

MODERNISATION ET EXCLUSION SOCIALE

PAR JEAN-PIERRE LE GOFF *

La formation est devenue un thème majeur du discours politique et médiatique. On attend beaucoup du développement de la formation face aux défis économiques et technologiques et face au problème central de l'emploi. Sollicités de tous côtés, ceux qui, de près ou de loin, sont investis dans des pratiques de formation, peuvent avoir quelques difficultés à s'y retrouver.

Au-delà du consensus général sur l'importance à accorder aujourd'hui à la formation, deux problèmes centraux restent posés : pour quoi faire et comment faire ? Les réflexions et pratiques actuelles se sont largement investies sur le *comment* au détriment du *pourquoi*. Mais l'importance accordée à la *technicité* du métier de formateur ne saurait suppléer – sauf à verser dans l'idéologie d'une modernité se suffisant à elle-même – à une réflexion sur les finalités de la formation.

L'AMBITION PREMIÈRE

Commençons par le commencement, ou plutôt par le droit au congé individuel de formation dans les entreprises, instauré sous l'impulsion de Jacques Delors au début des années 70. Cette loi nouvelle entend répondre dans le domaine de la formation à la crise sociale et culturelle de mai 68. Les finalités alors assignées à la formation continue constituent des points de référence importants qui vont largement structurer une certaine identité du *formateur*, une conception de son rôle et de ses buts dans la société.

- Tout d'abord, le développement de la formation est étroitement associé à l'idée d'*égalité des chances*. A sa manière, la formation continue participe à la lutte contre les inégalités sociales et culturelles, elle prolonge ainsi une des missions premières de l'école : *« Il s'agit... en redonnant une deuxième ou une troisième chance à des individus tout au long de leur carrière, d'essayer de prolonger l'effort qui est déjà fait dans le système d'éducation première... pour égaliser, autant que faire se peut, les chances. C'est un objectif qui va de soi, à une époque où tout le monde parle d'égalité, d'aspiration à l'égalité. »*¹ Dans ce cadre, le droit à la formation continue en entreprise doit permettre aux salariés d'accéder à des qualifications supérieures. Formation continue et promotion professionnelle et sociale vont de pair. Enfin, cette égalisation des chances est inséparable d'un changement des *conditions de travail*, d'une *réorganisation de la vie au travail* remettant en cause le travail parcellisé, permettant aux salariés d'exprimer leurs potentialités.

- La formation doit, d'autre part, *aider l'homme à faire face au changement*, changement professionnel, mais aussi changements sociaux et culturels qui secouent le monde d'aujourd'hui.

- Bien plus, la formation permanente est elle-même facteur de changement ; elle joue un rôle actif par les transformations culturelles qu'elle peut induire : *« rendre l'homme capable d'autonomie. Et par là-même de pouvoir en quelque sorte agir sur son environnement. »*² Autonomie dans le travail, mais aussi plus

¹. Jacques Delors :
Reconsidérer
l'ensemble du système
dans la revue
L'Education, mai 1973.

². Ibid, p. 19.

largement face aux institutions et à l'Etat : *«Il faut casser ce rapport père-adolescent qui caractérise le lien entre l'Etat et le citoyen.»*³ La formation peut créer une dynamique de changement parce qu'*«elle ouvre de nouvelles perspectives à chacun, parce qu'elle renforce l'insatisfaction devant sa vie de travail telle qu'elle est»*⁴, elle doit rendre les citoyens plus *«vindictifs»*, contribuer à *«l'épanouissement de la personne»*, *«à la conquête d'une véritable autonomie»*. *«C'est la promesse d'une libération des hommes et des femmes insérés jusqu'alors dans une situation de dépendance excessive à l'égard des institutions, enchaînés dans les contraintes matérielles d'une vie de travail, et souvent d'une vie personnelle sans ouverture, sans possibilités d'épanouissement.»*⁵

Dans cette optique, on veillera à lier plus étroitement formation générale et formation professionnelle, à ouvrir la formation sur le monde et la société. Si la formation doit s'ancrer dans la réalité économique, dans l'entreprise, elle n'y trouve pas, loin s'en faut, l'essentiel de ses finalités.

LA DÉCEPTION

Entre les finalités explicites de la loi de 1971 et la réalité concrète de la formation continue en entreprise, l'écart va vite s'avérer important. Le bilan est dressé par Jacques Delors lui-même à la fin des années 70 dans un article intitulé *«Une déception diffuse»* et qui commence par un constat sans concession sur *«l'érosion des ambitions initiales»*.

