



**HAL**  
open science

## L'obsolescence de l'éducation permanente ?

Véronique Lelièvre

► **To cite this version:**

Véronique Lelièvre. L'obsolescence de l'éducation permanente?. 2020, 10.58079/nc18. hal-03040431

**HAL Id: hal-03040431**

**<https://cnam.hal.science/hal-03040431v1>**

Submitted on 4 Dec 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License



Formation  
Apprentissage  
Professionalisation  
Innovation

## Carnets de recherche sur la formation

# L'obsolescence de l'éducation permanente ?

Véronique Lelièvre

Laboratoire Formation et apprentissages professionnels - Cnam

Cet article présente les premiers résultats d'une recherche effectuée dans le cadre d'une thèse en Sciences de l'éducation dont le projet est d'étudier les évolutions idéologiques qui caractérisent les conceptions de la formation professionnelle en France. Ces premiers résultats découlent d'un travail réalisé sur l'analyse du discours de cinq textes de loi sur la formation professionnelle et tout particulièrement sur l'analyse de l'évolution du lexique de la formation. Le corpus étudié est composé du texte fondateur sur la formation professionnelle (loi du 16 juillet 1971) et des lois pour lesquelles des changements significatifs ont été opérés (loi du 4 mai 2004, du 24 novembre 2009, du 5 mars 2014 et de la dernière loi en vigueur du 5 septembre 2018).

Cet article invite également chaque lecteur à s'interroger sur la façon dont le législateur utilise les mots en tant que producteur d'un point de vue sur la formation professionnelle, et de discerner comment au fil des années le concept d'*éducation permanente* est devenu obsolète.

## L'analyse du discours dans les textes de loi

La lexicométrie (alliance des sciences du langage, des statistiques et de l'informatique) est la méthode qui a été utilisée pour traiter le corpus. A l'aide du logiciel de données qualitatives NVivo, j'ai effectué une requête pour chaque texte de loi sur les 1 000 mots les plus fréquents et de longueur minimum de 5 lettres, à partir d'une récurrence de minimum 10 (présence de chaque mot). Ces mots au nombre de 532 (dont les mots lexicaux) ont été entrés dans un tableau et classés par ordre chronologique d'apparition dans les textes de lois. J'ai attribué à chaque mot un lexique de référence. Puis j'ai extrait du tableau le lexique de la formation composé de 35 mots (dont les mots lexicaux) pour lesquels, j'ai fait une requête textuelle afin de pouvoir situer leur usage dans les textes de loi.

## Modèles idéologiques et formation

Selon Krieg-Planque (2014, p. 91) « L'usage d'un mot déterminé en tant qu'il supporte un point de vue n'est pas seulement le fait d'un locuteur donné, mais le fait d'un locuteur donné dans une conjoncture historique donnée. ». Ainsi, pour ce travail, j'ai supposé que l'évolution du lexique de la formation s'est opérée dans une relation étroite avec les enjeux socio-politiques des périodes où les différents textes de loi ont été promulgués. Pour étudier l'évolution du lexique et les idéologies en présence, j'ai choisi de traiter aussi bien les mots qui ont perduré dans le temps que ceux qui ont disparu du texte fondateur (loi 1971) soit les mots « formation », « action », « stage », « qualification » et la formule (expression figée qui correspond à un usage social) « promotion sociale ». Puis j'ai analysé les mots « professionnalisation » et « compétence » qui apparaissent à partir de la loi de 2004, et qui perdurent dans les lois de 2009, 2014 et 2018. Ces premiers résultats montrent que l'usage des mots dans les textes de lois peut être associé à quatre modèles idéologiques pour lesquels il est possible de repérer des manières différentes de penser et de concevoir la formation.

## Premier modèle : idéologie de l'éducation permanente (loi de 1971)

La loi du 16 juillet 1971 intitulée *loi portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente* s'inscrit dans un projet politique redevable au projet de « nouvelle société » mis en œuvre par le gouvernement de Jacques Chaban-Delmas en 1969 et aux principes de la politique sociale préconisée, à la même époque, par Jacques Delors. Les innovations essentielles de cette loi sont la reconnaissance du droit à la formation sur le temps de travail pour tous les salariés ainsi que l'obligation de participation des employeurs au financement de la formation.

En 1971, l'éducation permanente est indissociable de la notion de promotion sociale. Toutes deux inscrivent la formation postscolaire dans une dimension politique dans laquelle les acteurs sont porteurs de projets de transformation. Il s'agit d'éduquer l'homme pour une meilleure construction sociale. Éducation permanente et promotion sociale ne peuvent pas se comprendre indépendamment de cette ambition politique où l'idée était de permettre à un individu de s'élever au-dessus de sa condition.

