

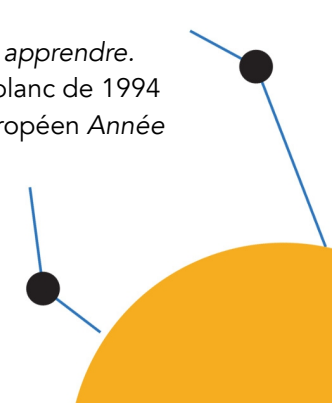
# Formation tout au long de la vie<sup>1</sup>

L'expression *Formation tout au long de la vie* apparaît dans le discours politique de l'Union européenne au milieu des années quatre-vingt-dix<sup>2</sup> et désigne ce qui deviendra vite un objectif politique clé du pouvoir européen autour duquel va se structurer un programme de réforme des politiques d'emploi des États membres de l'Union – programme dénommé *Stratégie européenne pour l'emploi* (découlant de l'introduction d'un titre sur l'emploi dans le Traité d'Amsterdam en 1997). Elle s'accompagne souvent d'expressions dérivées telles que « *l'apprentissage tout au long de la vie* » et « *l'éducation tout au long de la vie* ».

À la fois élément de programme politique et « concept » adapté aux nouveaux besoins économiques des entreprises découlant d'un marché mondialisé où la demande de biens et de services serait devenue extrêmement diversifiée (fin de la standardisation de la production), la *formation tout au long de la vie*, processus perpétuel, entend répondre à cette demande qui obligerait les travailleurs à acquérir sans cesse, de façon de plus en plus rapide, des compétences et capacités professionnelles aussitôt menacées d'être périmées par les besoins nouveaux du marché. La *formation* n'est plus un supplément par rapport à une compétence initiale acquise qu'il ne s'agirait que d'approfondir ou d'actualiser : elle devient une *qualité, un état d'esprit*, que le travailleur doit acquérir pour prétendre à l'accès à un emploi ou même pour le conserver : « *Un trop grand nombre de personnes ne parvient pas à accéder au marché du travail ou à s'y maintenir en raison d'un manque de compétences ou d'une inadéquation des compétences. Pour favoriser l'accès à l'emploi à tout âge, augmenter les niveaux de productivité et la qualité de l'emploi, l'UE doit investir davantage dans le capital humain et dans l'éducation et la formation tout au long de la*

<sup>1</sup> Texte paru dans l'abécédaire *Les nouveaux mots du pouvoir*, coordonné par Pascal Durand et publié aux éditions Aden à Bruxelles en 2007.

<sup>2</sup> Cette notion est centrale dans le livre blanc de la Commission européenne, *Enseigner et apprendre. Vers la société cognitive*, 1995 ; ce livre blanc étant lui-même un prolongement du Livre blanc de 1994 sur la croissance, la compétitivité et l'emploi. L'année 1996 fut déclarée par le pouvoir européen *Année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie*.



vie, ce qui sera bénéfique pour les citoyens, les entreprises, l'économie et la société » (Conseil de l'Union européenne, Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, 05/07/2005).

Les organisations syndicales, dans leur très grande majorité, ont fait de ce mot d'ordre européen une revendication, l'interprétant comme une modernisation lexicale de la très ancienne revendication du « *droit à la formation continue* ». Par quoi elles se trompent lourdement et doublement. Car cette subtile transformation du lexique est au cœur d'un vaste travail politique de remarkandisation de la relation salariale qui conduit à la marginalisation du syndicalisme comme force d'émancipation collective. Ce qui se trouve ici remis brutalement en cause, en effet, c'est la dimension collective et politique de la formation du salaire. Alors qu'au XIX<sup>e</sup> siècle le salaire était considéré par le patronat comme un prix de la force de travail fixé par le marché, le mouvement syndical, par ses luttes, en fit un objet de délibération collectif et politique, de plus en plus déconnecté de la quantité de travail fourni. Naissait ainsi un droit au salaire portant l'exigence d'une rémunération permettant de mener une vie digne par la participation de tous à la vie politique, sociale et culturelle et l'accès de tous à la santé ou encore à l'éducation. Désormais, le salaire ne flottait plus suivant les fluctuations du marché pour être strictement lié à des barèmes, à des grilles de qualification professionnelle définies par l'intervention d'acteurs collectifs, protecteurs des intérêts collectifs du monde du travail (l'État par la délivrance de diplômes, le syndicalisme par la validation collective des savoir-faire et de l'expérience professionnelle négociée pour chaque poste de travail). C'est dans ce contexte collectif que le droit à la formation continue prenait sens. *La formation tout au long de la vie*, au contraire, promeut une stratégie de dévalorisation permanente de la qualification professionnelle des travailleurs. En jouant sur l'image d'un marché dont les « besoins » deviendraient de plus en plus mouvants et indéterminés, le patronat transforme en fait les travailleurs en inadaptés perpétuels tenus de suivre en permanence de nouvelles formations, tout aussitôt dévaluées. Cette stratégie patronale de dévalorisation et de suppression de métiers et de postes de travail s'observe bien entendu depuis les origines du capitalisme industriel, mais elle est déployée aujourd'hui de façon intensive

