rapidement, sous peine de les décourager. L'éducation à distance est coûteuse, en temps et en argent, et elle l'est d'autant plus quand ces derniers s'attardent sur leurs leçons. L'une des solutions consisterait à laisser les intéressés juger, dans une première phase, de leur propre travail, puis à exiger d'eux un

bilan sous forme de questions à choix multiple et de réponses écrites sur l'ensemble du programme.

Procéder par module peut donner à l'éducation à distance plus d'efficacité, à condition qu'il y ait moins de leçons par sujet choisi. Mais dans ce cas, comme dans l'apprentissage direct, il y a lieu de montrer plus de souplesse dans la durée.

Sans doute faut-il garder en mémoire que la formation à distance ne permet ni contacts personnels, ni réactions immédiates, ni échanges d'expérience. Sans oublier que cette absence de contacts ne favorise guère l'expression de la solidarité syndicale.

Les groupes de discussions et cercles d'études (combinant des éléments de l'éducation à distance et de brefs face-à-face) permettent de surmonter certains de ces inconvénients si l'on dispose:

- de modérateurs expérimentés;
- d'un dossier bien étayé préparant les participants à la discussion.

Formation programmée

L'accent mis sur l'apprentissage actif a, en partie, détourné l'attention d'un autre mode de traitement des questions à caractère technique. *Comment lire un bilan: un livre programme du BIT* est un classique du genre, publié par l'Organisation dans le cadre du Programme de développement du management. Celui-ci permet de se livrer à un exercice d'autoévaluation, auquel on peut également se référer dans l'apprentissage en direct. Des ouvrages de cette nature peuvent être un outil efficace pour parachever la formation technique à distance des cadres syndicaux.

Apprentissage du Net

Le problème majeur est d'en faciliter l'accès à tous les intéressés: accès aux cours de formation et au matériel ad hoc, disponibilité accordée par l'employeur, etc. Le potentiel existe et croît à mesure que

grossissent les rangs de ceux qui ont accès à un PC. Il est possible de mettre en ligne des dossiers complets et sophistiqués de formation et de suivre, de manière centralisée, les progrès accomplis. On peut aussi présenter l'exercice de façon telle que tout participant ne progresse que s'il s'est acquitté correctement de ses tâches.

A court terme, l'usage du Net requiert en priorité la formation d'éducateurs. Plutôt que d'y impliquer d'emblée des cohortes de salariés ou même des délégués syndicaux, on pourrait initialement lancer un programme avec l'appui d'ACTRAV (Bureau des activités pour les travailleurs du BIT): les candidats y trouveraient l'impulsion et l'assistance dont ils ont besoin pour s'y engager pleinement.

Un dossier ficelé serait remis aux intéressés qui n'auront plus à concevoir la teneur des cours, mais seulement à les dispenser sur la base d'une documentation et d'une programmation préétablies. On trouverait dans ce dossier:

- *Des lectures générales.* Plutôt que de s'ingénier à innover, il suffira de recourir à ce qui existe déjà sur l'électronique et de l'assortir d'un guide d'orientation sur les principaux sujets abordés dans ces lectures. On y ajouterait des exercices d'autoévaluation pour s'assurer que le mode d'enseignement est efficace.
- *Un emploi du temps* des cours ou d'un module
- *Les objectifs* des cours, des sessions, du module.
- *Un programme de la session d'apprentissage actif.*
- *Des photocopiés sur les objectifs et programmes des séances.*
- *Des études de cas, simulacres de rôles, instructions pour déplacement sur le terrain.*
- *Des conseils sur la manière d'informer un orateur invité* afin qu'il aborde les sujets souhaités.
- *Des présentations (sur secteur)* et autres projections (il existe une large gamme de photos et graphiques disponibles pour

améliorer l'éducation ouvrière, mais ils ne sont pas encore accessibles sur une seule base de données. Il est envisagé de réunir ce matériel, faciliter le repérage et le mettre en ligne [à titre indicatif, de nombreux graphiques utiles sont chargés sur un CD produit par le BIT, mais ils sont seulement numérotés et subdivisés de manière imprécise. Chacun d'entre eux devra être catalogué sous un mot-clé pour être facilement repérable]).

Le temps permettra d'enrichir le matériel pédagogique sous forme modulaire à l'intention des représentants syndicaux et de leur base. Ensuite, il serait logique d'y intégrer les divers modes de formation: directe, à distance et sur le Net. L'éducation ouvrière serait ainsi prodiguée à distance ou en ligne avant de l'être en face-à-face, ou même après.

Ce matériel pourra également être traduit, au fil du temps, en autant de langues que l'on souhaite. Pour l'heure, il est d'une première utilité pour les éducateurs, qui y puiseront rapidement les éléments pédagogiques indispensables à leurs cours.

Il est intéressant, à ce point, de se pencher sur l'action d'ACTRAV. Le Bureau a intensifié ses activités, au nombre desquelles on peut citer:

- campagnes internationales pour promouvoir la ratification des conventions de l'OIT;
- réunions et séminaires sur des thèmes intéressant les travailleurs;
- préparation de représentations auprès des gouvernements des Etats Membres de l'OIT pour s'assurer du respect et de l'application de leurs engagements;
- exécution de projets, coopération et assistance techniques sur le terrain;
- formation de dirigeants syndicaux;
- réalisation de programmes spécifiques liés à des préoccupations syndicales, d'où l'importance de l'éducation ouvrière.

Certaines des activités énumérées relèvent plus que d'autres de cette éducation.

Sur quelles questions doit donc se focaliser, dans l'optique de l'OIT, un programme complet d'éducation ouvrière?

Compte tenu de ce qui a été évoqué plus haut, il serait utile de mettre l'accent sur:

- Les qualifications requises pour assumer entièrement le rôle qui incombe aux syndicats:
 - Gérer les affaires internes.
 - Recruter, représenter, négocier et instruire les plaintes.
 - Assurer un partenariat social efficace (représentations auprès des gouvernements et autres organismes).
 - Insuffler l'esprit de leadership aux représentants syndicaux (il serait utile d'insister sur ce point plus que par le passé. On pourrait retenir des qualités communes à développer dans cet aspect de la formation: recherches, solution de problèmes, analyse stratégique, définition de politiques, rédaction de rapports et art de l'exposé, par exemple).
 - Mieux connaître conventions et recommandations et intégrer leur ratification dans les accords cadres et collectifs. Développer les arguments en faveur de la ratification de chacune des conventions et établir des priorités (en faveur de celles qui prennent le mieux en compte les objectifs des travailleurs: convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et les recommandations qui les accompagnent).
 - Appréhender la manière de formuler une plainte auprès de l'OIT (on peut recourir, sur ce point, à l'apprentissage en ligne).
 - Intégrer dans les programmes les questions intéressant les femmes et les jeunes et en concevoir certains à leur intention quand c'est nécessaire.

- S'efforcer d'améliorer le dispositif de sécurité et de santé au travail (OSH), y compris la qualité de l'environnement.

- Le traitement des problèmes relevant de la justice sociale:
 - SIDA.
 - Compétences.
 - Qualification de la main-d'œuvre.
 - Travail des enfants.
 - Travailleurs ruraux.
 - Economie informelle.
 - Travailleurs migrants.

Quelles structures?

On a vu plus haut qu'il y avait concurrence (face à des ressources qui s'amenuisent) et tendance à l'isolement. Il est à tout le moins nécessaire d'avoir une meilleure coordination des programmes d'éducation ouvrière, afin d'œuvrer de concert à la réalisation des objectifs syndicaux, et de partager le matériel ad hoc et autres ressources disponibles.

En préalable à une conférence mondiale sur l'éducation, il serait très utile:

- D'avoir une idée claire de ce que les programmes d'éducation ouvrière ont produit au cours des cinq dernières années, avec un regard particulier sur l'effet qu'ils ont eu en matière d'adhésion syndicale.
- De demander aux participants de conférences régionales de répondre à un questionnaire avant d'y siéger. Il s'agira, en l'occurrence, de tenter d'apprécier les retombées de précédents programmes de formation. S'il y a eu projet de faire campagne en faveur de la ratification de la convention n° 155 par exemple, l'étude cherchera à synthétiser ce qui a été fait et à savoir si cette ratification est aujourd'hui plus probable.
- D'identifier le potentiel existant à mettre en commun pour lancer un programme complet et intégré d'éducation

ouvrière, à l'intention des diverses composantes syndicales. Par «potentiel», il faut entendre:

1. Des éducateurs déjà engagés dans la formation.
2. D'autres qu'il faudrait encourager à suivre leur exemple.
3. Le matériel et les programmes pédagogiques existants, susceptibles d'être une plate-forme de formation par le Net.
4. Une équipe d'éducateurs aguerris à même de rédiger une documentation formatée et prête à être mise en ligne.
5. Un accord à trouver sur la manière de bâtir un programme d'éducation ouvrière coordonné. On pourrait songer à créer un comité syndical international de l'éducation ouvrière, qui travaillerait avec les spécialistes du BIT en la matière.
6. Les rôles dévolus aux diverses parties feraient l'objet d'un accord.

Le comité mentionné au point 5 opérerait à plusieurs niveaux. Au niveau régional, les spécialistes du BIT œuvreraient avec les représentants des centrales internationales (CISL, organisations régionales d'Asie/Pacifique et fédérations syndicales internationales). Le comité régional aurait à charge de s'assurer, entre autres, que les dossiers de formation sont prêts et disponibles sur le Net. Sur le plan national, les divers comités, intégrant des représentants des centrales internationales, auraient à veiller au bon déroulement des cours. On encouragerait les organisations syndicales à prévoir des cycles de formation communs et à se partager les éducateurs.

