

## Introduction

# De la « seconde chance » à la « sécurisation des parcours professionnels »

## Les ambivalences du développement de la formation continue

*Regards Sociologiques*, n°41-42, 2011, pp. 7-13

On pourrait s'étonner qu'une récente note du Conseil d'analyse stratégique (CAS) s'interroge sur les finalités de la formation<sup>1</sup>, alors que son ancêtre, le Commissariat général au Plan, apparaît comme l'un des principaux lieux à partir desquels ce domaine d'activité a été promu<sup>2</sup>. Cet apparent renversement peut être interprété comme la manifestation de l'état d'incertitude dans lequel la formation continue se trouve depuis plusieurs années. La publication, en 1999, d'un « livre blanc » de la formation professionnelle<sup>3</sup> par le secrétariat d'Etat chargé de cette question est la date inaugurale de cette période d'incertitude. Alors que la formation a longtemps été définie comme une activité nouvelle<sup>4</sup>, et a généré un enthousiasme certain qui conduisait à en dénier les faiblesses<sup>5</sup>, la nécessité d'une « réforme » s'est fait jour à partir de la fin des années 1990. La formation ne correspondait plus aux espoirs auxquels elle était censée répondre. Ainsi, le livre blanc – comme plus tard la note du CAS – insistait sur les inégalités d'accès à la formation qui interdisaient de la considérer comme la « seconde chance » qu'on avait jadis voulu qu'elle soit. La reconnaissance de ce caractère inégalitaire, jusqu'alors confiné aux seuls travaux sociologiques<sup>6</sup>, justifiait la mise en œuvre d'une refonte du système de formation.

---

<sup>1</sup> Dayan Jean-Louis, Eksl Jenny, « A quoi sert la formation professionnelle continue ? », *Note de veille*, n°62, Conseil d'analyse stratégique, 11 juin 2007.

<sup>2</sup> Tanguy Lucie, « La mise en équivalence de la formation avec l'emploi dans les IV<sup>e</sup> et V<sup>e</sup> Plans (1962-1970) », *Revue française de sociologie*, vol. 43-4, 2002, pp. 685-709.

<sup>3</sup> Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, *La formation professionnelle. Diagnostics, défis et enjeux*, Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1999.

<sup>4</sup> En dépit du fait que l'on avait de longue date montré le caractère illusoire de cette nouveauté (Fritsch Philippe, *L'éducation des adultes*, Paris, Mouton, 1971).

<sup>5</sup> Pour s'en convaincre, on peut lire les réactions suscitées par l'analyse des inégalités d'accès à la formation présentée par Philippe Fritsch (« Formation des adultes et division sociale », *Connexions*, Dossier : Politiques et expériences de formation, n°16, 1975, pp. 7-17) lors d'une table ronde organisée pendant un colloque d'octobre 1975 consacré aux « politiques de formation » (« Table ronde du 7 octobre », *Ibid.*, pp. 51-62).

<sup>6</sup> Cf. notamment, Montlibert Christian de, « Le public de la formation des adultes », *Revue française de sociologie*, XIV, 1973, pp. 529-545 ; Baudelot Christian, Establet Roger, « Formation continue : un redoublement des inégalités », *Education et société*, n°1, mai-juin 1982, pp. 17-20.

Si la formation était, et continue d'être, l'objet d'une telle attention, c'est probablement en raison de sa considérable extension. Elle constitue aujourd'hui une dépense importante qui s'élève à 31,3 milliards d'euros et représente 1,6 % du produit intérieur brut<sup>1</sup>. Alors qu'en 1969, le nombre de stagiaires s'élevait à 991 000, il atteint, en 2010, 4 574 000 dans les entreprises de 10 salariés et plus ; ce qui représente 133 000 000 heures de stage<sup>2</sup>. Entre 1974 et 2009, pour les salariés de ces entreprises, le taux d'accès à la formation est ainsi passé de 17 % à 45 %. Mais cette extension s'est accompagnée d'une baisse de la durée moyenne des formations qui recule de 62 à 29,4 heures. Parmi les demandeurs d'emploi, le nombre de stagiaires s'est lui aussi étendu passant de 99 000 en 1973 à 576 000 en 2009<sup>3</sup>. Alors que leur taux d'accès (8 %) est plus faible que celui des salariés en emploi, ils bénéficient de formations nettement plus longues, avec une durée moyenne de 4,8 mois<sup>4</sup>.

