AFS – GT46
Formation, certification, qualification

Appel à communications
Congrès de Nantes : 2-5 sept. 2013

Depuis une quarantaine d'années, les activités de formation et les politiques destinées à massifier l'accès à une certification n'ont cessé de s'étendre et de se diversifier. Des dispositifs inédits (contrat de qualification, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, contrat de professionnalisation…), de nouvelles certifications professionnelles et de nouveaux droits individuels ont été régulièrement créés. Officiellement dédiés aux individus en tant qu'acteurs de leur parcours professionnel et social, ils sont censés favoriser l'accès à l'emploi, la mobilité et la promotion. Ils sont donc a priori antinomiques avec l'idée même de domination, et sont le plus souvent présentés comme les symboles d'un progrès continu et les garants d'une meilleure adéquation entre formation et emploi.

Mis à égalité grâce à l'ensemble des droits à l'éducation, à la formation tout au long de la vie, à la certification… dont ils disposent, les individus seraient désormais munis des principaux instruments susceptibles de leur permettre de se réaliser personnellement, d'échapper à l'arbitraire patronal et de devenir « maîtres » de leur carrière. Tout le vocabulaire mis au service de ces innovations, qui participent à la « modernisation » de notre organisation sociale, signale l'avènement de l'individu-acteur-maître. Dans le même temps, la définition de cet individu en tant que producteur, l'obligation de professionnaliser systématiquement toutes les formations et les certifications, et la subordination de la formation au système d'emploi manifestent une certaine prise de distance avec les notions d'émancipation et de choix du destin actuellement promues.

De longue date, la sociologie a porté un regard critique sur le développement des activités de formation. Si les inégalités d'accès et d'effets qui caractérisent les politiques de formation ont constitué le premier thème à partir duquel ont été évalués les effets des transformations des rapports salariaux, c'est en prenant en compte l'alliance entre les milieux de la formation, du management et de la communication qu'ont pu être dénoncés les mécanismes d'une modernisation aveugle aux risques psycho-sociaux qui a répondu à une volonté d'intensification de la mobilisation individuelle au travail et constitué la formation en véritable injonction. Dès lors, c'est comme outils de domination sociale que les activités de formation ont été saisies ; domination de classe quand l'attention aux inégalités incitait à appréhender la formation comme un système d'inculcation d'un *ethos* de classe moyenne aux futurs promus, domination des salariés quand l'individualisation des rapports sociaux est devenue le mot d'ordre général. Les analyses en terme de domination se sont pourtant raréfiées ces dernières années. La dimension heuristique de cette catégorie d'analyses pouvait paraître épuisée ou insuffisante pour rendre compte des évolutions en cours. Le caractère extensible et polymorphe de la domination, qui peut s'adresser à tout et à tous, explique également les limitations de son usage, sans parler des luttes entre les différents courants scientifiques pour s'imposer dans le champ académique. La valorisation forcenée de l'individu dans les textes législatifs et les politiques publiques a également pu contribuer à sa mise à l'écart, surtout à un moment où l'accès au savoir et au diplôme s'est considérablement répandu.

Face à l'emprise de la formation et de la certification professionnelles dans les politiques publiques, les stratégies des branches et des entreprises, les parcours individuels… il paraît nécessaire de prolonger et/ou de renouveler les approches qui éclairent les phé-

nomènes, stratégies et effets de domination autant que résistances, tout en s'interrogeant sur la fécondité et la dimension heuristique de ce concept. Quels en sont aujourd'hui les apports et les limites pour saisir les transformations des systèmes de formation et de certification ? De même, en quoi l'étude de ces objets offre-t-elle une opportunité de renouvellement de la définition des dominations ?

Si le questionnement proposé ici est plutôt centré sur la France, il gagnerait à être nourri d'approches internationales.

Trois thèmes ont été retenus pour ce congrès.