C'est pourquoi, les mots « formation », « stage », « action », « qualification » et la formule « promotion sociale » utilisés dans la loi de 1971 sont à prendre dans leur acception en référence aux valeurs prônées par le projet politique de cette période.

L'usage du mot « stage » est lié au fait que les activités de formation étaient fondées sur une distinction entre travail et formation. Le stage de formation était un espace autonome et protégé où les activités de formation tenaient compte de la vie du groupe. Pour Sirota (2009), un stage « est fait pour passer d'un avant à un après et pour changer de place dans le corps social et permet au stagiaire d'accéder, à des degrés variables, à un nouveau statut de reconnaissance sociale ou professionnelle, c'est-à-dire politique ». Il est considéré comme un lieu où les apprentissages naissent des interactions entre les individus. En 1971, le mot « stage » est employé pour définir les activités de formation (*ex : les stages dits d'adaptation*), tandis que le mot « action » qualifie l'objet de formation (*ex : des actions de formation professionnelle et de promotion sociale*). De même, l'analyse du mot « qualification » en référence aux travaux de Zarifian (2006) a montré que la loi de 1971 s'est construite selon le modèle social de la qualification du poste de travail (*ex : acquérir une qualification plus élevée*). C'est-à-dire le modèle empreint des valeurs de l'éducation permanente où l'idée dominante était celle d'un individu qui a le droit d'apprendre pendant sa vie entière en vue d'une meilleure promotion sociale.

L'analyse des mots montre que leur usages sont apparentés à l'*idéologie de l'éducation permanente, et de la promotion sociale et professionnelle*, où les activités de formation, même si elles devaient permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, favorisaient leur promotion sociale.

## Deuxième modèle : idéologie de la professionnalisation (lois de 2004 et 2009)

Dans le cadre de l'Union européenne, la formation professionnelle et l'éducation font l'objet de programmes. En mars 2000, lors du Conseil européen de Lisbonne, les chefs d'États et de gouvernements conviennent de faire de l'Europe, l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. C'est dans ce contexte qu'est promulguée la loi de 2004 intitulée *Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*, qui introduit des modifications importantes dans le dispositif de 1971 en créant notamment un droit individuel à la formation (Dif) pour les salariés et le contrat de professionnalisation. La politique de formation est orientée autour de la notion d'employabilité par la production de compétences adaptées et le salarié devient l'acteur de la construction de sa qualification et de ses compétences (*ex : les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés*).

À partir de la loi de 2004, les mots « formation » et « qualification » connaissent des glissements lexicaux (j'appelle ici *glissement lexical*, un recueil de mots associés à un mot qui dans le temps a évolué vers d'autres mots). Là où hier on parlait de former, qualifier, ou perfectionner, on parle

désormais de professionnaliser. Là où hier il était écrit « qualification d'un poste ou d'un individu », on parle dorénavant « qualification professionnelle des salariés aux regard des compétences attendues ».

De plus, l'analyse des mots « compétence » (cité 21 fois) et « professionnalisation » (cité 48 fois), qui apparaissent pour la première fois dans la loi 2004, indique un glissement de paradigme de la formation. Le mot « compétence » introduit l'idéologie du développement de la culture des compétences, où l'individu est acteur de son évolution professionnel mais aussi une variable d'ajustement de l'entreprise (*ex : les actions de formation ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés*). Et le mot « professionnalisation » incarne l'idéologie de l'individualisation, où les dispositifs de formation préconisés (bilan de compétences, validation des acquis, actions de professionnalisation) inscrivent la formation dans une idéologie où l'individu devient l'acteur principal de son employabilité.

L'importance que prend la thématique du développement des compétences en 2004 signe un changement de paradigme vers une idéologie de la culture des compétences. Cette idéologie a progressivement amené « *un renversement des rapports entre l'économie et le social qui fait que maintenant, c'est le développement de la société qui doit se mettre au service du développement économique. Alors qu'on pourrait penser que le développement économique n'est que l'un des moyens du développement de la société* » (De Gaulejac, 2005).

L'année 2008 constitue le départ d'une nouvelle remise à plat du système de la formation, avec le lancement par le gouvernement d'un processus de réformes s'inscrivant dans une démarche globale de sécurisation des parcours professionnels et de modernisation du marché du travail. Les négociations aboutissent le 7 janvier 2009 à un accord national interprofessionnel (ANI) sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. Après plusieurs versions successives, de nombreux amendements et l'intervention de la commission mixte paritaire, la loi du 24 novembre 2009 *relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie* est publiée au Journal officiel. Cette loi s'inscrit dans le mouvement général d'individualisation enclenché par la loi de 2004 : il s'agit de permettre à chaque individu d'acquérir, d'actualiser, et de progresser au moins d'un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle pour favoriser son employabilité. L'individu dans ce contexte est co-responsable de sa formation et de son employabilité.

