

## L'institutionnalisation de la formation continue vingt ans après

*Regards Sociologiques*, n°41-42, 2011, pp. 171-174

En 1990, dans l'introduction d'un livre consacré à « l'institutionnalisation de la formation permanente »<sup>1</sup>, j'écrivais : « en trente années environ, la formation continue d'incertaine, aléatoire, balbutiante qu'elle était vers 1960 (les hésitations dans les dénominations font foi de cette incertitude : à l'époque était-ce le perfectionnement, le recyclage, l'éducation permanente, la formation continue, l'éducation des adultes, la formation des adultes...) est devenue un système doté d'un appareillage administratif, d'agents, de locaux, de budgets ». Qu'en est-il aujourd'hui ? Revenir sur l'institutionnalisation de la formation continue, comme le fait ce numéro de *Regards sociologiques*, se révèle particulièrement intéressant pour saisir les relations qui se tissent entre les caractéristiques d'une situation sociale et ses effets ou, pour le dire autrement, ce qu'il en est des transformations d'une structure qui, rapidement, s'était organisée autour des intérêts des entreprises.

Dans un langage plus précis, le retour sur la formation continue permet de bien saisir comment s'est mise en place cette institutionnalisation qui nécessitait, pour ce faire, une vision relativement cohérente du monde, des agents pour la partager et la mettre en œuvre et des moyens pour qu'elle se réalise. Cela permet de saisir en quoi les relations étroites entre la division du travail et l'organisation de la formation ont pu non seulement se maintenir mais encore se renforcer en développant des manières de voir, de penser et de faire de plus en plus adaptées aux exigences économiques et surtout de plus en plus sophistiquées pour accroître leur efficacité. Ceci implique de voir, dans un premier temps, en quoi la dynamique de construction de ce qui peut s'apparenter à un univers ayant ses spécificités a contribué à modifier les formes de l'exercice des rapports de domination pour mieux les maintenir en l'état. Ce faisant cette dynamique, en se centrant sur l'adaptation aux divisions sociales du monde économique, contribuait à la mise à l'écart de l'utopie d'une éducation permanente qui visait à réduire les inégalités d'accès au savoir et à permettre une culture pour tous.

De fait, au lendemain de la Première Guerre mondiale, pour répondre à un problème de pénurie des qualifications, pour parer à une rotation du

---

<sup>1</sup> Montlibert Christian de, *L'institutionnalisation de la formation permanente*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 1991.

personnel importante et surtout pour faciliter la mise en œuvre du taylorisme afin d'accroître la productivité, la formation a été au centre des préoccupations des directions des entreprises de la métallurgie, des constructions mécaniques, navales, électriques et de l'automobile, toutes entreprises en voie de dominer le champ économique de cette époque. Cette dépendance étroite de la formation à l'organisation de la division du travail sera renforcée par les pratiques de formation des cadres développée après la Seconde Guerre mondiale. Comme les patrons des grandes entreprises savent se faire entendre de l'Etat – le fait qu'un certain nombre d'entre eux se voient chargés de missions ministérielles alors que des hauts fonctionnaires deviennent dirigeants d'entreprises nationalisées n'est d'ailleurs pas pour rien dans le partage de représentations du monde favorables au capitalisme – une politique d'organisation de la formation au mieux des intérêts du capital se mit en place.

Le fait que la France ait été, à ce moment, sous influence des Etats-Unis qui cherchaient par tous les moyens à empêcher la progression des idées communistes n'a fait que renforcer cette dynamique. Le plan Marshall, on le sait, ne se limitait pas à des prêts aux Etats européens, il était aussi accompagné de produits qui visaient à séduire les populations et, ainsi, à leur faire intégrer des représentations du monde ajustées à l'individualisme concurrentiel et des aspirations au mode de vie américain, cherchant en somme à leur faire intérioriser les valeurs du capitalisme libéral. Aussi, l'introduction en France des sciences humaines et sociales fut-elle partiellement conduite de manière clandestine dans le cadre de la Guerre froide culturelle. On sait aussi que les missions de productivité qui se multiplièrent à cette époque avaient comme but de montrer aux français les manières efficaces d'obtenir une « haute productivité ».