Malgré cette remarquable diffusion – 21 % de l'ensemble de la population de 25 à 65 ans ayant suivi une formation en 2010 – la formation continue reste marquée par de très fortes inégalités. L'augmentation sensible du nombre de bénéficiaires n'a pas produit une généralisation de l'entrée en formation. On sait ainsi que le taux d'accès varie en fonction de l'âge (9 % chez les 55-64 ans contre 28 % chez les 25-34 ans), du type d'employeur (16 % pour les salariés d'entreprise de moins de 20 salariés contre 34 % chez ceux qui travaillent dans une entreprise de plus de 500 salariés), du secteur d'activité (14 % dans l'hébergement et la restauration et dans le bâtiment contre 27 % dans l'industrie), de la catégorie socioprofessionnelle (17 % pour les ouvriers, 35 % pour les cadres), et est plus sensible encore au diplôme obtenu en formation initiale (10 % pour les sans diplômes, 34 % pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long)<sup>5</sup>. La progression de la formation achoppe sur une forme d'absence de demande populaire. Si la formation va aux plus formés, ce sont également eux qui expriment le plus de besoins. Dans l'ensemble, 20 % des salariés déclarent avoir des besoins en formation non satisfaits<sup>6</sup>, ce taux s'élève à 30 % chez les plus diplômés et il est de seulement 13 % chez les non-diplômés<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> 41 % provient des entreprises, 35 % de l'Etat (19 % pour ses propres agents), 14 % des régions, 6 % d'autres administrations publiques (dont Pôle emploi), 4 % des ménages. Delort Annie, « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, en 2009. Des dépenses de formation en hausse sur fond de lutte contre la crise », *Dares Analyses*, n°082, novembre 2011.

<sup>2</sup> Hors congé individuel de formation (CIF), alternance et contrat de professionnalisation (République française, *Annexe au projet de loi de finances pour 2012. Formation professionnelle*, 2011, p. 105). A cela s'ajoutent 35 285 CIF-CDI, 12 856 CIF-CDD (y compris droit individuel à la formation (DIF) et formation hors temps de travail), 31 709 bilans de compétences, 8 670 validations des acquis de l'expérience (VAE) (*Ibid.*, p. 113-114).

<sup>3</sup> Aude Johanne, « La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2009 : baisse de 5 % des entrées », *Dares Analyses*, n°057, juillet 2011.

<sup>4</sup> Les formations financées par l'Etat (5,8 mois) et les Régions (4,9) sont plus longues que celles financées par Pôle emploi (2,9).

<sup>5</sup> Selon l'enquête emploi (Insee, *Formation et emploi*, Paris, Insee, 2011, p. 56).

<sup>6</sup> Lambert Marion, Marion-Vernoux Isabelle, Sigot Jean-Claude (coord.), *Quand la formation continue. Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés*, Marseille, Céreq, 2009, p. 40.

<sup>7</sup> Le problème est connu de longue date. Déjà en 1972, une étude caractérise le « salarié averse à la formation » par un comportement qui résulte « à la fois d'un blocage du développement intellectuel et affectif et du jeu de circonstances défavorables à une formation » (Maréchal Jean-François, Baptista-Riquelme Cécilia, *Les salariés face à la formation*, Paris, CNIPE, Ed. d'Organisation, 1972). De plus, l'institution qui a financé cette publication, le CNIPE, qui deviendra le Centre d'information sur la formation (Centre Inffo), avait pour objectif d'informer et convaincre les salariés de l'utilité du dispositif de formation (cf. Quenson Emmanuel,