A l'avenir, un accord s'impose pour réduire l'aspect formation dans les programmes d'éducateurs et favoriser les cours d'éducation ouvrière, en apportant un soutien plus marqué à ceux qui les dispensent et à leurs organisations.

Education ouvrière en Europe: les dernières évolutions

Dans leurs rôles traditionnels et leurs réactions aux effets politiques et économiques de la mondialisation, les syndicats européens sont aujourd'hui confrontés à une variété de problèmes dans l'entreprise – ancien et nouveau modèle. C'est cette réalité qui doit inspirer l'évolution de l'éducation ouvrière, facteur essentiel du renouveau syndical.

Jeff Bridgford*

Directeur
Département Education
ETUI-REHS, Bruxelles

John Stirling*

Maître assistant
Codirecteur du Work and Employment Research Center
Northumbria University, Royaume-Uni

Dans sa première grande étude comparative de l'éducation ouvrière en Europe, publiée en 2000, le Collège syndical européen (European Trade Union College (ETUCO)) relève en conclusion que «la diversité mise en évidence par cette recherche n'a rien de surprenant, vu les différentes traditions dans l'histoire des mouvements syndicaux nationaux, la variété des modes de représentation ouvrière et les disparités relevées dans les cadres juridiques et les sources de financement» (Bridgford et Stirling, 2000). Cette diversité se retrouve dans la façon toute particulière dont chaque pays a abordé les six points retenus par l'étude pour en être les indicateurs clés: accès, financement, participation, rôle des confédérations nationales, contenu et pédagogie. Il n'y a pas lieu, ici, de réagir à ce qui a été fait, mais il importe de réévaluer l'analyse à la lumière de l'accession de nouveaux membres à

l'Union européenne et de l'impact croissant des relations d'emploi transnationales illustrées par l'apparition de conseils européens du travail. Tenir compte de ce contexte aidera à mieux comprendre les changements: cet article en examinera les principales dimensions et la manière dont ils se traduisent dans les programmes d'éducation ouvrière, au niveau national et européen.

Assurer le renouveau des syndicats

Procéder à une analyse comparative des évolutions syndicales n'est pas chose aisée en raison des particularités de chacune des cultures nationales et traditions historiques. Nombre de syndicats sont engagés dans des débats animés sur leur survie et leur renouveau, motivés souvent, sans être l'unique raison, par un déclin

* Nos remerciements vont aux départements de l'éducation des organisations suivantes, qui nous ont fourni les informations nécessaires à la rédaction de cet article: ÖGB (Autriche), SAK (Finlande), Solidarnosc (Pologne), LBAS (Lettonie), SACO (Suède), MSzOSz (Hongrie), UGT (Espagne), DGB (Allemagne), TUC (RU), TCO (Suède), EAKL (Estonie), ESZT (Hongrie), KOZ SR (Slovaquie), LO (Suède), GWU (Malte), CGT (France), CGTP-IN (Portugal), SEK (Chypre), GSEE (Grèce), CITUB (Bulgarie).

du nombre de leurs adhérents. Sur le lieu de travail, l'accent est remis (certains diraient l'accent est mis) sur une véritable syndicalisation allant au-delà du simple recrutement. L'entreprise elle-même a été bouleversée par les mutations intervenues dans la structure de l'organisation et de l'activité professionnelles. Si l'attention portée aux changements néglige souvent ce qui demeure, il est clair que les syndicats sont confrontés aux défis d'une entreprise nouvelle, qui fonde son devenir sur «l'économie de la connaissance» et les technologies de l'information. Elle a souvent recours à une main-d'œuvre jeune, en mal de s'identifier à l'univers syndical.

Au-delà même de l'entreprise, l'alliance traditionnelle des syndicats avec les partis politiques de la sociale-démocratie s'est distendue ou modifiée. Une législation favorable au travail trouve plus de mal à s'exprimer et le succès des partis de droite à diverses élections européennes a vu s'effiloche les droits syndicaux, en même temps que les centrales ouvrières perdaient pouvoir et influence. Cette nouvelle réalité résulte en bonne part des effets de la mondialisation et de la prééminence de l'idéologie néolibérale. Dans sa lente évolution vers une institution supranationale, l'Union européenne a un rôle important à jouer dans la définition des relations de travail. Les nouveaux Etats membres se montrent sensibles à la version moderne du dialogue social et des procédures d'information et de consultation. Qui plus est, la prédominance des multinationales dans les grands secteurs économiques tend à uniformiser les pratiques de l'emploi et la manière de traiter avec les syndicats.

En bref, dans leurs rôles traditionnels et leurs réactions aux effets politiques et économiques de la mondialisation, les syndicats sont aujourd'hui confrontés à une variété de problèmes dans l'entreprise – ancien et nouveau modèle. C'est cette réalité qui doit inspirer l'évolution de l'éducation ouvrière, facteur essentiel du renouveau syndical.

Une éducation au rythme des changements

Il ressort clairement des réponses données par les confédérations syndicales nationales dans le cadre de cette étude que, si les changements intervenus dans l'évolution du comportement syndical ont influencé le contenu de l'éducation ouvrière, une certaine stabilité persiste en termes d'organisation et de pédagogie. Ni la législation sur l'éducation ouvrière dans les 15 anciens membres de l'UE, ni les accords collectifs qui s'y réfèrent n'ont subi de modification majeure. A une exception près, intéressante mais modeste: le nouvel accord intervenu en Grèce (2006), permettant à un nombre limité de salariés du secteur privé de prendre neuf mois (non rémunérés) de disponibilité pour suivre les cours de la nouvelle Académie d'éducation ouvrière. Les données fournies par les nouveaux Etats membres ou candidats à l'accession montrent qu'il est difficile de promulguer une législation appropriée, sans pour autant que cela signifie qu'il n'existe pas de cadre juridique à cette fin. (Pour une introduction aux systèmes d'éducation ouvrière en Europe centrale et orientale, voir Bridgford *et al.*, 2000.)

Des évolutions positives ont pu suivre. Le nouveau Code du travail de Slovaquie prévoit des congés payés consacrés à la formation. En Lettonie, le droit de participation à des programmes d'éducation a été reconnu, assorti d'une protection des salaires et, en Hongrie, être admis à des cours entraîne leur financement. En Bulgarie, un droit au temps libre a été intégré dans les accords collectifs sectoriels, et le WETCO, institut d'éducation ouvrière, a été reconnu en qualité d'agence nationale pour la formation professionnelle.

L'accent mis sur l'effort de syndicalisation se retrouve de plus en plus dans la teneur des programmes d'éducation ouvrière. Au Royaume-Uni, le Congrès des syndicats (TUC) a intensifié la formation de délégués syndicaux, qui ont passé de 32 471 en 2001 à 46 502 en 2005. Il a en outre adopté le modèle américain d'académie syndicale, qui, au nom de ses affiliés,

recrute et forme de nouveaux militants aux tâches d'organisation. En Suède, les efforts ont été réorientés pour se fixer davantage sur les activités de recrutement. La centrale syndicale nationale LO et les organisations affiliées ont ciblé leurs dépenses sur ce type de formation, avec un résultat probant sur le nombre de militants engagés: 11 000 en 2001 contre 38 000 en 2005. La Fédération syndicale nationale suédoise, TCO, affiche également des chiffres en hausse. On relève la même tendance en Grèce, où elle s'explique, en partie, par une augmentation des cours de formation dispensés régionalement et localement. Dans les nouveaux pays membres de l'UE, la participation aux programmes reste limitée, mais cinq des réponses fournies par les pays d'Europe centrale et orientale laissent entendre qu'elle est en légère hausse. En revanche, d'autres centrales, SAK en Finlande et DGB en Allemagne, ont vu décliner le nombre des candidats.

Le problème des coûts s'est fait plus aigu depuis l'étude menée en 2000, et l'on a vu fusionner ou se réduire les dispositifs d'éducation existants, en même temps que l'on tentait de pénétrer le marché commercial pour trouver un financement aux programmes. La pression financière va continuer à se faire sentir, alors que s'amenuisent les ressources syndicales, avec une baisse des adhésions et un resserrement des dépenses publiques. Stratégies et sources de financement alternatives existent pourtant et certains exemples témoignent de leurs succès. En Espagne, ces trois dernières années, on en est venu à considérer que l'éducation ouvrière pouvait tout aussi bien bénéficier d'un financement gouvernemental. Au Royaume-Uni, le TUC s'est rapidement investi dans l'éducation professionnelle – lecture, écriture et calcul – par la promotion d'un corps d'enseignants (Union Learning Representatives). Forrester (2004) fait mention d'un investissement de 34 millions de livres réalisé par le gouvernement britannique dans 350 projets, et cela va en augmentant. En Finlande, un institut de formation privé (Institut polytechnique de sciences humaines) est prêt à prodiguer une édu-

cation ouvrière en coopération avec le SAK. D'autres organisations, comme le DGB en Allemagne, ont, en revanche, à faire face à une concurrence plus vive de la part du privé.