- Loin de corriger les inégalités, la formation continue dans les entreprises les a amplifiées en privilégiant les techniciens et les cadres au détriment des OS
- Le développement de la formation s'est heurté au manque de démocratie dans l'entreprise. Les directions ont gardé la haute main sur le dispositif de formation, sans que les organisations syndicales parviennent de leur côté à s'investir sur ce terrain.
- Les actions de formation adaptatives à court terme ou à objectif strictement opérationnel ont continué à être dominantes et *«ont fait perdre de vue l'idée de l'épanouissement et de la formation culturelle des personnes : aujourd'hui les salariés ne peuvent guère se former que par rapport au projet professionnel tracé pour eux par la collectivité entreprise»*⁶.
- La formation continue est devenue un marché disputé par de multiples organismes dont l'utilité n'est pas toujours attestée et pour qui la recherche du profit constitue l'objectif premier.

L'EFFET CRISE

Les objectifs initiaux de la formation ne vont pas seulement se heurter à la réalité des pratiques, leur érosion va se trouver fortement accentuée par la crise économique et l'importance prise par le problème de l'emploi. La crise économique va orienter fortement la formation continue dans une double direction : elle va devenir à la fois un élément central de la gestion sociale du chômage et un moyen déterminant de la bataille de la compétitivité des entreprises. On va ainsi voir apparaître et se développer le phénomène des stages *parking*, visant tout autant à *occuper un public qu'à le former*, sans qu'il y ait de réelles perspectives d'emploi. Stages réduisant les statistiques de chômage, bouées de sauvetage et de survie des laissés-pour-compte, des restructurations industrielles.

Mais l'effet crise ne s'arrête pas là. Dans le même temps, de nouvelles exigences de formation vont se développer à l'intérieur même des entreprises qui se restructurent. La formation ne va plus être seulement considérée comme une sorte d'obligation sociale et légale vis-à-vis des salariés, elle va se trouver désormais très directement impliquée dans les finalités des entreprises. La

³ . Ibid.

⁴ . Jacques Delors : Au-delà des illusions, revue Esprit, octobre 1974, p. 553.

⁵ . Ibid, p. 559.

⁶ . Jacques Delors et Didier Jeanperrin : Une déception diffuse in Droit social, février 1979.

* **Chargé d'études au centre de formation des formateurs du CNAM, animateur du club « Politique autrement ».**

formation prend sa place dans la *mobilisation de la ressource humaine*, élément important dans la recherche de la productivité et de la qualité. Elle tend à être considérée comme un investissement, qui, comme tel, à terme peut être rentable. Elle sera désormais étroitement associée aux développements des nouvelles technologies et aux nouvelles formes de gestion du personnel et de management.

LA FORMATION DOIT ÉPOUSER L'ENTREPRISE

On comprend dans ces conditions que l'identité du formateur forgée dans les années 60-70 soit sérieusement mise à mal. Les objectifs de promotion, d'autonomie, d'ouverture sociale et culturelle paraissent secondarisés, pour ne pas dire *dépassés*, face à la nouvelle réalité du chômage et des restructurations. De facteur actif de changement, la formation n'est-elle pas plutôt devenue la simple accompagnatrice d'une modernisation dans sa double réalité des laissés-pour-compte et des noyaux performants de main-d'œuvre fidélisés à l'entreprise ? Les métiers de la formation ont pu ainsi, pour partie, évoluer vers une gestion sociale du chômage, tandis que les nouvelles actions de formation dans les entreprises allaient devenir pour beaucoup le point de référence solide auquel s'articuler.

Dans un contexte où les finalités sociales et culturelles de la formation continue sont sérieusement ébranlées, le discours moderniste patronal occupe le terrain. Le développement des compétences étant désormais au cœur de la compétition économique *«la formation doit épouser l'entreprise»*⁷. Certes, *«la matière même sur laquelle ils (les formateurs) travaillent – l'esprit humain – est entre toutes précieuse. Mais cela ne distingue pas les formateurs du reste de l'encadrement... Le rôle des formateurs n'est pas de compenser ce que l'entreprise aurait de nécessairement inhumain. Il est de l'aider à se développer comme communauté professionnelle pour réussir comme entreprise»*⁸. Quant aux organismes de formation externe, ils doivent désormais être *«imprégnés de la morale du marché»*⁹. Entre l'animation sociale du chômage et le management moderniste, *quid* des finalités premières de la formation ?