La prise en charge par l'Etat de la dénonciation des inégalités d'accès à la formation a servi, combinée avec d'autres critiques<sup>1</sup>, à promouvoir la création de nouveaux dispositifs. La décennie 2000 est marquée par une intensification de la production législative. Pour autant, alors que le fait de suivre une formation de plus de 30 heures n'améliore pas les chances de promotion sociale<sup>2</sup> et que le congé individuel de formation (CIF) a vu sa part décroître et est lui aussi marqué par de fortes inégalités, notamment régionales<sup>3</sup>, malgré la mise en place depuis 1982 d'un système de financement spécifique (Fongecif), les réformes mises en œuvre consistent à promouvoir une plus grande individualisation des parcours de formation. Marquées par l'idée d'employabilité, elles visent surtout à rendre les individus acteurs de leur trajectoire professionnelle. Si la décennie s'ouvre avec la loi instituant la validation des acquis de l'expérience<sup>4</sup>, c'est en particulier celle créant en 2004 le droit individuel à la formation (DIF) qui est emblématique de cette transformation<sup>5</sup>. Ce nouveau droit offre aux salariés la possibilité de suivre une formation de 20 heures par an cumulables pendant 6 ans. Choisi en accord avec l'entreprise, le DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail et ne donne droit qu'à une allocation correspondant à 50 % du salaire net. Il peut cependant être intégré dans le plan de formation de l'entreprise et être alors entièrement pris en charge. On est bien ici dans la perspective d'un « co-investissement », salarié et employeur ayant tous deux intérêt à la formation, ils doivent en partager les coûts. La formation n'a dès lors plus pour vocation d'attacher des salariés à des marchés internes du travail mais de renforcer leur productivité et de leur assurer une meilleure employabilité. Cette nouvelle conception est assortie d'une obligation. Le Code du Travail prévoit que « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations » (article L. 6321-1).

---

« Informer pour faire adhérer (1971-1976) », in Bruzy Guy *et al.*, *Former pour réformer. Retour sur la formation permanente (1945-2004)*, Paris, La Découverte, 2007, pp. 139-169).

<sup>1</sup> L'inégalité n'est pas le seul reproche adressé au système de formation. On regrette aussi sa fragmentation, sa complexité et son opacité. Récemment, en raison de l'importance des sommes qu'il engage, il a été décrit comme « un système à la dérive » par deux économistes (Cahuc Pierre, Zylberberg André, *La formation professionnelle des adultes : un système à la dérive*, Centre d'observation économique de la CCIP, 2006), a fait l'objet de deux rapports sénatoriaux et d'un rapport de la cour des comptes qui dénoncent sa faible efficacité.

<sup>2</sup> Si la formation accompagne souvent la promotion, les auteurs d'une analyse statistique de cette relation indiquent que ce lien n'est pas significatif car « les personnes promues l'auraient sans doute été même sans formation ». Selon eux, « les entreprises ont tendance à former les individus dont les caractéristiques inobservables favorisent *ex ante* la promotion sociale » (Blasco Sylvie, Lê Jérôme, Monso Olivier, « Formation continue en entreprise et promotion sociale : mythe ou réalité ? », *Formation et emploi*, Paris, INSEE, 2009, pp. 27-42).

<sup>3</sup> Ghaffari Sarah, Podevin Gérard (dir.), *Le congé individuel de formation. Un droit national des réalités territoriales*, Rennes, PUR, 2008 et Ghaffari Sarah *et al.*, « Le congé individuel de formation : un droit national, des déclinaisons régionales », *Premières informations, Premières synthèses*, Dares, n°04.2, janvier 2008.

<sup>4</sup> Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Comme le bilan de compétence, la VAE ouvre un droit à congé. Sur la VAE : Neyrat Frédéric (dir.), *La validation des acquis de l'expérience. La reconnaissance d'un nouveau droit*, Bellecombe-en-Bauges, Editions du Croquant, 2007.

<sup>5</sup> Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social faisant suite aux accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie et du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Ainsi, au moment où l'on s'apprête à fêter les quarante ans de la loi du 16 juillet 1971<sup>1</sup> « portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente », les lois et dispositifs qui régissent, organisent et mettent en œuvre le système de formation professionnelle continue se sont passablement transformés. Le vocabulaire a aussi changé<sup>2</sup>, la référence à l'éducation permanente a totalement disparu pour laisser la place à la formation tout au long de la vie (professionnelle ou non selon les textes) et à la sécurisation des parcours professionnels.