Les coûts ont mis à mal les modes classiques de dispense des cours: fermeture d'écoles et réduction des budgets alloués à des programmes de formation dispensés dans les établissements. L'éducation à distance, via l'électronique, tend à prendre le relais, dans la mesure où elle est moins onéreuse et touche un public nouveau et différent. Les modifications subies par les programmes d'éducation reflètent celles qui, de manière générale, ont touché les syndicats, et l'on a longuement débattu de l'intérêt d'Internet. Pour Freeman (2005), les changements ont été «suffisamment rapides pour penser que les syndicats sont passés des institutions inspirées par les Webb (Sidney et Beatrice) à celles du Web». Et ils ont eu une double conséquence: apprendre à se servir du Web et recourir à la transmission électronique interactive pour assurer cette formation. Pour l'heure, les réactions sont mitigées; en Allemagne, l'enseignement à distance a été mal accepté, tandis qu'en Finlande et au Royaume-Uni l'expérience se poursuit, avec un nombre encore limité de candidats.

En définitive, ce sont les confédérations nationales qui continuent d'être les catalyseurs dans la diffusion de ces programmes. Cette réalité revêt une particulière importance pour la formation syndicale dans les nouveaux pays membres de l'UE, où elle suppose l'implantation de centrales confédérales puissantes et viables. Une aide extérieure leur est indispensable pour y assurer la formation, car chacun d'entre eux peut avoir d'autres urgences et manquer des ressources nécessaires, y compris d'éducateurs qualifiés. La physionomie rapidement changeante de l'univers économique, du fait des privatisations et des investissements étrangers directs, incite à donner aux programmes d'éducation une dimension internationale en même temps que relative, dans la mesure où les leçons tirées des autres syndicats européens sont à remettre dans un contexte de cultures

et traditions particulières à ces pays. C'est sur cette vision plus large, européenne, de l'éducation ouvrière, que l'on se penche ci-dessous.

L'européanisation de l'éducation ouvrière

L'européanisation des relations professionnelles a modifié la nature des requêtes formulées auprès des cadres et délégués syndicaux, soumettant le contenu de la formation à de nouveaux impératifs. Ainsi, la Confédération européenne des syndicats (CES) a retenu une stratégie de formation dont la finalité est de dégager une identité syndicale européenne de deux façons: former les principaux acteurs du mouvement syndical sur le continent et donner une dimension européenne à l'éducation ouvrière dans chacun des pays.

Créé en 1990, le Collège syndical européen, organe de formation de la CES, a fusionné en 2005 avec une entité plus large, l'Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI-REHS). Sur le plan opérationnel, le Département de l'éducation de l'institut maintient un modeste secrétariat à Bruxelles mais, en regard de la nature coopérative de son activité et des ressources disponibles (écoles, éducateurs, experts, etc.) au sein des organisations affiliées au CES, il dispose d'une large base en Europe.

Former les principaux acteurs du mouvement syndical européen

Au cœur de son travail de formation, ce département dispense des cours transnationaux de brève durée aux cadres et délégués syndicaux européens sur les priorités de la confédération, dont les toutes dernières sont: renforcer le dialogue social et la négociation collective en Europe, tenir l'agenda arrêté à Lisbonne, conforter les droits des travailleurs dans les multinationales, organiser et recruter. Il a en outre préparé une large gamme de cours ciblés répondant aux nouveaux besoins des organisations

affiliées à la CES, en particulier l'apprentissage des langues, pour améliorer la communication entre syndicalistes européens (anglais et français), et une meilleure maîtrise des pratiques de gestion (stratégie et projets). Au titre des nouvelles priorités, comme la création de conseils européens du travail, il a lancé une série de cours à l'intention des représentants syndicaux de multinationales, entre autres Air France, AKZO Nobel, Cegelec, Freudenberg, Manoir, Lhoist, Pernod Ricard, Vinci.

Sous la rubrique «Former les futurs dirigeants syndicaux» est également dispensé un cours transnational de longue durée, réservé aux jeunes cadres syndicaux, appelés sous peu à entrer de plain-pied dans l'activité syndicale en Europe. Fleuron des cours, qui en est à sa quinzième année, il entend aider les participants à mieux saisir les dernières évolutions du syndicalisme européen et leur donne l'occasion de se perfectionner dans certaines activités opérationnelles. La première semaine, ils sont invités à préciser les pratiques nationales en matière de représentation dans l'entreprise et de négociation collective et mis au fait de ce qui se passe au-delà de leurs frontières. La deuxième semaine, tenue à Bruxelles, est consacrée à une visite des institutions européennes, de la CES, des fédérations syndicales européennes et également de l'organisation d'employeurs BUSINESSEUROPE, anciennement connue sous le nom de UNICE; ils comprennent mieux ainsi le mécanisme des décisions prises par l'UE et se font une idée de la manière dont les syndicats peuvent influencer ce processus. Dans la troisième semaine, les participants sont incités à imaginer les réponses à apporter à une série de questions qui se posent dans les relations professionnelles en Europe.

Lancé il y a deux ans, le séminaire d'été pour cadres supérieurs, conçu en coopération avec le secrétariat de la CES, donne aux secrétaires généraux et présidents des organisations affiliées à la confédération la possibilité de débattre, de manière informelle, d'un certain nombre de sujets. Au sommaire de la session de 2005 figuraient, par exemple, la situation des centrales syn-

dicales dans une société en mutation, la démographie, la cohésion sociale et l'avenir de l'Etat-providence, la restructuration et la délocalisation.

Des milliers de syndicalistes (à différents niveaux et venus de tous les coins d'Europe) ont ainsi pu vivre l'expérience d'un apprentissage unique. L'occasion leur était donnée d'intégrer de nouveaux éléments d'information, et notamment les mécanismes comparés de relations professionnelles, et de s'informer des dernières évolutions ou prises de position politiques des centrales syndicales européennes. Dans certains de ces cours, ils ont enrichi leur savoir sur trois plans: l'action à mener dans leur future activité syndicale au niveau national et/ou européen, l'usage de la communication électronique, la pratique de langues étrangères. Enfin, c'était une opportunité exceptionnelle de partager les valeurs syndicales européennes et d'apprécier, dans une plus large perspective, les problèmes qui se posent au syndicalisme sur le continent.

Conférer une dimension européenne à l'éducation ouvrière

En Europe, l'éducation ouvrière est dispensée au niveau national, sectoriel, régional ou local. Pour lui conférer une dimension européenne, tout en améliorant la qualité des activités (proprement européennes) mentionnées plus haut, le Département Education de l'ETUI-REHS s'est impliqué dans trois initiatives interconnectées: mise en réseau des départements de la formation et des éducateurs, production et répartition des moyens de formation, création d'un service d'information de l'UE pour les projets d'éducation et de formation.

En mettant en réseau les départements de la formation des organisations affiliées, l'institut a réussi à créer un pôle unique de l'éducation ouvrière, animé par un comité consultatif, des conférences et des projets. Il permet d'adapter les activités de formation aux priorités politiques de la CES et de l'orienter sur les besoins de ces organisa-

tions en ce domaine. On a ainsi pu dresser un cadre culturel commun, fixant des normes minimales aux activités de formation, et se livrer à un exercice de mise en réseau de l'ensemble de l'Europe, préalable indispensable à d'autres activités conjointes.

Au sein de ce pôle unique, le Département Education a élaboré une méthodologie d'enseignement et d'apprentissage, qui prend en compte les particularités culturelles des syndicalistes européens pour s'adapter plus aisément à leur environnement. Revue sans cesse à la lumière de l'expérience, elle est propagée dans diverses publications, comme: *Manuel de l'euroformateur*; *Language Training for European Trade Unionists: a guide*, *Dialog-On Materials for distance learning and electronic networking*. Il a également lancé une série de cours pédagogiques (former des euroformateurs I et II), des ateliers d'intérêt général (utilisation des sources d'information, pratique de l'éducation à distance, apprentissage des langues) ou à thèmes (l'Europe et la mondialisation, le développement durable). Cette activité a permis de définir en commun les meilleures pratiques pédagogiques et a donné aux éducateurs l'occasion d'actualiser leurs connaissances. Ainsi est né un véritable réseau d'euroformateurs, mieux à même aujourd'hui d'opérer au-delà de leurs frontières et de conférer une dimension européenne aux cours dispensés sur le territoire national.

Le département s'est aussi inquiété de développer ses ressources en matière de formation, éditant ses propres documents en diverses langues: *Union européenne et mondialisation*, et *Worker Representation Systems in the European Union and the Accession Countries* (en coopération avec l'Agence pour le développement social (SDA)). La question est de savoir si cette production répond aux besoins des éducateurs et des participants, qui œuvrent dans des contextes différents et dans une large diversité de cultures, de niveaux d'expérience et de relations professionnelles. Il est clair aujourd'hui que le produit papier n'a qu'une diffusion limitée, d'où la décision prise par le département de changer de politique et de favoriser la publication

électronique. Depuis, on peut trouver une documentation variée en diverses langues, susceptible d'être téléchargée de son site Web.

Dans le même temps, un service d'informations et de conseils sur les programmes et possibilités de financement offerts par l'Union européenne a été créé dans le but de soutenir des projets d'éducation ouvrière. Divers outils sont à disposition sur le Net: un centre de documentation, qui donne de brèves introductions sur les programmes et lignes budgétaires de l'UE et des textes officiels, ainsi qu'un service d'assistance. On peut également se procurer un manuel sur la meilleure façon de gérer des projets en Europe.