Par ailleurs, l'analyse des usages des mots montre qu'en 2009 leur acception est axée principalement sur la dimension professionnelle. L'analyse du mot « action » (cité 31 fois) indique qu'une culture du développement de la compétence et de la professionnalisation continue de se développer (*ex : actions permettant l'accès au socle de connaissance et de compétences*). L'analyse du mot « professionnalisation » (cité 29 fois) classe les activités de formation sous la notion de professionnalisation définit comme une mise « *en mouvement des individus dans des contextes flexibles et une fabrication d'un professionnel par la formation* » (Wittorsky, 2016).

L'ensemble de ces données montre que l'idéologie de la professionnalisation est le modèle dominant des lois de 2004 et 2009.

### **Troisième modèle : idéologie de l'individualisation (loi de 2014)**

La loi du 5 mars 2014 relative à *la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale* porte à la fois les réformes de la formation professionnelle, de l'apprentissage, et de la démocratie sociale. Les 35 articles de la loi sur le volet formation reprennent une grande partie des dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013, notamment sur le Compte personnel de formation (CPF), le Conseil en évolution professionnelle (CEP) et la simplification du financement de la formation professionnelle et le financement du dialogue social. Pour les individus, la loi favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle pour permettre aux salariés de se maintenir dans l'emploi, s'adapter aux mutations de l'économie, développer leurs compétences, et d'accéder à de nouveaux niveaux de qualification professionnelle. Pour les entreprises, la loi permet une gestion évolutive des ressources humaines et constitue un investissement en capital humain. Elle maintient l'adaptation des compétences aux métiers de demain, garantissant ainsi le développement de l'entreprise et sa pérennité sur le marché.

Les actions de formation prescrites (action de professionnalisation ; actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ; actions permettant l'accès à une certification) et l'usage de la formule « action de professionnalisation » (cité 10 fois) inscrivent l'ingénierie de professionnalisation sur le principe de dispositifs de formation « à la carte », qui prévalent sur des cursus identiques pour tous, et sur une offre diversifiée de situations professionnalisantes. Cette nouvelle ingénierie indique une rupture avec le modèle dit traditionnel « du stage de formation » de la loi 1971. D'autant plus que l'usage du mot « stage » dans son acception première (loi de 1971) a définitivement changé de signification : en 2014 un stage est *une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel* (Article L124-1 du Code de l'Éducation créé par Loi n°2014-788 du 10 juillet 2014).

L'idéologie de l'individualisation est le thème dominant de la loi de 2014, où la formation est devenue une responsabilité accrue du salarié qui devient véritablement acteur de sa formation.

## Quatrième modèle : vers une idéologie de la privatisation (loi 2018)

Au moment où j'écris cet article, l'étude des usages des mots dans le texte de loi du 5 septembre 2018 dite *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* est en cours. Cependant, l'analyse effectuée du texte de loi laisse déjà apparaître un ensemble de données annonciateur d'un changement de paradigme. Tout d'abord cette loi modifie en profondeur l'organisation de la formation professionnelle. Les places respectives du salarié et de l'employeur sont réorganisées, le champ de la formation professionnelle est étendu et simplifié, le régime juridique de l'apprentissage est assoupli, le financement de la formation professionnelle est unifié et le système de gouvernance rationalisé. La formation professionnelle est définie comme étant pour les entreprises un levier majeur de compétitivité et de transformation pour faire face efficacement aux mutations économiques, et comme étant pour les personnes l'opportunité de développer et d'adapter leurs compétences pour garantir leur employabilité et faciliter leur mobilité. Il revient désormais aux entreprises d'anticiper les changements, d'identifier dans chaque filière professionnelle les besoins en compétences, de faire évoluer les organisations pour être compétitives. Les branches professionnelles deviennent le pivot de l'ensemble du système. Ce sont elles qui, accompagnées par les opérateurs de compétences, auront la responsabilité de déterminer les priorités de formations nécessaires et de contribuer à la construction des certifications à finalité professionnelle.

Le salarié est placé au centre du dispositif de formation : le congé individuel de formation est remplacé par un congé de transition professionnel et chaque actif est doté d'un compte personnel formation monétarisé.

Les actions de formation prescrites (actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences) montrent que les intentions de cette loi sont la concrétisation de tous les objectifs de la loi de 2004. C'est-à-dire de faire de l'Europe, l'économie de la connaissance la plus dynamique et la plus compétitive du monde (Conseil européen de Lisbonne 2000). Ces premières données inscrivent d'ores et déjà la formation dans une dimension politique nouvelle, celle du néolibéralisme, où l'individu sera l'entrepreneur de lui-même et où la loi du marché de la formation domine.