La formation est entièrement tournée vers l'emploi et si les objectifs que lui assigne la dernière loi combinent apparemment anciennes et nouvelles finalités (éducation permanente et promotion *vs* employabilité), les novations institutionnelles semblent donner la préférence aux dernières. Selon la loi du 24 novembre 2009, la formation professionnelle continue « a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale »<sup>3</sup>. Afin d'assurer la pérennité du DIF, celui-ci est devenu « portable » (c'est-à-dire dans le cas d'une rupture de contrat de travail transférable d'une entreprise à l'autre) et pour assurer l'accès à la formation des moins qualifiés, un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été créé. Au fond, dans les discours, l'élément le plus constant est la construction du droit de la formation comme le fruit d'une concertation entre « partenaires sociaux ». Si comme en 1971<sup>4</sup>, pendant la décennie 2000, chaque loi est effectivement précédée d'un accord national interprofessionnel, cette idée, visible chaque fois qu'il est fait référence au passé, n'en demeure pas moins plus mythique que réelle car elle minore le rôle de l'Etat et présente exclusivement la formation comme un domaine pacifié dans lequel les intérêts des différentes parties convergent plus qu'ils ne s'opposent<sup>5</sup>.

Le présent dossier entend rouvrir certaines interrogations quant au développement de la formation. Il n'a pas prétention à traiter l'ensemble des thématiques que cet objet regroupe mais d'aborder quelques aspects saillants<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> On attribue indûment à cette loi la création *ex nihilo* du système de formation professionnelle continue alors que la plupart des éléments qui le composent lui préexistaient (cf. Lescure Emmanuel de (coord.), *La construction du système de formation professionnelle continue. Retour sur l'accord du 9 juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971*, Paris, L'Harmattan, 2004).

<sup>2</sup> Sur l'importance des variations de vocabulaire, cf. Brucy Guy, « Plaidoyer pour une socio-histoire de la formation », in Laot F. Françoise, Lescure Emmanuel de, *Pour une histoire de la formation*, Paris, L'Harmattan, 2008, pp. 123-134.

<sup>3</sup> Loi n°2009-1437, du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (Code du travail, art. L6311-1), faisant suite à l'ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et sécurisation des parcours professionnels.

<sup>4</sup> La loi de 1971 avait été précédée de l'ANI du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels.

<sup>5</sup> Tanguy Lucie, « De la négociation entre interlocuteurs sociaux au dialogue social entre partenaires », in Brucy Guy *et al.*, *Former pour réformer, op. cit.*, pp. 245-267.

<sup>6</sup> Parmi les thématiques absentes du dossier, on peut notamment citer la question du genre et celle de la « régionalisation » des politiques de formation. Sur le genre cf. par exemple : Laot F. Françoise, « La promotion sociale des femmes. Le retournement d'une politique de formation dans les années 1960 », *Le mouvement social*, n°232, 2010, pp. 29-45 ; ou Barnier Louis-Marie, « L'initiative individuelle face à ses obstacles, Genre et formation professionnelle dans le transport aérien », *Cahiers du genre*, n°48, 2010, p. 103-125. Sur la « régionalisation », cf. Casella

Pour ce faire, le dossier mobilise aussi bien la sociohistoire que la sociologie. Divisé en deux parties, il s'intéresse d'abord aux éléments qui ont contribué au développement de la formation et ont permis la constitution d'un modèle pédagogique basé sur le groupe pour ensuite focaliser sur les enjeux de la formation des salariés en entreprise.