Conclusion

L'éducation ouvrière reste un dossier à approfondir, mais la dernière étude a fourni certaines informations intéressantes, en particulier sur les évolutions constatées chez d'anciens et nouveaux membres de l'Union européenne et sur le rôle joué par l'institut pour conférer une dimension européenne à cette éducation. En dépit de sévères restrictions financières, on constate une certaine stabilité, témoin de l'importance attachée à l'éducation et à la formation dans l'activité syndicale et de la recherche opiniâtre de nouvelles sources de financement. Les signes d'une participation qui s'amenuise (conséquence inéluctable d'une désaffection à l'égard du mouvement syndical) sont contrebalancés par certains exemples de croissance à la faveur de nouvelles stratégies.

Si les instruments juridiques et les accords collectifs qui régissent l'éducation ouvrière connaissent une certaine stabilité, il apparaît nécessaire de faire mouvement dans deux directions. En premier lieu, et dans les pays sur le point de doter les relations professionnelles d'un nouveau cadre législatif, les syndicats se doivent de faire pression pour obtenir que la loi retienne le principe de congés payés de formation.

En deuxième lieu, et à mesure qu'elle progresse, l'europanisation des relations professionnelles doit s'accompagner d'une reconnaissance, au niveau de l'Union, du droit des délégués du personnel à la formation. Ainsi, Miller et Stirling (1998) ont estimé que l'absence d'un tel droit dans la directive européenne sur les conseils du travail était «une occasion manquée» qu'il fallait rattraper.

Et pourtant, dans un climat souvent hostile, les défis inhérents au changement sont relevés grâce à des programmes dynamiques d'éducation ouvrière, étendant pédagogie et pratique à de nouvelles sphères d'activité. L'Europe a encore à tirer de nombreuses leçons, à un moment où les organisations syndicales cherchent à renforcer leurs capacités et à améliorer leur savoir pour rester influentes dans les relations professionnelles, chez elles et sur le continent.

Références

- Bridgford, J. *et al.* 2000: «Trade Union Education in Central and Eastern Europe: Some Examples» (Éducation ouvrière en Europe centrale et orientale: quelques exemples), *Transfer*, vol. 6, n° 3, pp. 486-497.
- Bridgford, J. et Stirling, J. 2000: *Trade Union Education in Europe*, ETUCO, Bruxelles.
- Forrester, K. 2004: «The quiet Revolution? Trade union learning and renewal strategies», *Work, Employment and Society*, 18 (2) 413-420.
- Freeman, R. 2005: «From the Webbs to the web: the contribution of the internet to reweaving union fortunes» (Des Webb au Web: comment Internet a contribué à revigorer le syndicalisme), dans Fernie, S. et Metcalf, D. (responsables de publication): *Trade unions: resurgence or demise?* Routledge, Londres.
- Miller, D. et Stirling, J. 1998: «European Works Council Training: An Opportunity Missed?» (Conseil européen de la formation: une occasion manquée?), *European Journal of Industrial Relations*, 4 (1) 35-55.
- Stirling, J. 2002: «Trade Union Education in Europe: Emerging from the Gloom» (Éducation ouvrière en Europe: sortir des ténèbres), dans B. Spencer (responsable de publication): *Unions and Learning in a Global Economy*, Thompson Educational Publishing, Toronto.

Expérience scandinave d'éducation ouvrière: la Nordic Folk High School

Avec plus de soixante-quinze ans d'expérience, la Nordic Folk High School (NFHS), ou Ecole de Genève, a une tradition bien ancrée en matière d'éducation ouvrière. Tous les ans, quelque 35 syndicalistes des pays nordiques y suivent une formation en marge de la Conférence internationale du Travail de l'OIT à Genève.

John Steen Johansen

Association danoise de l'éducation ouvrière
AOF, Danemark

Le concept de base de l'éducation populaire et des cercles d'études dans les pays nordiques s'inspire de la nécessité de mettre côte à côte des personnes venues d'horizons différents: elles se forment ensemble et apprennent les unes des autres. D'une année à l'autre, les cours dispensés par la NFHS pendant la Conférence internationale du Travail varient en fonction de l'ordre du jour de cette conférence et des intérêts manifestés par les participants. Et, tous les ans, l'enseignement prodigué les incite à s'impliquer dans une activité internationale, à prendre de fermes engagements et à militer en faveur de la démocratie, de la consolidation du capital social et d'une citoyenneté active.

Un bref historique

Vers la fin des années 20, l'opinion publique et les écrits de l'époque dans les pays nordiques semblaient particulièrement mal informés et négatifs pour ce qui touchait à la coopération internationale. Les plus érudits ont pu se familiariser avec les questions internationales à Genève, mais nombreux étaient ceux qui, sans formation académique ni connaissance des langues, n'ont guère eu cette chance. Pourtant dès 1919, avec la naissance de l'Organisation internationale du Travail, les centrales syndicales et leurs adhérents ont com-

mencé à s'impliquer dans la coopération internationale. Les représentants nordiques Ludvig Krabbe (Danemark), Christina L. Lange (Norvège), Sven Backlund et Sture Thorsson (Suède) avaient bien compris que le soutien d'une opinion publique bien informée et dynamique était un atout essentiel dans cette voie. Aussi s'étaient-ils rapprochés des institutions privées dédiées à l'éducation des adultes, qui se montraient favorables à pareille coopération. L'idée était de fonder un centre nordique d'études internationales et d'offrir aux membres du mouvement syndical, des organisations politiques et des coopératives la possibilité d'impliquer l'Europe du Nord dans la mouvance mondiale, en dépit des barrières de langue.

Dès l'origine, la NFHS dispensait son enseignement en trois langues, danois, norvégien et suédois (en pratique, un amalgame de ces 3 langues très proches) et, dès le début aussi, les participants assistaient à la Conférence internationale du Travail. La décision de créer l'école répondait initialement à un double objectif: renforcer la cohésion des pays nordiques et faire valoir leur label, en réunissant jeunes militants syndicaux et membres d'institutions privées consacrées à l'éducation des adultes, pour étudier certains dossiers dans un environnement international; faire en sorte que les étudiants transmettent leur savoir et le fruit de leurs expériences à

leurs collègues et amis, se faisant ainsi les porte-voix d'une plus grande ouverture au niveau international.

Ouverte à tous, la NFHS n'en a pas moins des cibles privilégiées: jeunes militants syndicaux et membres de mouvements politiques et de coopératives, désireux d'œuvrer dans un cadre international, chez eux ou à l'étranger. Dès lors, il s'est agi d'insuffler une meilleure connaissance des rouages de la coopération avec l'étranger, dont l'idée a pris racine après la première guerre mondiale, et de donner une forte touche internationale au rôle traditionnel de l'école: mettre des jeunes face à face pour débattre de la démocratie et de la société.

Le programme annuel des cours propose aux étudiants:

- une session d'études de quatre semaines sur la manière dont les organisations syndicales et autres mouvements populaires peuvent influencer un univers qui se mondialise;
- une meilleure connaissance de la coopération entre pays nordiques et de la valeur ajoutée qu'ils peuvent induire;
- un large panorama de la coopération et des institutions internationales, des conventions, lois, règles et régulations en regard des marchés du travail et du système tripartite de l'OIT.

Et leur transmet:

- une stimulation et une inspiration pour l'activité syndicale, sur le plan national, régional et international;
- un éclairage sur les valeurs communes des pays nordiques;
- une sensibilité plus aiguë aux langues qu'on y parle;
- une plus large ouverture d'esprit, les prédisposant à une tâche d'envergure internationale.

Dans les années 20 et 30, les cours duraient trois mois. Les deux premières semaines étaient consacrées à une meilleure connaissance et compréhension des pays nordiques

et se déroulaient dans un des sièges de la NFHS. La dernière partie était réservée à des voyages d'études: les étudiants visitaient institutions et organisations avant de prendre le chemin de Genève.

Dès l'origine, les cours étaient le fruit d'un amalgame entre l'éducation traditionnelle à la nordique dans les Folk High Schools et une forme d'apprentissage actif: être et étudier là où se situe l'action.

Les fondateurs de la NFHS entretenaient une vision particulière de leur école. Au tout début, le modèle choisi ne reposait sur aucune expérience pratique, et les premiers cours, pourrait-on dire, étaient en partie improvisés, même si l'improvisation est restée un des modes de fonctionnement de l'école. Quand on travaille en milieu international, à la Conférence, dans des commissions et parmi des délégués, il faut, en permanence, être ouvert au compromis, imaginer de nouvelles approches, modifier ses plans.

Si l'on se réfère aux archives et nombreux récits de ceux qui ont pris part à ces cours, il semble que, pendant de longues années, ces derniers aient consisté en un mélange de conférences, propos d'initiation, dialogue avec délégués et conseillers et projets réalisés par les étudiants.

Au fil des ans, les méthodes d'enseignement ont évolué, passant de la «conférence illustrée au tableau noir» à un programme équilibré de conférences, débats, projets et travaux de groupes. C'est cette formule mixte de cours théoriques et d'apprentissage, soigneusement dosée, qui perdure, dans le contexte toujours stimulant de l'action. Vous êtes là où elle se déroule, en dialogue permanent avec la Conférence et les délégués, conseillés par vos professeurs et inspirés par vos compagnons d'études et vos discussions communes.

Quand les étudiants s'assemblent début avril pour un cours préliminaire de quatre jours dans les installations de la Folk High School d'un pays nordique, ils commencent par faire connaissance et s'initier à la langue de leurs condisciples. Puis, pendant cinq semaines, ils entreprennent de se familiariser avec Internet, prélude à leur voyage à Genève, fin mai.

