

Jan 2000 917

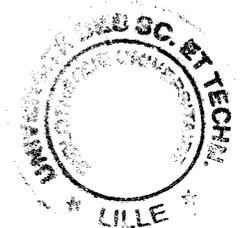
50317
1996
21514

UNIVERSITE des SCIENCES & TECHNOLOGIES - LILLE I

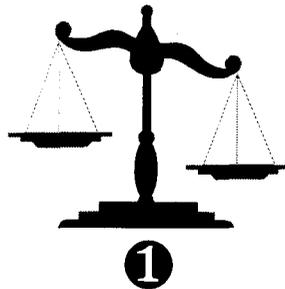
INSTITUT C.U.E.E.P.

Centre Université, Economie d'Education Permanente

Dépt. des SCIENCES de L'EDUCATION



**LES FORMATEURS D'ADULTES
DANS LA DIVISION SOCIALE
DU TRAVAIL**



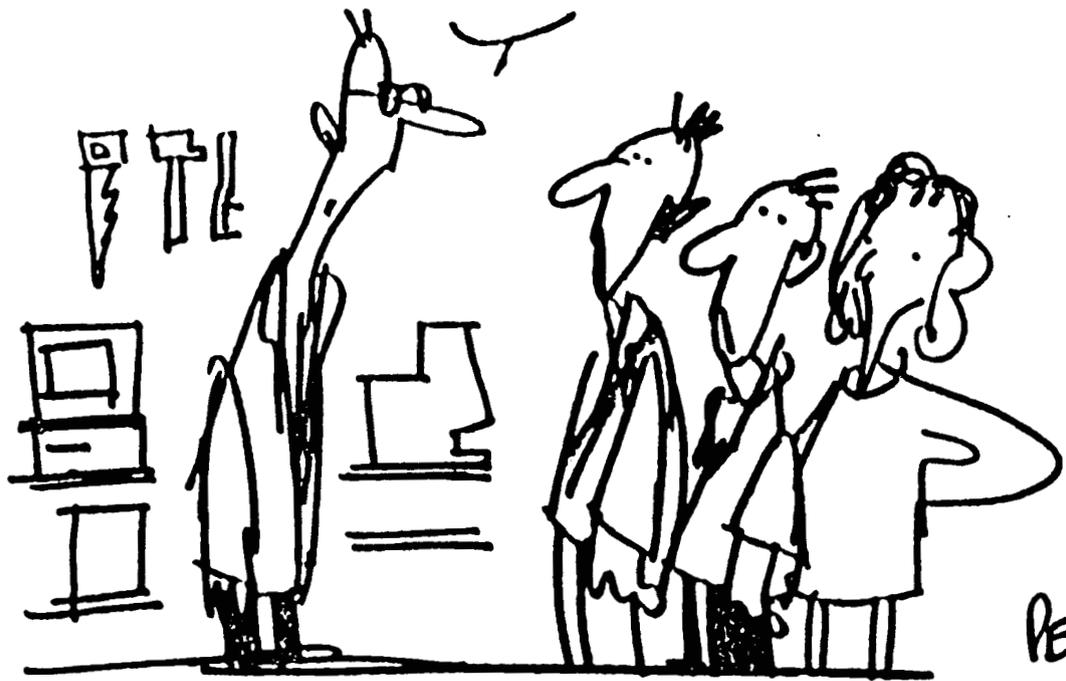
THESE POUR LE DOCTORAT
EN SCIENCES DE L'EDUCATION

Sous la direction de Paul DEMUNTER
PROFESSEUR en SCIENCES de l'EDUCATION, LILLE I

Claude-Alain CARDON

Octobre 1996

C'EST NOUVEAU,
NOUS ALLONS VOUS APPRENDRE
UN MÉTIER QUI VA VOUS SERVIR
DANS VOTRE VIE PROFESSIONNELLE.



Remerciements

« Cette thèse, exercice hautement solitaire dans son élaboration, son écriture et sa soutenance, constitue néanmoins le fruit de travaux et de débats collectifs sans lesquels elle ne serait pas ce qu'elle est. »

Forme circonspecte de la dédicace, et emprunt fait à C. Dubar en 1986, serait-ce à dire que l'exercice universitaire, comme il a ses règles, génère autant ses contraintes que ses ressources? L'un allant sans nul doute avec l'autre, et toute chose recélant son double sens..

Très sincèrement,

A chacun, à tous, à toi, merci.

Épître dédicatoire,

aux personnes trompées sur ma pièce et qui n'ont pas voulu la voir.

Ô vous que je ne nommerai point! Coeurs généreux, esprits justes, à qui l'on a donné des préventions contre un ouvrage réfléchi, beaucoup plus gai qu'il n'est frivole; soit que vous l'acceptiez ou non, je vous en fais l'hommage, et c'est tromper l'envie dans une de ses mesures. Si le hasard vous la fait lire, il la trompera dans une autre, en vous montrant quelle confiance est due à tant de rapports qu'on vous fait!