Mais cette visée intentionnelle n'aurait pas réussi si elle n'avait pas rencontré les intérêts de nombreux psychologues et psychosociologues qui, dans le cadre d'un vague rapprochement de l'université et de l'entreprise, voyaient là une occasion de carrière réussie. Reste qu'à ce moment l'idéologie du développement personnel, moins adaptée aux fins du capitalisme, co-existait au sein de l'éducation permanente avec l'idéologie des relations humaines et l'idéologie du changement. Elle aurait pu se maintenir si les luttes universitaires entre les producteurs de ces manières de voir ne s'étaient soldées par la (relative) défaite des tenants d'une psychologie plus rationaliste face aux partisans d'une analyse plus subjectiviste. Les spécialistes du management et les consultants qui succédèrent aux psychologues surent très bien utiliser le vocabulaire psychosociologique pour justifier leurs prescriptions d'une organisation « flexible » exigeant l'implication de chaque salarié. L'agrégation qu'ils réalisèrent des deux formes les plus favorables à l'entreprise (les relations humaines et le changement) dans un discours idéologique organisé autour de l'individu, de la mobilité et de la communication, était promise à un grand succès. Dans tous les cas il s'agissait d'aider les individus à changer pour s'adapter aux buts des entreprises. En somme le rapport des forces poussait, ici comme dans le secteur culturel, à la marginalisation de « la culture populaire » et, pour paraphraser Marx, « à l'enrôlement de la formation continue au service du capital ». L'éducation permanente, encore ouverte sur différents mondes possibles – ce que Durkheim appelait le « processus du devenir » – qui aurait pu se constituer en univers autonome et ainsi s'intégrer dans le champ de l'éducation, s'est en quelque sorte, à ce moment, définitivement articulée sur l'adaptation à la division du travail, devenant d'une certaine façon une pratique du champ économique. Dans ces conditions, la formation qui se développait dans les syndicats – même si les discours peuvent être critiques – en empruntant de

plus en plus (au fur et à mesure que les représentants des organisations syndicales s'inséraient dans des logiques d'institutionnalisation de la négociation) les méthodes et les idéologies pédagogiques des formateurs professionnels, allait s'éloigner des pratiques militantes au profit d'une adhésion, peut-être plus implicite qu'explicite, aux exigences des entreprises.

Dans ces conditions, autant en opposition à un système scolaire encore perçu du côté des entreprises comme bureaucratisé – et ce malgré toutes les réformes initiées aussi bien par les gouvernements de gauche que par ceux de droite qui visent à le rapprocher des « besoins » de l'économie – qu'en opposition aux entreprises figées dans un despotisme jugé archaïque par les tenants d'une économie « flexible », la formation contribue à rétablir rapidement les flux et les niveaux de compétences exigées par la réorganisation incessante de la division du travail. Cette structuration allait se trouver renforcée par les décisions de la Commission européenne faisant de la « flexisécurité » son objectif dans la stratégie de Lisbonne puis par les différentes prescriptions élaborées par les instances européennes dont le processus de Bruges-Copenhague de 2002 qui, en mettant en place un cadre européen des certifications professionnelles pour assurer « la transparence des qualifications » et la mobilité des salariés, permet de concevoir le dispositif des « *european credit in vocational education and training* », cherchant intentionnellement l'adaptation des contenus et méthodes de la formation aux demandes de l'univers économique.

Reste que, même si l'on constate que progressivement s'élaborent des critères d'évaluation de l'intégration professionnelle de plus en plus contraignants, la liaison entre les certificats de qualification professionnelle – plus ou moins précisément validés par la Commission nationale de la certification professionnelle dans le cadre d'un Répertoire national des certifications professionnelles – et l'adaptation aux exigences de la division du travail reste souple, étant donnée la diversification des intérêts des entreprises dans un champ économique soumis à des réorganisations rapides.

Mais plus encore que l'adaptation des salariés à la flexibilité, la formation participe de l'élaboration des nouveaux moyens de contrôle de la main d'œuvre en cherchant à faire en sorte que les salariés intériorisent une représentation du monde compatible avec les nouvelles conceptions de la domination. Il importe en effet de saisir, pour bien comprendre les transformations à l'œuvre dans l'institutionnalisation de la formation, les nouvelles procédures utilisées pour accroître ou adapter aux situations présentes les processus d'inculcation et d'intériorisation de manières de voir, de penser et d'agir particulièrement bénéfiques aux dominants des entreprises. Ainsi l'entreprise d'aujourd'hui, continuant le travail de sape de l'action des collectifs, est devenue le lieu privilégié d'accès à la formation ayant, par des procédés divers, mis l'accent sur l'individualisation des « parcours professionnels ». Cette organisation oblige, en quelque sorte, le salarié à mettre en pratique une représentation du monde très néolibérale dans laquelle il devient le principal responsable de son « employabilité » et doit endosser le rôle d'entrepreneur de sa propre carrière. Cette individualisation contribue à déstabiliser le compromis antérieur (liant direction et salariés autour de la stabilité de l'emploi et de l'organisation des formations) en mettant en concurrence chacun contre tous.