Les grands dossiers de l'actualité internationale évoluent de la même façon que les institutions. Ainsi, l'Union européenne est devenue un thème récurrent du programme de la NFHS, même si la Norvège, l'Islande et le Groenland n'ont pas rejoint l'UE. Malgré cela, ils ont ajusté leur législation à celle de l'Union et coopèrent largement avec elle. Aussi les différences – et leur relative importance – entre les conventions de l'OIT et les directives communautaires sont-elles analysées tous les ans sous de nouveaux angles. Et l'on a toujours le sentiment que les participants s'engagent dans des débats politiques passionnés sur la nécessité d'adhérer à l'Union.

Langues et cultures sont, à l'évidence, des thèmes classiques de l'enseignement supérieur international: elles permettent de briser les barrières et de favoriser l'amitié et la solidarité. Même si l'on a l'impression que les sujets retenus changent au fil des années, ils reviennent sans cesse sous des formes différentes; ainsi, par exemple, l'abolition du travail des enfants est à l'ordre du jour de l'OIT depuis l'origine. Et les thèmes choisis par la NFHS, comme les projets assignés aux groupes de travail, suivent l'agenda de la Conférence.

Nombre d'étudiants affirment que leur vie a pris un tour différent après leur passage à la NFHS. Les impressions qu'ils en retirent, les nouveaux amis qu'ils se font, l'esprit de compréhension qu'ils y trouvent, les perspectives qui s'en dégagent, les réseaux qui naissent et les changements qui se produisent, tout cela est source de réconfort et d'inspiration pour de longues années. A n'en point douter, les participants à la NFHS en gardent une impression forte et motivante.

Les organisations impliquées, ou «actionnaires» de l'institution, ont certes à cœur de tirer le meilleur parti de ceux qu'elles désignent pour rejoindre la NFHS, dans l'intérêt bien compris des uns et des autres. Mais il revient aussi au mouvement syndical national et autres parties prenantes de donner suite, avec efficacité, aux questions que pose, tous les ans, le retour des étudiants. Il serait souhaitable, par exemple, que ces derniers puissent ré-

diger des articles, tenir des conférences, monter des réseaux et élaborer des projets dans le cadre des programmes de coopération entre pays nordiques.

La NFHS a toujours œuvré en faveur de la cohésion régionale, et nombreux sont ceux qui voient dans la coopération à la nordique une sorte de valeur ajoutée dans l'arène internationale, prônant régulièrement les vertus de la paix, de la compréhension et d'une citoyenneté active.

Quand on les interroge, les participants donnent une image très positive de la NFHS, dont ils sont généralement satisfaits. Sur ce plan, l'institution est un succès. Tous pensent avoir vécu une expérience unique, qu'ils n'auraient voulu manquer à aucun prix, et ce, en dépit de la diversité de leurs objectifs, milieux, qualifications, âge et expériences, des problèmes qu'ils ont pu avoir à financer leur scolarité et des différences linguistiques.

Pour nombre d'entre eux, le passage par la NFHS a été particulièrement bénéfique en termes de développement personnel. Ils pensent avoir été stimulés par les cours dispensés, les contacts pris avec d'autres étudiants nordiques et diverses organisations et le fait d'évoluer dans un environnement international.

Certains ont pu nouer des liens avec l'étranger et élargir leur connaissance du monde extérieur, se préparant ainsi à mettre leurs compétences au service de carrières internationales au sein du mouvement syndical. De manière plus générale, les étudiants saisissent mieux le contexte mondial et sont plus au fait des activités de l'OIT et des autres organisations internationales.

La NFHS donne toute sa mesure quand elle favorise le brassage d'idées et de projets. Elle ouvre des perspectives à l'éducation pour adultes et au mouvement syndical en général et transmet un souffle qui perdure bien au-delà d'un programme de quatre semaines et de la période d'initiation à Internet. Les années ont vu se produire des changements notables. Depuis l'origine et comparé aux valeureuses traditions de l'éducation privée pour adultes et des cercles d'études, l'outil a changé, mais

les défis et problèmes demeurent. Pour être mieux préparé à ces cours qu'il y a cinquante ans, on en est pas moins saisi par l'effet de contraste en débarquant pour la première fois à la Conférence internationale du Travail de l'OIT à Genève. Observer, écouter, interviewer et discuter sont les mots d'ordre quand vous êtes là. Les étudiants ne sont pas conviés à une balade, mais à un dur labeur. Les tuteurs de l'institution doivent montrer un intérêt renouvelé à l'éducation et à ses méthodes pour offrir les meilleures chances au monde ouvrier. D'autres pays pourraient être tentés de suivre cet exemple: il est tout à fait possible, en effet, de transplanter ailleurs dans le monde un mode d'enseignement semblable à celui de la NFHS pour inspirer et renforcer l'éducation ouvrière en général.

Conforter les connaissances, la confiance et le capital social est le préalable indispensable à la solution des problèmes qui agitent la planète: assurer un développement durable, consolider la démocratie et le progrès social, combattre la pauvreté et la faim, abolir le travail des enfants et les trafics. Nous avons tous à y faire face et ce sera encore le cas dans les années qui viennent. L'école et ses traditions contribuent, de manière modeste mais essentielle, à favoriser la compréhension, amplifier le savoir et bâtir le capital social dont le monde a besoin.

La NFHS se doit d'arrêter un programme clair, qui symboliserait, sur le plan international, l'engagement nordique à l'égard de l'OIT et de son système tripartite. Aucune autre école ou institution

d'enseignement ne l'a encore fait. Et cela n'est pas moins utile dans l'univers mondialisé d'aujourd'hui. L'OIT a tout autant besoin de la NFHS: année après année, ses étudiants témoignent de l'importance de l'œuvre accomplie par l'Organisation internationale du Travail et de sa nécessaire existence comme enceinte mondiale de débats.

Célébrer plus de soixante-quinze ans d'existence ne consiste pas seulement à exalter le passé, mais aussi à rénover, améliorer, voire redéfinir, les méthodes d'enseignement propres à l'institution et à l'éducation ouvrière. La NFHS doit être vue comme un cercle d'études et une cellule de réflexion des pays du Nord sur l'éducation ouvrière. Elle est appelée à se montrer sans cesse créative, à stimuler une prise de conscience et à inciter les hommes et leurs organisations à agir face aux questions délicates et complexes que pose un marché du travail mondialisé et aux conditions de vie qui en découlent.

La NFHS est tenue de trouver un difficile équilibre pour répondre aux demandes à venir des organisations et des étudiants et rester dans la tradition d'un institut international d'enseignement. Aussi sommes-nous contraints de nous remettre constamment en question. Nous pouvons affûter nos méthodes en nous demandant si nous faisons les choses de la meilleure façon. Il nous faut aussi chercher de nouvelles voies pour améliorer la coopération entre la NFHS et l'OIT et les nombreuses organisations qui œuvrent en marge de la conférence annuelle. Voilà, pour l'heure, les questions qui se posent.

L'éducation et la formation syndicales en Amérique latine: progrès et défis

L'Amérique latine est une vaste mosaïque, complexe et changeante, et tout jugement sur le continent se doit d'être nuancé en fonction des réalités de chacun des pays, du secteur d'activité économique considéré et du type de population. Il y a lieu, en outre, de tenir compte des niveaux de revenu, des différences de sexe et du degré d'organisation et de participation sociopolitiques. De ce fait, nous traiterons des progrès et défis de l'éducation sur la base des grandes tendances que l'on a pu observer et non des spécificités de chaque pays.

Carmen Benítez

Programme des activités pour les travailleurs
Centre international de formation de l'OIT, Turin

Eduardo Rodríguez Calderón

Expert des activités pour les travailleurs
BIT, Santiago du Chili

«Face aux nombreux défis de l'avenir, l'éducation constitue un instrument indispensable pour permettre à l'humanité de progresser vers les idéaux de paix, de liberté et de justice sociale.»

JACQUES DELORS ¹

L'Amérique latine a fait un bond en avant le jour où un consensus social s'est dégagé pour reconnaître que l'éducation est un droit de l'homme et, en tant que tel, a valeur toute la vie. Pourtant, ce consensus politique ne s'est pas encore traduit par une réforme du système éducatif, par une articulation harmonieuse de ses diverses composantes structurelles et par la responsabilité sociale et solidaire qu'implique son financement. Le défi majeur est donc de faire de ce droit une réalité pour tous et pour toutes.

Le mouvement syndical a été l'un des acteurs qui a le plus contribué à soutenir et promouvoir l'essor de l'éducation. Son action a permis de la voir élevée, dès le début du siècle passé, au rang de droit constitutionnel, qui lui donnait un caractère obligatoire, public et gratuit. Certains pays y

ont ajouté l'obligation de laïcité. D'autres, comme le Mexique, ont réussi à engager la responsabilité des entreprises dans l'éducation (article 123, alinéa A, point XII, de la Constitution). Dans le même temps était proclamé le droit à la formation professionnelle, avant et pendant le travail. Au titre d'autres contributions historiques figure la participation des organisations syndicales aux campagnes nationales d'alphabétisation. Ainsi la Centrale unique des travailleurs (CUT) du Brésil a lancé un projet d'alphabétisation de jeunes et d'adultes baptisé «Todas as Letras» (Toutes les Lettres); 80 000 travailleurs et travailleuses, issus généralement des couches les plus vulnérables, en ont bénéficié en 2005. Autre expérience notable: celle des centres éducatifs du niveau secondaire pour adultes de la Confédération générale du

travail (CGT RA) en Argentine, qui ont une longue et solide trajectoire. Certaines organisations syndicales régionales, comme la CISL/ORIT² et la UITA³, ont mené, il y a quelques années, des programmes d'alphabétisation en Haïti.

