

Zeitschrift: Défis / proJURA
Herausgeber: proJURA
Band: 2 (2004)
Heft: 8: Protection des données

Artikel: Convenir d'une formation continue ou l'importance de l'argumentation
Autor: Kottelat, Jacques
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-824160>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 04.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Convenir d'une formation continue ou l'importance de l'argumentation

La formation continue, sujet débattu au quotidien, est présente dans tous les domaines professionnels. Il est conseillé de se former tout au long de sa vie, afin de se prémunir contre le chômage.

Dans cet article, nous proposons d'aborder le sujet à l'aide de la sociologie des conventions, développée par Boltanski et Thévenot (1991), afin de porter un

regard sur les choix des personnes désireuses (ou non) de s'engager dans une formation continue.

Comment un individu argumente-t-il pour justifier sa demande d'entamer une telle formation? Comment s'accorde-t-il avec son milieu professionnel et avec sa famille?

La sociologie des conventions

Dans notre société, les conventions permettent d'agir et de vivre ensemble. Le terme convention signifie convenir avec, s'entendre, s'accorder¹. Pour Boltanski et Thévenot, les conduites des personnes sont déterminées par des principes et des systèmes de valeurs. La sociologie des conventions s'intéresse à comprendre les moyens que la société se donne pour fonctionner. Elle considère les formes de coordinations et de régulations sociales à l'intérieur et à l'extérieur des institutions et la communication dans l'action collective. S'agissant de la formation continue, l'individu argumente; il justifie ses besoins et ses choix en fonction des connaissances qu'il a de son entreprise, de ce qu'elle attend et exige de lui. Il passe, par sa demande de formation continue, d'un aspect singulier (individu) à un aspect général (institution/entreprise) afin de correspondre aux attentes de l'institution ou de l'entreprise qui l'emploie.

Afin de définir comment les individus ajustent des circonstances personnelles à des catégories générales, il est nécessaire d'aborder le concept de la justification et le concept de la cité.

Le concept de la justification

Boltanski et Thévenot s'intéressent à la coordination des comportements humains. Ils pensent que chaque individu a les capacités d'identifier la situation dans laquelle il se trouve, pour ajuster ses comportements et ses actions à celle-ci. Par son argumentation, l'individu révèle sa manière d'agir et sa conduite, en entrant en conflit avec un autre individu ou un groupe.

Pour Boltanski, «suivre les acteurs au plus près de leur travail interprétatif» c'est prendre «au sérieux leurs arguments et les épreuves qu'ils apportent, sans chercher à les réduire ou à les disqualifier en leur opposant une interprétation plus forte». L'individu se référerait

à un *principe supérieur commun*, un principe qui donne la possibilité de dépasser les particularités des personnes, il cherche à s'accorder à une forme de généralité, à un monde ou à une cité.

Le concept de la cité

Boltanski et Thévenot définissent des «mondes» ou des «cités» à partir de philosophes, de penseurs, d'écrits actuels ou de guides d'action sur le management ou la communication. Pour eux, ces «mondes», ces «cités» sont des modes de légitimi-

tés² servant de base aux conventions. Ils permettent à un individu de légitimer son discours en le désingularisant, c'est-à-dire en passant par une généralité, un *principe supérieur commun*.

Les individus, selon Boltanski et Thévenot, ne peuvent traiter leur objet commun sans faire une double référence à un état particulier des hommes, d'une part, et, d'autre part, à une possibilité de dépasser les particularités des personnes et de constituer les fondements d'un accord dans ce que nous appellerons un «principe supérieur commun».