LOGIQUE ÉCONOMIQUE, DÉRIVE POLITIQUE

Ce tournant qu'a connu la formation et la crise qui en a résulté n'ont pas produit que des effets négatifs, ils ont permis aussi l'émergence de nouvelles exigences. La crise a, en effet, posé avec force le problème de l'utilité sociale de la formation. Il est devenu plus difficile pour un formateur de faire de la formation *comme avant*, c'est-à-dire en se désintéressant quelque peu de ses effets pratiques. La formation est devenue une nécessité impérieuse face aux mutations de tous ordres que connaît notre société et on a commencé à lui demander des comptes. Du même coup, l'exigence de professionnalisme s'est faite plus forte : le formateur doit être plus compétent et il est lui aussi soumis à une obligation pratique de résultats.

La volonté de parvenir à un épanouissement des individus, à la maîtrise de leur propre vie, pour légitime qu'elle soit, s'est trouvée interpellée, à partir du moment où elle se cantonnait dans la seule sphère de l'activité pédagogique. Celle-ci a été, pour partie, redéfinie en termes *d'outils* correspondant à des objectifs précis en termes de compétences. On est ainsi passé d'une conception de la formation à connotation militante à une conception plus pragmatique et opérationnelle. Les formations ont dû répondre à des demandes multiples relevant de plus en plus de mutations techniques et professionnelles. Mais cette évolution s'est faite sans que soient repensées et réactualisées les finalités premières de la formation. Les formateurs sont ainsi devenus, de fait, les accompagnateurs d'une modernisation dont les finalités dominantes ont avant tout été pensées en termes économiques.

La prise de conscience actuelle des aspects sociaux négatifs de cette modernisation, peut être l'occasion d'une nécessaire réactualisation des finalités premières de la formation. Il ne s'agit pas seulement d'accompagner des muta-

⁷. Yves Cannac et la CEGOS, Ed. Hommes et Techniques, 1985.

⁸. *Ibid.*, p. 69-70.

⁹. *Ibid.*, p. 73.



tions s'effectuant selon une pure logique économique, mais de faire en sorte que ces mutations n'entraînent pas une déstructuration du tissu social et que soit favorisée la constitution de nouveaux rapports sociaux dans l'entreprise comme dans la cité. L'enjeu du développement de la formation ne peut être pensé selon une pure logique économique, selon la nécessité de développer la compétitivité des entreprises (« l'entreprise France »), l'enjeu est d'ordre social et culturel : *va-t-on ou non laisser se développer une société éclatée avec à un pôle la figure du manager moderniste et à l'autre les laissés-pour-compte de la modernisation ?* Et cet enjeu a une portée politique : *va-t-on laisser se désagréger le tissu social à un point tel que des catégories importantes de la population puissent servir de masse de manœuvre et d'appui aux tentatives démagogiques, xénophobes et racistes de l'extrême-droite ?*

La formation ne peut à elle seule prétendre résoudre cette question, mais elle peut y aider : il y a urgence aujourd'hui à accorder la priorité de l'investissement formation aux publics dits de *bas niveaux*.

NOUVELLES TECHNOLOGIES, NOUVEAUX EXCLUS

L'introduction des nouvelles technologies et l'évolution de l'organisation du travail dans le sens d'une remise en cause du modèle taylorien, nécessitent un développement important de la formation en entreprise. Mais vers quelles catégories de salariés l'effort doit-il être porté ?

Certaines entreprises peuvent viser, avant tout, à former de nouveaux « noyaux de main-d'œuvre » composés de salariés jugés les plus aptes. Par là-même, le risque existe bien d'exclure du travail ou de cantonner à des tâches dévalorisées tous ceux qui n'ont pu atteindre le niveau requis, ou plus simplement qui n'ont pas été jugés aptes par leur hiérarchie. L'encadrement ne doit pas rester le principal bénéficiaire de la formation. La réussite des entreprises et l'action pour l'emploi passent par le développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des travailleurs. Les plus vulnérables dans l'entreprise sont les ouvriers et les employés non qualifiés et, parmi eux, beaucoup de femmes et de travailleurs immigrés. Ces catégories sont les premières licenciées et une formation venue trop tard peut difficilement leur permettre de garder ou de retrouver un emploi.

La formation des ouvriers peu qualifiés est un problème-clé à résoudre aujourd'hui. La polarisation vers de plus hauts niveaux de formation initiale et l'acquisition de diplômes type Bac ou Bac + 2, peut constituer une fuite en avant et une déresponsabilisation face à l'urgence du problème. Le développement des nouvelles technologies ne saurait non plus servir d'argument pour justifier une « inadaptation » de ces travailleurs. Ce développement implique, au contraire, que soient mises en pratique de nouvelles démarches pédagogiques qui permettent d'articuler, sans formalisme ni abstraction, les apports théoriques aux problèmes concrets rencontrés dans l'activité de travail¹⁰. C'est à cette condition pratique que la formation en entreprises peut contrecarrer le processus d'exclusion.