1. Les individus face à l'injonction de se former et d'acquérir des certifications : entre opportunité et obligation

La possession d'un diplôme, la détention du baccalauréat voire celle d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont devenues des normes sociales. L'opportunité s'est ainsi peu à peu transformée en contrainte, sans empêcher pour autant les sorties sans diplôme du système éducatif. Comment les jeunes, principalement ceux issus des milieux populaires, appréhendent-ils ces normes sociales, s'y conforment-ils ou s'y soustraient-ils ?

La réforme de la voie professionnelle, qui vise la généralisation de l'accès au baccalauréat professionnel et encourage les poursuites d'études des titulaires de ce diplôme, est-elle perçue comme une valorisation de la voie professionnelle et l'ouverture du champ des possibles ? Quant à l'apprentissage, s'est-il métamorphosé au point de devenir ce vecteur d'émancipation promu par les pouvoirs publics ? Qu'en disent les apprentis ? Assiste-t-on à de nouvelles formes de structuration des inégalités entre les individus ?

Dans la mesure où la formation revêt souvent un caractère obligatoire, que l'on soit salarié ou demandeur d'emploi, comment les individus l'envisagent-ils ? Les évolutions du droit individuel à la formation (DIF), du congé individuel de formation (CIF)… manifestent-elles l'existence de stratégies à leur initiative ? Le rôle déterminant de l'employeur dans l'accès à la formation s'inscrit-il dans une domination unilatérale ? Dans quelle mesure les droits individuels sont-ils mobilisables et mobilisés ? Comment les individus contournent-ils les obstacles auxquels ils ont affaire ? En outre, les stratégies de résistance repérables sont-elles collectives ou seulement individuelles ?

Le fait que les inégalités d'accès à la formation continue, dénoncées depuis les années 1970, n'aient pas beaucoup diminué, relève-t-il des politiques de l'État, des branches, des entreprises ou bien de la faible mobilisation des individus ? Qui est susceptible de devenir l'entrepreneur de sa carrière ? Les moins de trente ans, imprégnés depuis des années par les discours qui vantent l'individu-acteur se montrent-ils réceptifs à ce genre de message ?

2. Les politiques de formation et de certification

Les contradictions entre les discours, les promesses et les pratiques sont nombreuses. Si les politiques publiques sont ambivalentes, dans leurs ambitions, leurs moyens comme dans leurs effets, celles des branches professionnelles et des entreprises ne le sont pas moins.

– *Des politiques publiques qui redéfinissent les hiérarchies ?*

La hausse générale du niveau d'éducation a ainsi renforcé la domination de la filière générale dans l'enseignement secondaire (malgré la réduction progressive de la part des bacheliers généraux), tandis que l'injonction à la professionnalisation dans

l'enseignement supérieur a plutôt tendu à dévaloriser les diplômes généralistes. Comment ces constructions ont-elles été rendues possibles ? Quels sont les acteurs qui y ont contribué ? Dans quelle mesure la mobilisation d'indicateurs d'évaluation et de performance permet-elle de légitimer ces positions ? Qui crée et qui utilise ces indicateurs ?

Avec la professionnalisation des études comme un bien en soi, le développement de l'apprentissage et des diverses formes d'alternance, la diffusion de la notion de compétence et des référentiels dans l'ensemble du système éducatif, n'assiste-t-on pas à un renversement de la hiérarchie longtemps dominante, qui faisait prévaloir les enseignements « humanistes » sur les enseignements professionnels, la voie scolaire sur l'apprentissage, les savoirs théoriques sur les savoirs pratiques ? S'agit-il d'une inversion des positions ? Faut-il interpréter ainsi la croissance de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ? Qu'en est-il de l'enseignement professionnel ? Et des savoirs « de métier » ?

La massification de l'accès au diplôme, prévue comme une politique de démocratisation, a de fait contribué à rigidifier la hiérarchie des diplômes, à stigmatiser les non et peu diplômés, quels que soient leur âge et leur expérience, et a généré la mise en place de la VAE sans pour autant garantir la reconnaissance des diplômes sur le marché du travail. Les curricula ont été transformés, la réalisation de stages en entreprise s'est normalisée, mais les liens entre les diplômes et les qualifications sont loin d'être assurés. Les politiques d'aide à l'emploi et d'insertion ont non seulement imposé de nouvelles notions, telles que l'« employabilité », mais également déstabilisé le fonctionnement du marché du travail et les liens entre les emplois et les salaires. La menace d'« inemployabilité » pèse sur tous les actifs, qui doivent avoir recours à la formation formelle, non formelle et informelle pour pouvoir l'affronter.