Reconnaître dans l'éducation un droit de l'homme, tout au long de sa vie, a de multiples implications. En revalorisant la participation et l'engagement de tous les acteurs sociaux, on a permis aux syndicats d'avoir une présence plus marquée dans la définition des politiques et programmes d'éducation⁴, même si cela n'atténue en rien la responsabilité qui incombe à l'Etat de la garantir à tous et à toutes. Autre aspect sujet à discussion: le rôle des organisations syndicales dans la formation continue des travailleurs et travailleuses et les conséquences politiques et financières qui en découlent pour l'Etat. Divers pays ont donné l'exemple en finançant officiellement la formation syndicale, sans pour autant attenter à l'indépendance de leurs centrales. L'un des cas les plus parlants est celui de l'Espagne, mais l'on peut en citer d'autres dans la région, au Brésil, au Chili, au Panama et au Mexique, chacun d'eux avec ses caractéristiques propres.

Mettre en parallèle le droit à l'éducation et la possibilité réelle donnée à chacun d'en bénéficier permet de mieux évaluer les carences et le déséquilibre entre admis et exclus. Sans doute faudra-t-il imaginer, pour ce faire, de nouvelles références et redéfinir certaines de celles qui existent déjà.

Jadis, et pendant de longues années, l'éducation était considérée comme un moyen d'ascension sociale. Mais les mutations provoquées par la troisième révolution scientifico-technologique et l'émergence de politiques néolibérales et du libre-échange ont changé la donne: l'éducation n'offre plus la garantie de s'élever dans l'échelle sociale, même si elle est un meilleur gage de réussite dans la vie et le travail.

Aujourd'hui, des centaines de milliers de travailleurs ont plongé dans l'économie informelle, alors que d'autres se sont insérés dans les grands flux migratoires qui

traversent le monde, en quête de meilleures conditions de travail et de vie pour eux-mêmes et leurs familles. Certains, encore, sont surqualifiés pour le travail qu'ils font et pour lequel ils sont rémunérés. Ce sont là des écueils dans la voie du développement social et humain.

Au nombre des progrès les plus marquants réalisés dans l'éducation en Amérique latine, on peut citer:

- Une éducation de base plus largement dispensée. L'objectif du Millénaire pourra être atteint dans certains pays de la région.
- Une meilleure qualité de l'éducation, même s'il reste beaucoup à faire pour la généraliser.
- Un recul des inégalités dans la formation des femmes et des hommes. L'indice de parité est inversement proportionnel aux tranches d'âge: on constate par exemple une plus grande égalité de chances dans la tranche des 15 à 24 ans que dans celle des 25 à 59 ans.
- Une pression moins forte sur le plan quantitatif en raison de l'évolution de la structure démographique. Mais l'aspect qualitatif de l'éducation prend plus d'importance en regard des progrès scientifiques et technologiques.
- Une présence plus marquée des milieux de l'éducation. Les conditions «institutionnelles» sont réunies pour confirmer cette tendance.

Les défis à relever restent multiples, qui imposent de:

- Réduire les inégalités d'accès à l'éducation entre les populations urbaines et rurales.
- Donner à tous une chance égale de bénéficier de l'éducation et de la formation.
- Favoriser l'intégration des populations indigènes et noires.
- Etendre l'accès aux programmes de formation professionnelle, qui reste marginal pour les travailleurs de l'économie informelle et du secteur rural.

- Accroître le financement public de l'éducation. Il est essentiellement consacré à la rémunération du personnel enseignant, n'accordant qu'une place réduite aux infrastructures, à la recherche et au développement pédagogique. En certains cas, on exige des plus démunis les plus fortes cotisations sociales.
- Encourager avec vigueur la recherche et le développement pédagogiques. L'effort déployé, y compris sur le plan financier, reste souvent vain en l'absence d'une réorganisation et d'une rénovation du processus éducatif.
- Respecter les droits syndicaux et du travail des salariés de l'éducation et relancer le dialogue, une double démarche à même de réduire les conflits et d'améliorer les conditions et l'ambiance de travail.
- Renforcer la participation syndicale et populaire au système éducatif.

Les accords de libre-échange risquent de mettre en péril l'éducation, quand elle est traitée comme une marchandise, une affaire, une attitude qui tend à perpétuer les inégalités et à priver des millions d'êtres humains de ses bienfaits. La convivialité n'est source de liberté et de cohésion que si elle se fonde sur les principes de la démocratie, de la solidarité, de la tolérance et de la paix. Diverses initiatives viennent faire contrepoids, comme celles prises par l'UNESCO et les Nations Unies pour réaliser les objectifs du Millénaire, faire de l'éducation un droit universel et permanent et permettre à chacun, dans un monde de plus en plus interdépendant, d'en tirer profit. C'est là un grand défi à relever.

La coopération internationale a joué un rôle fondamental dans le développement de l'éducation. Elle s'est manifestée sous la bannière de l'UNESCO, de l'Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OIE) (Organisation des États ibéro-américains pour l'éducation, la science et la culture), du Centro de Cooperación Regional para la Educación de Adultos en América

Latina y el Caribe (CREFAL) (Centre de coopération régionale pour l'éducation des adultes en Amérique latine et aux Caraïbes) – expression de la collaboration interagences – et du BIT. Par le biais de la coopération et de l'assistance technique, le Bureau international du Travail a fait de l'éducation un de ses chevaux de bataille: il est seul, depuis l'origine, à mener des activités de formation de nature tripartite pour le monde du travail⁵.

Partant du principe que l'éducation est un processus continu de la vie, la formation syndicale tient compte de l'expérience antérieure acquise par les salariés, affiliés ou proches de l'organisation, et va de pair avec d'autres types de formation professionnelle, civique, etc. Aussi est-il utile de garder à l'esprit les progrès et difficultés que connaît l'éducation en abordant les questions intéressant la formation syndicale.

La formation syndicale en Amérique latine

La naissance des mouvements sociaux en Amérique latine avait été précédée, pour une large part, par un travail d'éducation populaire auprès des masses laborieuses. Le credo que Paulo Freire développe dans son livre *Pedagogia del Oprimido* (la pédagogie de l'opprimé)⁶, va au cœur des convictions qui animent ces mouvements, à savoir que nul n'est plus cultivé qu'un autre et qu'il existe des cultures parallèles et complémentaires: l'érudit n'a pas le savoir de la cuisinière, et le professeur d'université n'a pas les connaissances du mécanicien. Ces savoirs prennent valeur dans la pratique et l'expérience sociale de chacun avant de s'ériger en concepts qui permettent d'interpréter sa propre réalité, de rebâtir son identité et son histoire, et de s'affirmer comme personne, puis comme acteur social, en vertu de la méthode inductive de base: *action-concept-action*.

En se fondant sur ces principes et dans l'espace où le mouvement ouvrier cherche à matérialiser et à conforter sa propre identité collective, la formation syndicale

s'exerce comme une fonction propre et inaliénable du mouvement et lui sert de tremplin pour s'affirmer comme partie de l'histoire et acteur sociopolitique. A lui de montrer qu'il est capable d'enclencher des processus démocratiques pour émanciper et transformer hommes et femmes et leur permettre, à leur tour, d'influencer la société et de placer l'être humain et le travail au-dessus du capital. C'est là, en renforçant l'organisation et son action réformatrice, que la formation syndicale prend tout son sens, politique et stratégique.

Pouvoir générer un mode de pensée différent, créateur et engagé, dépend aussi de l'étendue et de la systématisation de la formation syndicale, appelée à développer chez le travailleur et la travailleuse le sens critique et politique, produit de la réflexion et de la confrontation collectives.

A l'évidence, les principes et valeurs qui inspirent, dans sa substance, la formation syndicale ont une importance particulière si l'on veut voir éclore une classe syndicale dirigeante militante, libre et autonome. Au fronton de ces principes sont inscrits démocratie, justice sociale, égalité, équité, pouvoir accru des travailleurs, pluralisme et réelle solidarité internationale, et l'on en retiendra certains qui relèvent eux-mêmes du défi.

La formation syndicale et la démocratie

Sous maints aspects, la démocratie laisse encore à désirer en Amérique latine. La raison est à chercher dans notre propre histoire, qui voit parfois resurgir des pratiques autoritaires héritées de l'ère coloniale. Il est encore des hommes et des femmes qui se considèrent comme des «sujets» et non des citoyens, et cela se reflète dans les relations de travail et la société en général. La formation doit bien prendre garde d'éviter que l'autoritarisme et l'égo-centrisme ne se retrouvent plus tard dans l'exercice des responsabilités syndicales. Aussi est-il indispensable que travailleurs et travailleuses analysent leur propre histoire, fassent la part de leurs progrès et de

leurs échecs, et s'interrogent sans cesse sur leur comportement s'ils veulent rebâtir et renforcer leur identité collective dans un mouvement libre et démocratique. Il faut laisser place à l'expression des divergences pour éviter toute manifestation d'abus de pouvoir. C'est là que la pédagogie sur l'exercice du pouvoir prend tout son sens: apprendre à l'assumer avec la volonté de favoriser un mode de participation, réel et efficace. La démocratie représentative n'est pas suffisante si elle n'est pas aussi participative. Evaluer en permanence les pratiques syndicales avec le sens de l'auto-critique est essentiel.