Par Jacques Kottelat

Travailleur social, formateur-intervenant-consultant, licence de formateur d'adulte (Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Genève), superviseur dans le domaine de l'action sociale et psychosociale, actuellement en formation dans un DESS (3e cycle universitaire) intitulé: «Analyse du travail et construction des compétences professionnelles». Courriel : j.kottelat@bluewin.ch





Modèle de la cité

Principe supérieur commun

Ordre de grandeur (états ordonnés/notions de grandeur)

(éléments constitutif important du modèle de la cité, car il permet d'arrêter les disputes en mettant un ordre entre les individus)

Bien commun

(il fait partie d'un état supérieur, d'une grandeur supérieure. Accéder à l'état de grand, c'est être identifié à la cité)

Formule d'investissement

(elle considère que l'accès au principe supérieur commun d'une cité, demande à l'individu un coût, un sacrifice. Cet élément est la clé de voûte supportant la double contrainte de la cité dans une humanité ordonnée entre des états inférieurs et des états supérieurs)

Principe de dissemblance

(il suppose que des comportements puissent être ajustées à ces états, leur différenciation permet déjà des formes de «justification» des actions et des «épreuves» pour attribuer les états)

Principe de commune humanité

(il implique une égalité entre chaque individu membre d'une cité).

Les individus s'appuient sur la grandeur des grands, lorsqu'ils justifient leurs actions ou soutiennent leurs critiques. Par des exigences communes à des ordres de grandeurs identifiés, Boltanski et Thévenot démontrent, par les propos des individus, l'intégration de ceux-ci dans un modèle de cité. La cité se met en place quand un groupe d'individus s'appuie sur un monde stable de dispositifs et d'objets. La personne se sent alors en mesure de revendiquer une reconnaissance propre, une contribution spécifique au bien commun. Il élabore pour lui-même et il fait reconnaître par les autres, une valeur, une grandeur, qui définit sa prise sur le monde et sa dimension morale autonome. La cité est *dispositif critique autoréférentiel*, interne, dans un monde en construction.

La cité de la formation continue

En proposant une lecture de la formation continue à l'aide du concept de la cité, j'ai constaté que les personnes en processus de formation continue questionnent son utilité, sa nécessité, sa possibilité de répondre à des exigences professionnelles ou privées³. Les personnes n'entamant pas une formation continue peuvent être amenées à s'expliquer, au travail et en privé, sur leur choix.

La formation continue semble, au premier abord, accessible à tous. Mais dans un deuxième temps, nous observons des phénomènes d'inégalité (concernant, par exemple, le temps à mettre à disposition, le financement, les déplacements...). Les personnes habituées à se former, favorisées par leur contexte professionnel, motivées et soutenues par leurs familles ou leurs amis, s'y engagent plus facilement.

D'après le modèle de la cité ci-contre, le *principe de commune humanité* suppose l'accès à une formation continue pour tout individu. Puis ce dernier est confronté à une *formule d'investissement* (une formation continue a un coût, demande un sacrifice, un investissement temporel et financier). Cet d'investissement semble être la clé de voûte pour l'individu désirant entamer une formation continue. Il choisit d'investir dans une formation afin d'être reconnu, dans une humanité ordonnée par un état supérieur commun, qui reconnaît la formation continue au contraire d'un état inférieur qui ne la favorise pas.

Le *principe de dissemblance* permet aux individus d'ajuster leur conduite, à travers des actions et des épreuves, pour participer à l'état ordonné, à la notion de grandeur, au bien commun qui

tend vers le principe supérieur commun qu'est la formation continue, modèle de la cité. *L'ordre de grandeur* devient l'élément constitutif du modèle de la cité.

Il met un ordre dans les disputes parmi les individus argumentant et justifiant leur demande d'accession à une formation continue. Ils tentent de parvenir *au bien commun* afin que la cité les reconnaisse comme faisant partie d'un état supérieur commun. Ils s'identifient à la cité, au *principe supérieur commun* de la formation continue. D'où l'hypothèse selon laquelle prendre en considération les expériences vécues par les individus permet de saisir comment ceux-ci passent d'un aspect singulier à un aspect général pour justifier leur demande de formation continue.

Encouragements et réticences face à la formation continue

Certaines personnes se voient proposer, voire payer une formation. Elles sont encouragées, soutenues et conseillées. D'autres ont la possibilité de choisir et de suivre librement des formations dans le cadre de leur travail. Elles savent ce qu'elles comptent faire et elles expriment leurs motivations.