Ces constats invitent à questionner le développement de l'alternance, du stage professionnel, comme la place et le rôle de la formation dans les formes particulières d'emploi. La domination actuelle des formations en alternance s'explique-t-elle par leur efficacité ? Mais laquelle ? De quelle « efficacité » sont-elles porteuses pour avoir pris une telle importance ?

De nombreuses certifications professionnelles sont créées en permanence pour des raisons qui ont peu à voir avec la protection des individus : capter un public, conquérir un marché, légitimer un organisme de formation, réguler un segment du marché du travail… Si leurs enjeux sont multiples, ils ont beaucoup à voir avec une forme de marchandisation des formations et des certifications professionnelles. Comment et par qui celle-ci est-elle organisée ? Quelle est l'attractivité et quel est le public de ces nouvelles certifications ? Quels sont les organismes qui les développent et à quelles concurrences ont-ils à faire ? Quels sont les effets de cette marchandisation ?

L'institution de nouveaux diplômes adressés à des emplois non ou peu qualifiés, pour professionnaliser des activités et pérenniser dans l'emploi ceux qui les réalisent, n'apparaît-elle pas par ailleurs susceptible de générer de nouvelles sources de discrimination professionnelle ?

L'incitation des pouvoirs publics à professionnaliser l'enseignement supérieur, à corréler les diplômes à des compétences et à des emplois bien repérés, identifiés dans les fiches du Répertoire national des certifications professionnelles, conduit-elle à démocratiser l'enseignement supérieur, en le rendant plus accessible aux fractions de la population qui en étaient autrefois évincées ? Favorise-t-elle la reconnaissance des diplômes par les entreprises, comme ses initiateurs le prétendent ? Contribue-t-elle à fabriquer de nouvelles formes de domination ? Observe-t-on la mise en place d'un marché des diplômes profes-

sionnels de l'enseignement supérieur ? Comment interpréter cette domination de la doctrine « adéquationniste » ?

– *Qui domine les politiques de formation et de certification ?*

Une des particularités des politiques de formation et de certification tient dans la multiplicité des acteurs qui les définissent et les mettent en œuvre : partenaires sociaux, État, Régions, branches, entreprises, professionnels. Mais qui domine parmi ces acteurs ? Qui joue un rôle prépondérant dans la définition des nombreuses réformes qui ont vu le jour depuis deux décennies et sont déjà inscrites dans l'agenda politique ? L'État est-il forcément dominant ? Quelle est l'autonomie des Régions à son égard ?

De même, dans les différentes instances paritaires qui contribuent à l'élaboration et à la suppression des diplômes et des certifications professionnelles quelles qu'elles soient, comment s'organise le dialogue social et se dénouent les éventuels conflits ? Comment les pouvoirs sont-ils distribués ?

3. Les agents de la formation et de la certification

Bien qu'un secteur d'activité consacré à la formation se soit déployé, que des services de formation se soient multipliés dans les entreprises et que le nombre des agents de la formation ait augmenté, l'autonomie des ces activités et de ces agents, leur reconnaissance sociale, semblent loin d'être acquises.

– *Des services de formation dominés ?*

Au sein des entreprises, qui contrôle les politiques de formation, sachant que le paritarisme est censé en être un pilier ? La formation est-elle l'objet d'âpres négociations ? Sert-elle de support à la mise en place d'une entente cordiale ou au contraire est-elle source d'enjeux et de conflits ?

Lors des conversions industrielles, quand sont mis en place des plans sociaux, la formation est mobilisée pour assurer les futurs licenciés de leur capacité à retrouver un emploi. Comment s'opèrent les négociations qui conduisent à la définition de ces plans ? Comment la formation et la certification sont-elles alors perçues ? Sont-elles l'objet de refus, de résistances, ou au contraire de consensus ?