Que les salariés soient représentés de manière indépendante dépendra donc, en grande partie, de la formation syndicale, garde-fou contre la subordination à des partis politiques ou à d'autres centres de pouvoir.

La transversalité des genres

Le concept des genres a contribué à démystifier les relations sociales, qui ont historiquement légitimé le traitement différencié des êtres humains.

S'agissant des syndicats, le rôle des femmes dans leurs structures s'inspire de l'exercice du pouvoir dans une société patriarcale, où elles s'insèrent et adoptent un comportement qui tranche avec la personnalité qu'elles se forgent dans la vie privée. Dans les milieux du travail, où prévaut l'élément masculin, la personnalité féminine traditionnelle est en effet appelée à s'adapter et, dans certains cas, à épouser celle de l'homme pour s'intégrer dans les structures du pouvoir. Pour le mouvement syndical, assumer la lutte pour l'égalité signifie récupérer l'aspect éminemment émancipateur du rôle de la femme dans la société et s'efforcer de combattre cette vision proprement masculine, qui assimile le travail à l'emploi⁷, ignore systématiquement les tâches domestiques non rémunérées et minimise sa contribution en termes économiques et sociaux.

La formation syndicale doit inclure des méthodes de travail et des paramètres

didactiques qui facilitent ce type de réflexion par une reconstitution de l'image de l'homme et de la femme dans la société latino-américaine, et insistent sur le nécessaire sentiment de solidarité et de justice pour réformer la culture du travail et les relations de pouvoir. Sans une stratégie de formation qui intègre la transversalité des genres sous tous les aspects, on retombe dans une sorte d'aveuglement, d'intolérance et d'inégalité dans le rapport hommes-femmes. Et si le mouvement syndical n'est pas lui-même capable d'y mettre bon ordre, il risque fort de perdre son rôle dans la société.

Il importe, dès lors, que la formation évite que ne resurgisse, dans les rangs syndicaux, la division classique du travail entre hommes et femmes: celles-ci n'y verraient alors que le prolongement de leurs tâches domestiques ou le reflet de relations familiales, souvent marquées par la discrimination et l'esprit de dépendance. Le nombre réduit de femmes syndicalistes dans les structures du pouvoir est un fait qui devrait nous inciter à la réflexion.

Egalité des chances et notion de discrimination

Les relations sociales sont très diversifiées et l'on ne peut parler de modèle féminin ou masculin unique, si l'on se réfère, en particulier, aux milieux industriels des grandes métropoles; la diversité culturelle y est plus apparente, à en juger par le comportement différent des uns et des autres⁸. Dans l'analyse de l'égalité des chances, il y a lieu de tenir compte d'autres différences: la race, la classe sociale, l'ethnie, la religion, etc. La convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la définit comme une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale.

En fonction du type de relation dicté par les intérêts des principaux acteurs sociaux, ces différences peuvent être synonymes d'inégalités, plus importantes,

dans certains cas, que celles qui existent entre les deux sexes. Et, pour être le fruit de facteurs combinés de discrimination, elles sont parfois difficiles à traiter. Dans le même ordre d'idées, l'intégration des travailleurs migrants dans le mouvement syndical d'une société cosmopolite pose un certain type de problèmes à la formation syndicale, tenue de prendre en compte des différences qui transcendent celles entre les sexes. Il est impératif de combattre les attitudes xénophobes, que l'on retrouve parfois dans le langage syndical devant la peur de l'inconnu et sous l'influence d'idées fausses, qui vagabondent dans l'imaginaire collectif et qui incitent à tirer profit de la vulnérabilité des migrants. Le mouvement syndical doit prévenir et combattre ces attitudes par le biais de la formation.

Quoi qu'il en soit, gérer les modes de formation exige une attention soutenue et un examen collectif permanent, pour éviter que la discrimination positive et les mesures péremptoires, auxquelles on recourt fréquemment, ne soient, au final, qu'une source d'inégalité ou le prétexte au trafic d'influence. Exhorter à l'égalité par le filtre de la formation syndicale doit se faire dans l'honnêteté.

La méthodologie retenue est tenue d'impliquer activement les participants et, en fonction du contexte syndical, de favoriser l'adoption de mesures propres à relancer la dynamique dans l'action quotidienne, sociale, culturelle et politique. Ainsi pourra-t-on retrouver une identité sans rapport avec les modèles qui s'imposent aujourd'hui, élitistes et contraires aux principes mêmes du mouvement syndical⁹.

L'éthique et le pluralisme

Le mouvement syndical a besoin de personnes intègres, au sens critique aigu, qui impriment à son action un souffle libérateur. Atteindre le bien commun a ses exigences, et la formation syndicale se doit de générer l'engagement moral pour y parvenir. D'où la nécessité de développer la conscience politique des travailleurs et

travailleuses, de les mettre en condition de s'interroger et de porter un jugement sur le contexte historique et les structures qui les aliènent¹⁰.

La formation est tenue d'inculquer un autre principe: l'engagement et l'action syndicale ne peuvent s'exprimer que dans le respect d'une certaine éthique. C'est sur des critères précis de transparence, de contrôle et d'évaluation que repose l'exercice démocratique et participatif de la gestion syndicale. Dans le même temps, elle est là pour favoriser l'unité de la classe ouvrière et développer une stratégie d'alliances avec d'autres organisations sociales et populaires. Sans doute faudrait-il, à cette fin, être ouvert à un dialogue qui, dans le respect du pluralisme idéologique, permettrait de s'accorder sur la solution de problèmes communs.

La CISL/ORIT, la CLAT et les fédérations syndicales internationales (FSI) en Amérique latine

La CISL/ORIT conçoit l'éducation comme un processus de formation de caractère sociopolitique, tissant un lien stratégique entre la formation syndicale, professionnelle et classique, au niveau national, sous-régional et continental, sous le slogan «Education pour tous et toutes, la vie durant». Elle met ainsi le travailleur et la famille au centre de l'attention, dans une perspective globale.

On retrouve peu ou prou la même vision dans les organisations syndicales affiliées, au sein de la CMT/Central Latino-americana de Trabajadores (CLAT) et des fédérations syndicales internationales, ce qui donne à penser que l'on s'oriente vers une harmonisation des politiques en matière d'éducation, liant le savoir au monde du travail et aux droits du citoyen.

Les organisations syndicales impliquées dans l'éducation s'élèvent contre les puissances de l'argent, promptes à considérer l'éducation comme une marchandise et non comme un droit de l'homme. Elles font valoir le rôle incontournable de

l'Etat – garant d'une éducation obligatoire, publique, gratuite, laïque, de qualité et permanente – et la nécessaire participation de toutes les forces sociales dans la définition d'une politique en la matière.

Coopération et solidarité du mouvement syndical international ont été essentielles depuis les origines du syndicalisme. Elles ont été présentes et continuent de l'être dans toutes les sphères de l'activité syndicale et sociopolitique. Citons à ce propos la bataille pour la conquête et le respect des droits syndicaux, du travail et de la sécurité sociale, la formation des éducateurs, la création et le fonctionnement des écoles et centres de formation, la sécurité et la santé, le logement, la presse et la communication syndicale, le développement des coopératives et autres formes d'organisation sociale du travail, la définition de la dimension sociale de la mondialisation, par le biais de l'action menée en faveur du travail décent¹¹.

Si coopération et solidarité s'exercent essentiellement entre le Nord et le Sud, on peut rappeler que diverses initiatives Sud-Sud ont également été prises et, si le cadre national est le plus privilégié, on a aussi l'exemple de cadres formés sur une base binationale ou même intercontinentale.

L'éducation ouvrière est l'un des domaines où le principe de l'internationalisme du mouvement syndical se manifeste de manière permanente et systématique. On connaît en particulier la solidarité des mouvements syndicaux allemands, belges, espagnols, français, hollandais, italiens et nordiques, et celle des centrales canadiennes et américaines.

La coopération en faveur de l'essor syndical s'exprime de manière multilatérale par le biais des grandes centrales mondiales et de leurs représentations régionales, de démarches bilatérales et, plus récemment, avec le concours d'organisations non gouvernementales sympathisantes.

D'autres résultats probants ont été obtenus grâce à des fonds gouvernementaux versés au titre de la coopération pour le développement: ils ont permis de canaliser le soutien et le renforcement des organisations syndicales et de les mettre

en meilleure position dans le dialogue sur les relations de travail, etc. C'est le cas pour les centrales des pays européens, du Canada et des Etats-Unis. Certaines d'entre elles ont créé des entités – qui leur sont organiquement liées mais qui restent juridiquement indépendantes – pour être la courroie de transmission de cette coopération.

Les organisations syndicales ont joué un rôle primordial dans l'acheminement des fonds pour l'éducation ouvrière par le canal de l'OIT. C'est ainsi qu'ont pu être lancés des programmes d'éducation, contribuant, entre autres, au renforcement du mouvement syndical¹².

Certes, la coopération et la solidarité ont été source de fonds importants. Mais on ne peut ignorer ce que l'échange d'expériences a pu apporter, sur les plans technique et politique, à l'ensemble du mouvement: un épanouissement de l'esprit de syndicalisation dans le monde, plus de cohésion, des liens renforcés, un sentiment plus fort d'appartenance et de lutte partagée.