et extensive. Intensive, en ce qu'elle concernerait désormais tous les salariés de tous les secteurs, ce qui permet d'exercer une pression constante à la baisse sur les salaires : plus personne ne serait en adéquation parfaite avec les qualifications requises pour chacun des postes de travail dont le contenu ne cesserait pas de se modifier. Extensive, en ce que cette stratégie transforme aussi le contenu de la notion de *formation* qui n'englobe plus seulement des références à la maîtrise de savoirs cognitifs, pratiques ou encore techniques, mais de plus en plus à des aptitudes (l'« *aptitude à tenir un emploi* », à augmenter son « *employabilité* », autres vocables largement utilisés par l'Union européenne).

Le terme de *formation* est volontairement laissé dans le flou par sa déconnexion d'avec l'adjectif « *professionnelle* ». S'agit-il aujourd'hui de faire aussi la preuve d'aptitudes psychiques (ne pas être dépressif, être docile, être malléable) ou d'aptitudes physiques (ne pas tomber souvent malade, ne pas avoir le sida, ne pas être enceinte) pour accéder à un emploi ? Ce flou touche aussi le temps de la formation : ce *tout au long de la vie* renvoie-t-il à la vie professionnelle ou à la vie biologique ? Indétermination inquiétante si on la relie à la déclaration politique faite en automne 2005 par l'OCDE qui réclamait la marche vers l'abolition de tout âge légal de départ à la retraite.<sup>3</sup>

L'expression *formation tout au long de la vie* participe d'autre part d'une stratégie de profonde refonte du champ de la connaissance et de la formation sous la forme d'un immense marché où l'initiative de la production et de la diffusion de la connaissance devrait être transférée largement au secteur privé (notamment à travers une connexion sur les nouveaux médias des « *consommateurs de formation* »). Les institutions d'enseignement public et général sont en effet dénoncées par le patronat comme n'étant pas capables de fournir des formations utiles à l'amélioration de la « *compétitivité* » des entreprises ; une réforme générale des systèmes d'éducation, de formation et d'apprentissage est donc réclamée pour réaliser l'adéquation entre « *enseignement* » et « *besoins de l'économie* ». Nous voici face à une conception où le collectif humain est réduit à n'être qu'un réservoir de ressources au service de l'entreprise : du *capital humain*.

<sup>3</sup> Forum politique à haut niveau sur « Vieillesse et politiques de l'emploi », organisé par l'OCDE, Bruxelles, 17-18/10/2005.

La dérive possible vers une formation privée à la carte aboutit à revenir à des relations interpersonnelles entre patrons et travailleur, et, dès lors, à la fixation d'un salaire à la carte dans un contexte de délocalisation du travail et d'importation de travail clandestin qui rend d'autant plus illusoire le mythe du « *donnant-donnant* ».

Il est enfin important de remarquer que cette expression n'est jamais précédée du mot « *droit* ». Avec le passage de l'État social démocratique à un État social actif et autoritaire, les droits à rémunération sont de plus en plus soumis à des conditions : ils se transforment *de facto* en devoirs. Pour mériter le maintien de son salaire ou de ses allocations de chômage, il faut se soumettre à l'évaluation et/ou à la formation. L'imaginaire politique sous-jacent à ce changement paradigmatique est clair : il ne devrait plus exister que des responsabilités *individuelles*.

Corinne GOBIN

### Références :

Alaluf M., *Dictionnaire du prêt-à-penser*, Bruxelles-Charleroi, EVO, 2000.

Maroy C. et Conter B., « Développement et individualisation des politiques de formation professionnelle » , *Recherches Sociologiques*, vol. 31, n°1, 2000, p. 41-53.

Gobin C., « Gouverner par les mots : des stratégies lexicales au service du consensus... contre le social ? », *Éducation et Société*, n° 13, 2004/1.

Mots corrélés : *Coût salarial/non salarial*.