De même, de nombreuses entreprises disposent d'un service formation mais celui-ci n'est-il pas en position dominée au sein des directions ? Ne souffre-t-il pas de la concurrence d'autres services, en particulier de celui des ressources humaines dont il est parfois une fonction intégrée ? Lorsque c'est le cas, la fonction formation ne se trouve-t-elle pas instrumentalisée et utilisée pour servir d'autres fins que celles auxquelles elle est censée répondre. Qu'en est-il dans les périodes de crise économique, comme c'est le cas aujourd'hui ?

– *Les universités d'entreprise*

Après avoir supprimé leurs écoles internes et confié à l'État la formation de leurs futurs salariés, les entreprises se sont réengagées depuis plusieurs années dans la mise en place d'écoles et d'universités d'entreprises. Carrefour, la Poste, la SNCF, Véolia… disposent de « campus » et « d'universités » qui visent la préparation de diplômes spécifiques et d'une main d'œuvre « idéalement » adaptée aux exigences de ces entreprises. En quoi consistent ces dites « universités » ? Qui les anime, qui y enseigne, à quels publics s'adressent-elles ? Les garanties d'accès ou de maintien en emploi, de mobilité, sont-elles plus assurées ? Ces organismes interviennent-ils en concurrence ou en partenariat avec des institutions d'État ? Qui détient le pouvoir le plus fort dans les partenariats existants ? La mise

en place de tels organismes intervient-elle pour imposer de nouvelles normes d'accès à certains emplois ?

– *Les prestataires de formation*

Les appels d'offres publics qui régissent le marché de la formation tout au long de la vie contribuent à restructurer ce marché. Les petites associations, souvent consacrées à l'insertion de publics particuliers, se trouvent fragilisées. Des voies de contournement des normes imposées par l'Union européenne sont utilisées par certaines régions, qui instituent des services d'intérêt économique général pour permettre à certains organismes de formation d'échapper aux appels d'offres. Les « gros » organismes de formation sont-ils les gagnants de la nouvelle organisation en place dédiée à la libre concurrence ? Les stratégies élaborées par les régions et par d'autres acteurs éminents sont-elles propres à limiter les effets de domination ?

D'autres questions se posent, relatives aux relations qui lient aux entreprises les différents organismes de formation prestataires. Ces relations sont définies comme des relations marchandes dans lesquelles les organismes tentent d'assurer à leurs clients la qualité du service qu'ils offrent. Mais sont-ils en position dominée ou dominante ? Définie comme un marché, dans un cadre légal instituant une obligation de dépenses, la formation est-elle un secteur dominé par l'offre ou par la demande ?

Quant aux formateurs, qui constituent une main d'œuvre hétérogène mais souvent soumise à une certaine précarité et à des salaires plutôt bas, comment absorbent-ils les transformations à l'œuvre ? Leur professionnalité a-t-elle augmenté depuis quelques années, au point de les transformer eux-mêmes en acteurs de leur carrière, ou bien la crise économique a-t-elle renforcé leur fragilité ? La prévalence de la formation dans les politiques publiques se traduit-elle par des bouleversements au sein des catégories d'agents qui en ont la charge ?

Les propositions de communication (**1 page** maximum, bibliographie comprise) devront, pour être retenues, indiquer le **nom**, le **statut**, l'**affiliation** et les **coordonnées** de l'auteur, préciser le **thème** choisi puis expliciter synthétiquement la **problématique** traitée, le type de **technique d'enquête** et le **terrain** ou les **sources** qui caractérisent la recherche et ses **principaux résultats.**

Ces propositions doivent être adressées au plus tard pour le **30 janvier 2013** **simultanément** sous fichier word à :

Fabienne Maillard (fabienne.maillard@u-picardie.fr),
Emmanuel de Lescure (emmanuel.delescure@parisdescartes.fr),
Ariel Sevilla (ariel.sevilla@wanadoo.fr)**.**

Les réponses aux propositions seront envoyées au plus tard le **1er mars 2013**.
Le texte complet de la communication devra ensuite être transmis pour le **15 juin 2013**.