Familiarisées avec la formation continue, elles s'investissent dans des perfectionnements professionnels lors desquels se tissent des contacts avec d'autres personnes qui se forment. La nécessité de se former est ressentie comme essentielle pour leur

développement et leur épanouissement personnel. Elles sont informées sur leurs lieux de travail des possibilités de formation en recevant des programmes de cours, en trouvant des offres variées dans leur secteur d'activité qui leur permettent d'accéder directement aux centres de formation continue.

L'accès à la formation continue est découragé quand le contexte privé et professionnel ne favorise pas l'ouverture vers cette perspective (charges familiales, travail à temps complet, obligations professionnelles, aucune décharge horaire pour se former). Les personnes concernées ne reçoivent aucune offre de formation par leur employeur qui est peu ou pas renseigné sur le sujet. Dès lors, elles ne savent pas où s'adresser, elles connaissent peu de personnes qui suivent des formations.

Beaucoup de questions restent posées

La formation continue doit être liée aux exigences du marché du travail et permettre de rester à niveau professionnellement, d'actualiser les connaissances, de développer des compétences, de progresser dans son travail, d'atteindre un poste plus important, de faire carrière et/ou de retirer des satisfactions personnelles. Pour cela, les filières de formation doivent attester des capacités acquises, être reconnues par les entreprises.

Il n'en reste pas moins que la formation continue est un domaine qui n'intéresse – ou

n'interpelle – pas certaines personnes qui ne se sentent pas concernées, estimant qu'elle n'apporte aucune reconnaissance personnelle et professionnelle. Il reste néanmoins beaucoup de questions qui demandent à être abordées:

- la formation continue contribue-t-elle systématiquement au maintien des acquis des individus, voire à leur développement?
- Est-elle toujours en adéquation entre ce qui lui est demandé et ce qu'elle apporte réellement dans des contextes professionnels ou privés?
- Favorise-t-elle habituellement l'intégration de l'individu dans les collectifs entreprises/institutions?
- Favorise-t-elle constamment l'insertion professionnelle?
- Permet-elle ou avantage-t-elle le passage d'une logique des qualifications à une logique des compétences?
- Suit-elle suffisamment les exigences et les évolutions du marché du travail?

En conclusion, je pense que la formation continue, abordée par la sociologie des conventions dévoile les liens entre la formation elle-même et les individus, les entreprises ou les institutions. Je considère l'essai de constitution d'une cité de la formation continue comme un objet construit, provenant de rapports et de prises de positions, parfois de luttes de la part des individus, afin de montrer comment ceux-ci passent d'un aspect singulier à un aspect général pour justifier, grandir leur demande de formation continue.

Notes

¹ Définition tirée du dictionnaire philosophique de P. Foulquié (1986).

² On trouvera une présentation de ces mondes sous forme de tableau in J. Kottelat (2001).

³ Basé sur une enquête cherchant à dégager des tendances quant à l'absence de participation de certains adultes à la formation continue, mon travail de recherche repose sur 66 compte-rendus d'entretiens, desquels j'ai retiré 353 items afin de constituer ce que pourrait être une cité de la formation continue. Pour les enquêteurs âgés de 20 à 25 ans, le plan de carrière et l'obtention d'un titre sont plus déterminants que le souci d'un développement personnel, alors que pour ceux de 30 ans et plus, ayant déjà obtenu un titre et évoluant dans un plan de carrière, placent en priorité le développement personnel.

Références bibliographiques

BOLTANSKI, L. & THEVENOT, L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris, Gallimard

BOURGEOIS, E. ET NIZET, J. (1999). *Regards croisés sur l'expérience de formation*. Paris, L'Harmattan.

BOURGEOIS, E. ET NIZET, J. (1999). *Apprentissage et formations des adultes*. Paris, PUF.

KOTTELAT, J. (2001). *Du monde à la cité de la formation continue. Essai sur la constitution de la cité de la formation continue*. Faculté de Psychologie et des sciences de l'éducation, mémoire de licence, Genève.

Une bibliographie détaillée est disponible chez l'auteur ou à la rédaction de «Défis» (secrétariat de l'ADIJ).