Abordant la question dans une perspective internationale, **Philippe Fritsch** identifie trois « idéologies » qui ont contribué à installer la notion d'éducation permanente, il s'agit des idéologies des « relations humaines », du « changement » et du « développement », à chacune de ces idéologies correspond une discipline scientifique, la psychologie sociale, la sociologie des organisations et l'anthropologie. C'est donc bien à partir des sciences humaines et sociales que s'est constitué le champ de la formation. Si en sociologie, il bénéficie d'une production relativement régulière, il n'a pas pour autant réussi à se construire en champ autonome à l'instar d'autres sociologies spécialisées<sup>1</sup>. Mais ces relations n'en sont pas moins importantes et constantes. Ce constat peut être rapproché de celui de Christian de Montlibert pour qui « l'invention d'une sociotechnique » destinée aux cadres d'entreprises constituait un débouché utile aux sociologues<sup>2</sup>, ou de celui de Lucie Tanguy qui considère que ce sont des universitaires aux positions atypiques alliés à des réformateurs sociaux qui ont porté la construction de la catégorie formation<sup>3</sup>. C'est aussi à partir d'une discipline scientifique que **Paul Arnault** aborde la question. Sur fond de mission de productivité, le développement en France des *training groups* porté par la psychologie sociale américaine doit une partie de son succès à des logiques bien éloignées des considérations académiques. La Guerre froide joue ici un rôle prépondérant et, loin de la neutralité affichée<sup>4</sup>, c'est en termes géopolitiques qu'il faut considérer cette exportation-importation. Dès lors, le qualificatif de « savoir américain »<sup>5</sup>, employé par un syndicaliste résistant à cette « scientification du management », apparaît pertinent. Remontant de l'immédiat après Seconde Guerre mondiale jusqu'à une période plus contemporaine, **Hélène Stevens** propose une périodisation des rapports entre psychosociologues et management. Elle montre que si les premiers dominent d'abord le champ du conseil aux entreprises, ils perdent rapidement pied et à partir de 1965 voient leur position s'affaiblir pour finalement, vingt ans plus tard, laisser la place à une approche cognitivo-comportementaliste qui fonde son emprise sur les « entreprises de soi » que constituent le « développement personnel » et le « coaching » et abandonne la dimension critique portée par la

---

Philippe, « Décentralisation de la formation professionnelle. Débats sur les principes et analyse de la mise en œuvre », *Savoirs*, n°9, 2005, pp. 9-67 ; et dans une autre veine la tribune de Terrot Noël « Formation des adultes : rustines ou second souffle ? C'est aux régions de le dire », *Education permanente*, n°182, 2010-1, pp. 251-255.

<sup>1</sup> On peut parler à cet égard de « nitescence discrète » (Lescure Emmanuel de, « L'éducation des adultes, un champ scientifique hétéronome », in Frégné Cédric, Lescure Emmanuel de, « Sociologie et formation », *Savoirs*, n°15, 2007, pp. 12-26).

<sup>2</sup> Montlibert Christian de, « Les spécialistes des sciences sociales et leurs problématiques » (chapitre 2), in *L'institutionnalisation de la formation permanente*, Strasbourg, PUS, 1991, pp. 31-45.

<sup>3</sup> Elle identifie quatre types d'alliances : les sociologues du travail et les chefs du personnel, les psychosociologues et les défenseurs d'une pédagogie de la formation, les économistes et les planificateurs, les juristes et les syndicalistes. Tanguy Lucie, « Sciences sociales et construction de la catégorie "formation" en France (1945-1971) », in Durand Jean-Pierre, Linhart Danièle (éds), *Les ressorts de la mobilisation au travail*, Toulouse, Octarès, 2005, pp. 273-287.

<sup>4</sup> On trouve une critique politique de la neutralité de la psychologie sociale dans Poitou Jean-Pierre, *La dynamique des groupes : une idéologie au travail*, Paris, Ed. du CNRS, 1978.

<sup>5</sup> L'expression de J. Serdais utilisée dans un article de la *Revue des Comités d'entreprise* (mai 1950, n°26) est rapportée par Guy Brucy dans « La doctrine de la CGT sur la formation des adultes : entre pragmatisme et lutte des classes (1945-1955) », *Travail et emploi*, n°86, 2001, pp. 65-86.

psychosociologie. C'est à la diffusion des méthodes pédagogiques de la formation des adultes dans des mondes particuliers qui lui ont été longtemps réfractaires que **Nathalie Ethuin** et **Karel Yon** s'intéressent. Si à partir des années 1990, les méthodes de la formation continue se sont diffusées dans les formations syndicales de la CGT et de FO, ces confédérations leur ont longtemps préféré la transmission de savoirs sous la forme scolaire. Pour autant, et c'est là que la comparaison entre les deux organisations montre toute sa valeur heuristique, bien que le processus y soit concomitant et similaire, les auteurs soulignent l'ambivalence des usages. Pour eux, le « filtre organisationnel apparaît décisif », la mise en place d'une professionnalité des formateurs ne produit pas les mêmes effets selon l'organisation dans laquelle elle prend corps.