## L'obsolescence de l'éducation permanente en débat

L'analyse du discours réalisée sur l'évolution du lexique de la formation professionnelle dans les textes de lois permet de distinguer quatre modèles idéologiques marqués par des enjeux socio-politiques des années de promulgation des lois. Les analyses permettent de montrer que la finalité première de la loi de 1971 - formation du citoyen et développement de la cité- disparaît dans les années 2000, au profit de la seule dimension économique de la formation. Il apparaît clairement que cette suppression du concept d'éducation permanente n'est pas anodine. Elle annonce un changement important dans la manière d'appréhender la formation, en France.

Le concept d'éducation permanente, en 1971, était indissociable de celui de promotion sociale et s'inscrivait dans une dimension politique où les individus étaient porteurs de projets de transformation. La loi de 2004, appuyée par les orientations de la Commission européenne, institutionnalise la fonction socio-économique de la formation comme fonction majeure. La logique

de production est renforcée et prend le pas sur la logique d'éducation. Ainsi parler de « formation tout au long de la vie » n'est pas anodin par rapport au concept d' « éducation permanente ». Ce principe introduit une rupture par rapport au système issu de la loi de 1971. Là où il s'agissait d'élever l'homme pour une meilleure construction sociétale, c'est désormais le développement économique qui se met au service du développement de la société. L'analyse des textes de lois de 2004 à 2014, ainsi que celle de l'usage des mots, confirment la mise en place d'une politique de formation axée sur l'employabilité des individus au service de la compétitivité, de la croissance et de l'emploi. Même si la volonté du législateur par la loi du 5 septembre 2018 « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » a été de modifier en profondeur le système de l'organisation de la formation professionnelle, il n'en demeure pas moins qu'elle s'inscrit dans la continuité des textes de loi précédents, et confirme la mise en place d'une politique de formation axée sur l'employabilité des individus au service de la compétitivité, de la croissance et de l'emploi. De surcroît, on peut légitimement avoir des interrogations sur cet intitulé accrocheur « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* ». De quelles libertés parle-t-on quand le discours édicté est de former des professionnels répondant aux besoins de l'économie ? De quelles libertés est-il question quand les personnes les plus éloignées de l'emploi ne peuvent faire usage de leur droit à la formation ? Quelles libertés sont valorisées quand l'offre de formation est désormais définie par les entreprises et les branches professionnelles ? L'ensemble de ces questionnements éloigne les acteurs du temps où la formation s'inscrivait dans le cadre de l'éducation permanente et donnait à chaque individu les moyens de devenir un citoyen avisé.

## Bibliographie

---

- Le Boterf, G. (1999). *De la compétence a la navigation professionnelle*. Paris : Editions d'Organisation
- Boudon, R. (1986). *L'idéologie ou l'origine des idées reçues*. Paris : Fayard.
- Dubar, C. (2004). *La formation professionnelle continue*. Paris : La découverte
- Dubar, C. & Gadéa, C. (1999). *La promotion sociale en France*. Paris : Presses Universitaires du septentrion.
- Gaulejac, V. de. (2005). *La société malade de gestion*. Paris : Éditions du Seuil.
- Goguelin, P. (1995). *La formation continue en société post-industrielle*. Paris : Presses universitaires de France, Que sais-je ?.
- Krieg-Planque, A. (2014). *Analyser les discours institutionnels*. Paris : Armand Colin.
- Caspar, P. (dir.). *Traité des sciences et des techniques de la formation*. 2<sup>ème</sup> éd. Paris : Dunod.
- Naville, P. (1956). *Essai sur la qualification du travail*. Paris : Éditions Marcel Rivière.
- Sirota, A. (2009). Qu'est-ce qu'un stage de formation ?, *Vers l'Education Nouvelle*, 533, 62-74.
- Wirtorski, R. (2016). *La professionnalisation en formation, textes fondamentaux*. Rouen : PURH.
- Zarifian, P. (2006). De la notion de qualification à celle de compétence, *Cahiers français, la documentation française*, 333, 8-13.

## Pour citer l'article

---

**LELIEVRE Véronique.** « L'obsolescence de l'éducation permanente ? » [en ligne], octobre 2020, < <https://crf.hypotheses.org/779> >



Les Carnets de recherche sur la formation sont une publication portée par le laboratoire Formation et apprentissages professionnels et le Centre de documentation sur la formation et le travail (CDFT) du Cnam. Ils sont hébergés par hypotheses.org (ISSN : 2679-4985).