Dans ces conditions, les inégalités d'accès à la formation, connues depuis longtemps, non seulement se renforcent mais changent de forme : de la demande de formation formulée par un salarié jusqu'à sa réalisation le processus est suffisamment long et complexe pour éliminer les plus précaires qui devront

se contenter de reproduire les savoir-faire que veulent bien leur transmettre leurs collègues mais aussi les moins informés, les plus réticents à entrer dans un dispositif de collaboration ou ceux qui apparaissent aux yeux de la hiérarchie comme les moins aptes à exercer un management... en somme tous ceux pour qui « le projet » de formation et de carrière n'apparaît pas comme pertinent ou adapté aux exigences de l'entreprise. On comprend dès lors que, même dans les entreprises où la formation est très développée, plus de la moitié des ouvriers n'y accèdent pas. Pire, dans les dispositifs conçus pour que les moins qualifiés scolairement et professionnellement puissent accéder à une certification professionnelle susceptible de favoriser leur intégration au monde salarial, une sélection, plus implicite qu'explicite, est à l'œuvre autour des pratiques perçues comme incompatibles avec les attentes des employeurs.

Dans cette situation extrême se manifestent plus clairement les deux dynamiques actives dans toute formation : ajuster les aspirations des individus aux chances réalisables d'abord ; réaliser un travail « moral » d'investissement personnel dans le travail ensuite. La première contribue à permettre à chacun de s'adapter au mieux à l'avenir envisageable et, ainsi, l'amène à éviter les situations de désaccordement toujours susceptibles d'engendrer des tensions tant l'ajustement des unes aux autres est, comme l'écrivait Pierre Bourdieu, « l'un des facteurs les plus puissants de la conservation de l'ordre social »<sup>1</sup>. La seconde ne contribue pas moins à la perpétuation de l'ordre établi en permettant de découvrir dans l'acquisition de nouveaux savoirs des satisfactions qui masquent la réalité de l'exploitation. En effet, il n'est pas de meilleur antidote à « l'indifférence de l'ouvrier à l'égard de la nature de son travail », de meilleur retournement de « l'abandon de tous les préjugés de vocation professionnelle »<sup>2</sup> que « l'intérêt du travail ». Comme le notait Pierre Bourdieu, avec l'investissement dans le travail « la gratification inhérente au fait d'accomplir le travail s'accroît – ainsi que l'intérêt lié au profit symbolique associés au nom de la profession ou au statut professionnel et à la qualité des relations de travail qui vont souvent de pair avec l'intérêt intrinsèque du travail »<sup>3</sup>. Mieux, l'acquisition de nouvelles compétences par la formation continue, en permettant d'accroître « la marge d'initiative » laissée au tenant du poste ou de la fonction, peut contribuer à l'auto-exploitation. La participation (réunion d'équipe, suggestions, recueil d'avis par divers procédés, etc.) tant vantée par la formation trouve là sa vérité.

En somme l'institutionnalisation de la formation permanente s'est poursuivie en accentuant sa liaison avec la division du travail et a su renforcer son efficacité avec des procédures qui, en pratiquant l'individualisation des parcours de formation, contribuent à l'adhésion à l'ordre établi du champ économique et, ainsi, à défaire des collectifs toujours susceptibles de le contester.

---

<sup>1</sup> Bourdieu Pierre, *Méditations pascaliennes*, Paris, Le Seuil, 1997. La « causalité du probable » assure la soumission inconditionnelle des dominés à l'ordre établi qu'implique le rapport doxique au monde, adhésion immédiate qui met les conditions d'existence les plus intolérables (du point de vue d'un habitus constitué dans d'autres conditions) à l'abri de la mise en question et de la contestation.

<sup>2</sup> Marx Karl, *Le Capital*, Paris, Editions Sociales, 1971.

<sup>3</sup> Bourdieu Pierre, *Méditations pascaliennes*, *op. cit.*