La seconde partie du dossier traite plus particulièrement de l'usage de la formation dans les entreprises. Il s'ouvre avec un article historique de **Guy Bruy** dans lequel il montre les variations des politiques patronales de formation des années 1920 aux années 1970. Pour les employeurs, le dilemme consiste bien à choisir entre un contrôle de la formation et un transfert des coûts à l'Etat<sup>1</sup>, cependant, étant donné qu'ils restent maîtres de l'organisation du travail, faisant fi des revendications des salariés, ils se sont toujours opposés à la reconnaissance systématique des qualifications acquises en formation et ont préféré favoriser la formation des cadres et la formation d'une élite ouvrière soigneusement choisie. L'article d'**Emmanuel Quenson** traite de la période contemporaine, il examine les effets d'un des dispositifs mis en place par la loi de 2004, l'entretien annuel d'évaluation devenu un préalable à l'entrée en formation. Outre le fait que cette procédure est fortement inégalitaire car elle dépend des capacités du salarié à faire valoir son projet de formation, ce nouveau dispositif n'a pas produit l'individualisation souhaitée, il a au contraire conduit les entreprises à réduire l'initiative des salariés et à mobiliser leur temps libre pour mettre en œuvre le plan de formation. De plus, rendant l'intervention des syndicats plus difficile, il les a déstabilisés. C'est aux usages de la formation par les salariés d'une multinationale que l'article d'**Ariel Sevilla** s'intéresse. Alors que la formation est censée permettre l'acquisition de savoirs et de savoir-faire, à l'aide d'une observation participante, il constate que l'apprentissage se fait au sein de l'atelier et que le rapport à la formation dépend plus du statut d'emploi que d'un besoin de développer ses compétences. L'accès à la formation n'est plus qu'un signal venant signifier à certains intérimaires qu'ils vont accéder au statut d'ouvrier « maison ». La certification n'est pas un des moindres aspects des transformations récentes, alors qu'avec la VAE un nouveau mode d'accès aux diplômes a été mis en place, de nouvelles certifications professionnelles ont également été créées. **Fabienne Maillard** interroge ce processus en lien avec la réforme des systèmes d'emploi européens visant à assurer une flexicurité. Alors que l'on assiste à une diversification des formes de certifications, l'auteur relève l'existence d'une source de quiproquos. C'est une conception « adéquationniste » qui est au cœur du modèle mis en œuvre et cette conception résulte d'une confusion entre qualification et certification, la seconde ne comportant pas les garanties de reconnaissance que lui prêtent salariés et confédérations syndicales quand ils croient qu'elle est à même d'assurer une sécurisation des parcours professionnels. Les effets des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes

---

<sup>1</sup> Join-Lambert Odile, « La formation professionnelle : qui oriente, qui finance, qui contrôle ? », in Daumas Jean-Claude (dir.), *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion, 2010, pp. 889-893.

sans qualification sont abordés dans l'article de **Xavier Zunigo**. Alors que les jeunes cibles de ces dispositifs semblent résister à tout travail de socialisation, l'auteur cherche, en combinant les points de vue de l'institution et de son public, à montrer un « effet d'étayage » du rapport au travail des jeunes. La formation professionnelle apparaît ici comme un travail d'encadrement qui vise à faire acquérir des qualités morales, des manières de se tenir et de se comporter, elle produit ainsi une socialisation de « renforcement » qui permet d'ajuster les espérances aux chances d'accès à l'emploi. Enfin, le dossier se conclut sur une note de **Christian de Montlibert** dans laquelle il revient sur le processus d'institutionnalisation de la formation qu'il a étudié en détail sur la période allant des années 1960 aux années 1980<sup>1</sup>.

---

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