

Sociologie des pouvoirs, pouvoirs de la sociologie
Université de Picardie Jules Verne, 3-7 juillet 2017

APPEL À COMMUNICATIONS
RT46 – Formation, certification, qualification

Propositions à soumettre avant le 28 février 2017

La formation professionnelle, initiale et continue, et la certification professionnelle constituent des objets volontiers consensuels, bien souvent abordés à partir de ce qu'ils sont supposés apporter aux individus. C'est grâce à son statut d'« élément de convergence possible », entre les organisations patronales et syndicales, et entre les différents partis politiques, que Jacques Delors a pu justifier l'intervention de l'État sur la formation des adultes. La formation, comme la certification, constituent des objets de compromis qui semblent exclure *a priori* les questions relatives au pouvoir, alors même que « former » revient souvent en France à « réformer »¹. Ainsi, tout en instituant « la formation continue dans le cadre de l'éducation permanente », chargée de donner de nouvelles perspectives de mobilité professionnelle à l'ensemble des actifs grâce à une formation rémunérée organisée sur le temps de travail, la loi de 1971 a favorisé le développement d'un nouveau marché sans bien en définir les contraintes ni les objectifs. Les écarts entre les promesses brandies et les résultats obtenus n'ont pas manqué, la formation continue étant régulièrement accusée de reproduire les inégalités scolaires qu'elle devait pourtant contribuer à compenser.

Depuis la politique de généralisation de l'accès au diplôme menée dès le milieu des années 1980 et relayée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui, via la validation des acquis de l'expérience, l'étend à l'ensemble des actifs et aux bénévoles, formation et certification vont de pair, l'essentiel étant qu'elles soient à finalité « professionnelle ». Officiellement placés au cœur du dialogue social, ces deux objets inspirent une faible activité critique, comme si leur *sociologisation* n'avait pas lieu d'être ou que le dévoilement de certaines pratiques ou conséquences valait remise en cause de la formation, cette dernière étant principalement pensée comme forcément positive. Les bénéfices que lesdits « individus » sont censés retirer des formations qu'ils suivent et des diplômes, titres et certificats divers qu'ils acquièrent tout au long de leur vie semblent ainsi suffire à exclure les questions relatives au pouvoir. Pourtant, les transformations des politiques de formation sont constamment le fait de conflits et de compromis entre deux acteurs principaux que sont l'État et les entreprises (auxquels, selon les périodes, s'ajoutent les syndicats), les secondes hésitant à prendre en charge entièrement la formation pour mieux l'adapter à leurs besoins ou en confier la responsabilité à l'État. Le financement, la définition des contenus, la responsabilité du contrôle et de la sélection des bénéficiaires sont l'objet de tensions constantes dont la résolution constitue des équilibres toujours temporaires et faiblement stabilisés, tributaires de compromis locaux ou nationaux. Le pouvoir de l'État (l'État central mais aussi de façon croissante, les Régions) paraît s'être accru puisqu'il semble aujourd'hui impulser, déterminer, régir la formation comme la certification, via des lois, des dispositifs et des institutions, et porte une grande responsabilité dans la libéralisation du marché de la formation et de la certification et la genèse des contraintes imposées aux individus pour devenir ou rester « employables ». Il en va également pour tout ce qui concerne la hiérarchie des diplômes, l'atteinte d'objectifs de diplômés à des niveaux toujours plus élevés (50 % d'une classe d'âge à la licence en 2025 par exemple, l'objectif de conduire 80 %

¹ Cf. Brucy G., Caillaud P., Quenson E. et Tanguy L., *Former pour réformer*, Paris, La Découverte, 2007.

d'une génération au niveau du baccalauréat étant désormais réalisé), ou le développement à marche forcée de l'apprentissage et de la professionnalisation dans l'enseignement supérieur. Les restrictions imposées à la formation des actifs, les changements incessants qui l'affectent sans jamais faire la preuve de leur efficacité, sinon en termes de responsabilisation accrue des individus, lui sont également redevables, tout en impliquant d'autres acteurs et des luttes avec eux et entre eux qu'il est important d'identifier. Par leur participation plus ou moins active, qui doit par conséquent être élucidée, les organisations professionnelles contribuent, elles aussi, à la mise en place d'un nouveau modèle salarial, dans lequel la formation et la certification tout au long de la vie jouent un rôle majeur qui ne saurait être seulement profitable aux actifs. Assimilée à une politique d'« empowerment », la création incessante de nouveaux droits individuels s'inscrit quant à elle dans la dénégation des rapports sociaux et donc des rapports de pouvoir qui les structurent. Elle produit pourtant une dilution des droits collectifs en rupture avec les règles politiques, juridiques et sociales qui opéraient jusque-là. La déconstruction des enjeux, des formes, des instruments et des acteurs qui mobilisent la formation et la certification au nom de la nécessité des changements qu'elles sont censées faire advenir, apparaît dès lors indispensable.

Les approches proposées pourront concerner l'État, les Régions, les entreprises et les branches professionnelles, les organismes formateurs et certificateurs dont les ministères, les organisations professionnelles, les individus qu'ils soient formés, demandeurs de formation ou formateurs... ainsi que les relations entre ces différents acteurs. Elles pourront aussi bien être centrées sur le pouvoir sur la formation (pouvoir de prescrire la formation et de consacrer les certifications qui en sont issues) que sur le pouvoir de la formation (ce que l'on prête à la formation comme capacité à transformer des situations). Elles pourront également s'intéresser aux résistances, aux contre-pouvoirs, qui s'exercent en formation, aux dispositifs à visées émancipatrices qui se développent de manière autonome vis-à-vis des pouvoirs prescriptifs dominants. Enfin, outre les politiques de formation et leur construction, elles pourront s'attacher au niveau des relations de pouvoir mises en œuvre dans des interactions interindividuelles en focalisant par exemple sur les rapports entre des prescripteurs (direction des ressources humaines, managers, responsables de formation, conseillers pour l'emploi, conseillers d'insertion, accompagnateurs, orienteurs...) et des « bénéficiaires » (salariés, chômeurs, jeunes sortant du système scolaire...) et les technologies sociales mobilisées par les uns pour assurer leur pouvoir sur les autres.

Les propositions de communication devront indiquer les éléments suivants :

- Nom et Prénom du (des) auteur(s)
- Statut(s) du (des) auteur(s)
- Établissement(s) et laboratoire(s) de rattachement
- Adresse(s) électronique(s)
- Titre de la communication
- Résumé de la proposition (environ 2500 signes maximum, espaces et bibliographie compris) avec : le **thème** choisi, la **problématique** traitée, le type de **technique d'enquête** et le **terrain** ou les **sources** qui caractérisent la recherche et ses **principaux résultats**.
- Références bibliographiques

Ces propositions doivent être adressées au plus tard pour le [28 février 2017](#) sous fichier docx, doc, rtf ou odt (**pas de pdf**) à : <rt46.afs@laposte.net>.

Les réponses aux propositions seront envoyées après le [15 mars 2017](#).

Le texte complet de la communication devra ensuite être transmis pour le [7 juin 2017](#).