On ne saurait, cependant, en rester à la seule référence de l'entreprise moderne en voie de restructuration. Les formations novatrices ayant lieu dans les entreprises en liaison avec le développement des nouvelles technologies ne peuvent être érigées en une sorte de modèle reproductible à l'ensemble de la

¹⁰ . J.L. Ferrand, J.P. Le Goff, G. Malglaive, R. Orofiamma : *Quelle pédagogie pour les nouvelles technologies - La Documentation Française*.

société. La polarisation sur les nouvelles technologies risque, en effet dans bien des cas, de laisser de côté ou de secondariser les formations liées aux besoins spécifiques au niveau local ou régional. De nouveaux types d'activité correspondant à des emplois « *d'utilité sociale* » ont vu le jour : environnement et cadre de vie, santé et relations sociales dans les cités... Ces activités ne sauraient être jugées selon le critère de rentabilité des entreprises traditionnelles, car le service rendu à la collectivité doit prendre en compte le *coût social* que représentent le chômage, la délinquance ou la drogue... Elles peuvent concerner tous ceux qui se trouvent réduits à l'inactivité et au désœuvrement. La formation liée à ces activités peut ainsi contribuer à une socialisation, à une première qualification des couches les plus défavorisées ou marginalisées, en même temps qu'elle peut aider à restructurer des rapports sociaux et recréer de nouveaux cadres de vie dans les zones les plus durement touchées par la crise. Dans ce domaine, les expériences novatrices ne manquent pas, mais l'inflation du discours managérial et technocratique a largement contribué à les secondariser. Aujourd'hui, face aux risques de déstructuration du tissu social, le soutien à leur apporter et leur popularisation apparaissent comme des nécessités des plus urgentes.

REVALORISER LES FORMATIONS CULTURELLES

Enfin, il importe de revaloriser la dimension culturelle de la formation. Là aussi sa finalité ne peut se limiter au seul aspect de *l'adaptation au changement*. La formation peut être aussi un élément dynamique de ce changement en aidant les individus à se positionner comme acteur dans l'entreprise et plus largement dans la société.

La nécessité d'une bonne formation générale et d'une *ouverture culturelle* est aujourd'hui largement reconnue, mais elle se trouve, elle aussi, réduite à l'acquisition de *compétences* dont l'utilité n'est envisagée que dans la seule sphère du travail et de l'entreprise. Les individus *à fort potentiel* sont ceux qui disposent d'une solide formation de base qui les rend capables de faire face par eux-mêmes à *des situations de travail diversifiées et mouvantes*. Mais qu'en est-il aujourd'hui de la citoyenneté ? Doit-on se résigner à penser que les questions du fonctionnement d'une société, des finalités de la vie des hommes en société, sont devenues aujourd'hui si complexes, qu'elles ne peuvent plus faire l'objet de délibérations collectives sur une large échelle ? Peut-on réduire le statut du citoyen à celui de consommateur par médias interposés du spectacle politique et de *votant* à date fixe ?

Dans la définition d'une nouvelle citoyenneté, la formation a aussi un rôle important à jouer :

- Face au développement des sciences et des techniques, à la multiplication des canaux de communication qui placent chacun devant la complexité du monde, il est nécessaire d'élever le niveau global de formation. C'est d'abord le rôle de l'école, mais le rythme même des mutations implique une formation permanente. Mieux connaître ces découvertes scientifiques, ces nouvelles technologies, ces nouveaux moyens de communication, c'est la condition pour éviter toute fétichisation, pour permettre un recul critique face à toute exploitation irrationnelle et démagogique, pour pouvoir débattre en connaissance de cause de leur finalité.
- Mais cette connaissance scientifique et technique ne peut constituer le tout. La formation doit aussi fournir les points de repères historiques, institutionnels et culturels qui permettent à l'individu de s'inscrire dans une histoire collective, de se repérer dans une société et un monde qui apparaissent en plein bouleversement.
- Enfin, cette transmission des acquis scientifiques, techniques et culturels, doit s'accompagner de l'acquisition de capacités d'analyse et de raisonnement, d'argumentation, indispensables à la communication entre les hommes, à la délibération des enjeux et les finalités de la *modernisation*.

La formation peut ainsi contribuer, non seulement à restructurer le tissu social déchiré par la crise, mais aussi à dynamiser la vie démocratique.