Nous avons déjà dit que l'internationalisme est une donnée historique du mouvement syndical. Aujourd'hui, il se renoue et continue d'évoluer pour mieux mettre en phase l'international et le local, face à la mondialisation des modes de production et à l'interdépendance croissante des pays.

Progrès et défis

Quels progrès et quels défis pour la formation syndicale en Amérique latine? Cette double question appelle une analyse détaillée de la situation sur le plan local et régional, et l'on ne peut songer à l'entreprendre dans ce texte concis. Aussi se limitera-t-on à mettre en évidence certains phénomènes qui donnent matière à réflexion.

Il y a lieu de se demander tout d'abord quelle priorité donne-t-on à l'éducation, partie intégrante, au niveau interne et au niveau externe, de la vie syndicale. La réponse à cette question devrait nous ame-

ner à réfléchir sur deux plans: l'idéologie politique et les objectifs opérationnels.

Sur le premier, on reprendra la question posée par la CISL/ORIT: quel défi la formation syndicale doit-elle relever aujourd'hui pour renforcer une centrale et son œuvre réformatrice face à la pensée dominante, néolibérale et pro-mondialisation? A cela, elle répond: bâtir et vulgariser un mode de pensée sociopolitique pour être mieux armé dans cette lutte d'hégémonie. Dès lors, la formation syndicale se voit assigner un rôle stratégique précis: orienter l'action de mobilisation et de transformation sociales menée par les centrales. D'où la nécessité de donner une nouvelle dimension à chacune des étapes de la formation. Clairement, l'éducation occupe une place éminente dans la politique et les activités de toute organisation.

De fait, la question mérite d'être posée à toutes les centrales ouvrières pour mieux apprécier la place qu'elles réservent à la formation syndicale. Sur le plan opérationnel, on pourrait se fonder sur certains indicateurs comme les structures, les fonctions et le financement.

Les syndicats ont intégré à leurs statuts une structure éducative, qui peut être un secrétariat, un département dépendant d'un secrétariat ou un représentant élu investi de cette fonction. Le premier de ces choix confère à l'unité un rang plus élevé et un certain degré de priorité. Les centrales de divers pays disposent d'une solide infrastructure éducative (instituts, écoles, centres d'éducation technique et supérieure¹³), comme c'est le cas en Argentine, au Brésil et au Mexique. Des syndicats ont tissé des liens avec des établissements d'enseignement et de recherche pour renforcer leur action éducative et agir sur leurs programmes d'inspiration universitaire.

A l'échelle régionale, la CLAT dispose d'un large réseau d'institutions, parmi lesquelles la Universidad de los Trabajadores de América latina (UTAL) (Université des travailleurs d'Amérique latine), el Instituto Internacional de Estudios y Capacitación Social del Sur (INCASUR) (Institut international d'études et d'insertion sociale du Sud), el Instituto Andino de Estudios

Sociales (INANDES) (Institut andin d'études sociales), el Instituto Centroamericano de Estudios Sociales (ICAES) (Institut centro-américain d'études sociales), el Instituto de Formación Social del Caribe (INFOSCAR) (Institut de formation sociale des Caraïbes), el Centro Nacional de Promoción Social (CEMPROS) (Centre national de promotion sociale), et el Instituto Latinoamericano de Cooperación y Desarrollo (ILACDE) (Institut latino-américain de coopération et de développement).

La CISL/ORIT a créé une école dédiée à la réflexion sociopolitique et mis sur pied un «collectif continental» auquel participent des équipes de formateurs des centrales nationales affiliées et de mouvements sympathisants.

Sur le plan national, les problèmes observés sont entre autres d'ordre hiérarchique et fonctionnel. Concernant le premier point, il serait utile d'élever le travail éducatif au rang de secrétariat, afin que les discussions et la coordination avec les autres autorités du syndicat se situent à un niveau supérieur, et qu'il puisse être en première ligne pour rendre des comptes et avancer des propositions au cours des congrès nationaux de la centrale.

Pour ce qui est du fonctionnement, il est fréquent de constater la précarité des liens entretenus par les syndicats nationaux avec les organisations affiliées. Aussi serait-il utile d'établir un mécanisme de coordination, d'où pourraient jaillir, par exemple, des recommandations sur la politique, la stratégie et la programmation nationale de l'éducation. Pareil mécanisme serait en outre un excellent moyen de vulgariser les expériences sectorielles et locales réussies. Certains pays y sont parvenus par le biais de conférences nationales, de conseils consultatifs ou sous d'autres formes.

Sur le plan régional, il faudrait s'interroger sur la meilleure façon de tirer parti des infrastructures existantes et développer les centres qui se dédient à l'étude de la pensée syndicale. On pourrait en espérer de meilleurs résultats sur le double plan de l'efficacité et de la faisabilité (économiquement s'entend). La solution viendra peut-être de la nouvelle organisation syndicale

régionale, née de la fusion, en novembre 2006, de la CMT et de la CISL, quand elle aura pris son envol.

Le financement de l'éducation

Elles sont rares les organisations syndicales qui s'autofinancent, totalement ou partiellement. La plupart dépendent financièrement de la coopération et de la solidarité internationales, directement ou par le truchement d'organisations non gouvernementales (ONG). L'autofinancement pose clairement problème.

Au fil du temps, les organisations ont cherché des solutions diverses pour accroître les ressources financières destinées à l'éducation. Le Brésil et le Panama se sont particulièrement distingués en votant une loi accordant des fonds à la formation des travailleurs. Au Mexique et au Chili, l'éducation ouvrière est couverte par des dispositions budgétaires prises en faveur des organisations syndicales. Ailleurs, la négociation collective a permis certains acquis, qui aident à ce financement.

A l'évidence, il y a contradiction entre le discours, qui fait de l'éducation une priorité, et la réalité: le manque de fonds et l'absence de mesures permanentes et systématiques.

Autre pièce à mettre à ce dossier: le temps et le coût de participation des candidats à la formation. L'OIT a adopté la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, et la recommandation n° 148¹⁴, mais seuls 8 pays des Amériques ont ratifié le texte. C'est dire s'il est important d'obtenir des autres Etats qu'ils suivent cet exemple et appliquent scrupuleusement ses dispositions.

Une ultime considération, liée au financement, devra se prêter à débat: faire reconnaître l'éducation syndicale comme partie intégrante de l'éducation générale, qui s'égrène la vie durant. Outre sa connotation politique, pareille reconnaissance ouvrirait la voie à une intervention de l'Etat et l'inciterait à soutenir financièrement cette éducation, essentielle à l'évolution sociale et à la démocratie.

La pédagogie de l'opprimé cessera d'être celle de l'opprimé pour devenir la pédagogie de l'être humain en état permanent de libération.¹⁵

Notes

¹ Président de la Commission internationale sur l'éducation au XXI^e siècle. Rapport de l'UNESCO: *L'éducation: un trésor est caché dedans*, 1999.

² L'Organisation régionale interaméricaine des travailleurs de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL). L'ORIT et la Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT), branche de la Confédération mondiale du travail (CMT), ont entamé un processus de fusion au niveau de la région, après l'unification au niveau mondial de la CISL et de la CMT, qui ont formé en novembre 2006 la Confédération syndicale internationale (CSI).

³ Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes.

⁴ UNESCO. *Educación para todos en América Latina. Un objetivo a nuestro alcance*, Santiago du Chili, 2004. Voir en particulier l'encadré 9 sur la participation de la société civile aux différentes étapes du Plan EPT, p. 74.

⁵ Informations disponibles sur le site de l'OIT, à l'adresse: <http://www.ilo.org> et sur le site du Centre international de formation de Turin: <http://www.itcilo.org>.

Voir aussi le site du CINTERFOR: <http://www.cinterfor.org.uy>.

⁶ Freire, Paulo. 1970: *Pedagogia del Oprimido*.

⁷ Duran, M.A.; Serra, I; Torada, Y.R.. 2001: *Mujer y Trabajo. Problemática Actual*, Germania Serveis Gràfics, s.1, Valence.

⁸ PNUD. 2004: *Rapport mondial sur le développement humain 2004. La liberté culturelle dans un monde diversifié*.

⁹ Fundo para Igualdade de Género (FIG) de l'Agence canadienne de développement international (ACDI). 2003: *Sistematizando Caminhos, Transposição de Obstáculos e ocupação de Espaços no Mundo do Trabalho* (Systématisant les voies, la transposition d'obstacles et l'occupation des espaces dans le monde du travail), Brésil-Canada.

¹⁰ Betto, Frei. 1973: *La Mosca azul. Reflexión sobre el poder*, Lima.

¹¹ Abramo, L. 2006: *Trabajo decente y equidad de género en América latina*, Santiago du Chili, OIT, première édition.

¹² Pour de plus amples informations, consulter le site du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT: <http://www.ilo.org/actrav> et celui du Centre international de formation de Turin: <http://www.itcilo.org/actrav/spanish:index.php>.

¹³ Cette situation a de profondes racines dans l'histoire du mouvement syndical. Par exemple, la Universidad Obrera du Mexique voit le jour le 8 février 1936, trois ans après la création par la CGT RA en Argentine de la Universidad Obrera du pays.

¹⁴ ILOLEX, Base de données des normes internationales du travail, www.ilo.org/ilolex/french/index.htm.

¹⁵ Freire, Paulo. 1970: *op. cit.*