Un objet de pur agrément peut s'élever encore à l'honneur d'un plus grand mérite: c'est de vous rappeler cette vérité de tous les temps, qu'on connaît mal les hommes et les ouvrages quand on les juge sur la foi d'autrui; que les personnes, surtout dont l'opinion est d'un grand poids, s'exposent à glacer sans le vouloir ce qu'il fallait peut-être encourager, lorsqu'elles négligent de prendre pour base de leurs jugements le seul conseil qui soit bien pur: celui de leurs propres lumières.

Ma résignation égale mon profond respect.

L'Auteur.

.. / ..

« .. Parce que vous êtes un grand seigneur, vous vous croyez un grand génie!.. Noblesse, fortune, un rang, des places, tout cela rend si fier! Qu'avez-vous fait pour tant de biens? Vous vous êtes donné la peine de naître, et rien de plus. Du reste, homme assez ordinaire; tandis que moi, morbleu! perdu dans la foule obscure, il m'a fallu déployer plus de science et de calculs pour subsister seulement, qu'on n'en a mis en cent ans à gouverner toutes les Espagnes: et vous voulez jouter..

... Il s'élève une question sur la nature des richesses; et, comme il n'est pas nécessaire de tenir les choses pour en raisonner, n'ayant pas un sol, j'écris sur la valeur de l'argent et sur son produit net sitôt je vois du fond d'un fiacre baisser pour moi le pont d'un château fort, à l'entrée duquel je laissai l'espérance et la liberté. Que je voudrais bien tenir un de ces puissants de quatre jours, si légers sur le mal qu'ils ordonnent, quand une bonne disgrâce a curvé son orgueil! Je lui dirais.. que les sottises imprimées n'ont d'importance qu'aux lieux où l'on en gêne le cours; que sans la liberté de blâmer, il n'est point d'éloge flatteur; et qu'il n'y a que les petits hommes qui redoutent les petits écrits. »

Beaumarchais, La folle journée ou le mariage de Figaro, Acte V, scène 3, monologue

« Les présuppositions dont nous partons ne sont pas des bases arbitraires, des dogmes; ce sont des présuppositions réelles dont on ne peut faire abstraction qu'en imagination. Ce sont les individus réels, leur action et leurs conditions d'existence matérielles, celles qu'ils ont trouvées toutes prêtes, comme aussi celles qui sont nées de leur propre action. Ces présuppositions sont donc vérifiables par voie purement empirique. »

K. Marx, F. Engels, L'idéologie allemande, Editions sociales, tr. fr. 1976, pp. 14-15

« La mondialisation du capital, si elle universalise les valeurs d'entreprise, en universalise aussi les contradictions. Car on veut que tous les hommes soient frères-dans-l'entreprise-fille-et-mère-de-toutes-vertus-voyez-l'or.. Mais la liberté de l'entrepreneur y est quand même plus sûre que celle de l'entrepris; ni pour l'initiative, ni pour l'autonomie, ni pour les pouvoirs, ni pour les bénéfices, leurs places ne sont réciproques; tous les entrepreneurs le savent, qui n'aimeraient pas être entrepris.. »

M. Verret, Chevilles ouvrières, Les éditions de l'atelier, 1995, p. 177

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE:

<u>UNE HYPOTHESE CENTRALE EN FORME DE REMISE EN CAUSE</u>	7
§ 1. DES TAXINOMIES DE L'APPAREIL STATISTIQUE DOMINANT	11
§ 2. DE L'ANALYSE DES CLASSES SOCIALES: EXPLOITATION ET DOMINATION	14
§ 3. DU TRAVAIL INTELLECTUEL ET DE LA DIVISION SOCIALE	22
§ 4. MOBILITE SOCIALE OU DEPLACEMENTS SOCIAUX?	33
§ 5. NOTRE LOGIQUE DEMONSTRATIVE	40

CHAPITRE I. -

LES CLASSEMENTS PROFESSIONNELS DES FORMATEURS: TRAVAIL INTELLECTUEL & DOMINATION SOCIALE

44

§ 1. LA PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (1988)	45
§ 2. L'AVENANT DU 11 JUILLET 1994	59
§ 3. QUELQUES EXEMPLES DE CONTRACTUALISATIONS LOCALES	70
§ 4. ELEMENTS DE CONCLUSION	87

CHAPITRE II. -

UNE PRESENTATION METHODOLOGIQUE

DE NOTRE ENQUETE EN REGION NORD - PAS DE CALAIS

89

§ 1. UN CHOIX METHODOLOGIQUE: LE QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE	89
§ 2. L'ECHANTILLON REGIONAL	96
§ 3. QUELQUES PREMIERES CARACTERISTIQUES DE NOTRE POPULATION	113
§ 4. ELEMENTS DE CONCLUSION METHODOLOGIQUES	124

CHAPITRE III. -

DE LA DIVISION TECHNIQUE DU TRAVAIL:

FONCTIONS, TÂCHES & CLASSEMENTS DE FORMATEURS

127

§ 1. LES POSSIBILITES DE CLARIFICATION D'UNE QUESTION COMPLEXE	127
§ 2. CE QUI SE DONNE A OBSERVER	135
§ 3. UN ESSAI DE MODELISATION MATHEMATIQUE	146
§ 4. DES DISTINCTIONS CARACTERISEES	164
§ 5. DES CLASSEMENTS RESPECTIFS, ET CE QUI S'ENSUIT..	178
§ 6. ELEMENTS DE CONCLUSION: VERS UNE REPRISE DE L'I.N.S.E.E.?	198

CHAPITRE IV. -

LA QUALIFICATION DE LA FORCE DE TRAVAIL FORMATEUR:

DIFFERENCIATIONS TECHNIQUES & USAGES SOCIAUX

208

§ 1. LES TITRES SCOLAIRES: UNE QUESTION SOCIALE SENSIBLE	209
§ 2. ELEMENTS DISTINCTIFS D'UN REPERAGE PREMIER	213

§ 3. DES RAPPORTS SCOLAIRES SOCIALEMENT DIFFERENCIES	225
§ 4. DES USAGES SOCIAUX DES SAVOIRS ET DE LEURS INITIATEURS	240
§ 5. ELEMENTS DE CONCLUSION	256
<u>CHAPITRE V. -</u>	
<u>L'ORIGINE SOCIALE DES FORMATEURS:</u>	
<u>LES DETERMINANTS STRUCTURAUX DE LEURS POSITIONS</u>	259
§ 1. DES POSSIBILITES OPERATOIRES D'UN REPERAGE FORMEL	260
§ 2. DE LA DIVISION TECHNIQUE A LA DIVISION SOCIALE	275
§ 3. L'ASCENDANCE DES FORMATEURS: ORIGINE ET ANCRAGE DE CLASSE	287
§ 4. LE POIDS DU MILIEU: DEUX CONFIRMATIONS STRUCTURELLES	297
§ 5. ELEMENTS DE CONCLUSION	312
<u>CHAPITRE VI. -</u>	
<u>LES ITINERAIRES SOCIO-PROFESSIONNELS DES FORMATEURS:</u>	
<u>LA TRANSMUTATION DES PLACES & DES AGENTS</u>	315
§ 1. DU DONNE IMMEDIAT AU TRAITEMENT STATISTIQUE D'ITINERAIRES	316
§ 2. DES ITINERAIRES CARACTERISTIQUES	327
§ 3. LOGIQUES SOCIALES ET FONCTIONNALITES DU CHAMP	337
§ 4. LE CHOIX DU CONJOINT, SES COROLLAIRES SOCIAUX	344
§ 5. ELEMENTS DE CONCLUSION	356
<u>CHAPITRE VII. -</u>	
<u>LES PRATIQUES SOCIALES ASSOCIATIVES:</u>	
<u>CONSUMERISME, MILITANTISME & CAPITALISATION</u>	358
§ 1. LA REMISE EN CAUSE D'UNE PERCEPTION SINGULIERE	360
§ 2. UN MILITANTISME A DEUX VITESSES	370
§ 3. LES EVOLUTIONS INTER-GENERATIONNELLES	382
§ 4. ELEMENTS DE CONCLUSION	395
<u>CHAPITRE VIII. -</u>	
<u>LES PRATIQUES SOCIALES DITES CULTURELLES:</u>	
<u>BONNE VOLONTE, DISTINCTIONS ET HIERARCHIES</u>	397
§ 1. QUESTIONS DE POINT DE VUE	398
§ 2. LES SORTIES ET LES VISITES	406
§ 3. LES LECTURES ET LEURS GENRES	416
§ 4. LES PRATIQUES CULTURELLES ET LA DIVISION SOCIALE	432
§ 5. ELEMENTS DE CONCLUSION	447
<u>CONCLUSION GENERALE DE LA RECHERCHE</u>	450
<u>TABLE DES MATIERES</u>	471

INTRODUCTION GENERALE

UNE HYPOTHESE CENTRALE EN FORME DE REMISE EN CAUSE

L'hypothèse centrale de toute recherche scientifique est cette proposition que l'on soumet à vérifications et qui, une fois vérifiée, devient la thèse que l'on soutient. Exercice de démonstration *de facto*, la nôtre, en toute conscience, sera objectivement polémique:

il existe objectivement une division technique et sociale du travail en formation d'adultes.

Polémique signifie d'une part adopter une attitude critique: ce sera la manifestation d'une saine posture scientifique; le sociologue n'a pas à prendre le réel pour un donné mais à le construire. Mais polémique exprime également l'idée d'une contestation: nous resituerons, objectivement, les modes de production et de fonctionnement d'un groupe social, les 'Formateurs d'adultes' - majuscule de rigueur dans une acception générique -, par référence à l'analyse matérialiste. Notre recherche s'inscrira à contre-courant, et notamment, des travaux sur ce que serait la 'professionnalisation des Formateurs', voir encore d'autres approches par le fonctionnement des organisations. Tout au contraire, nous remonterons à la cause structurale au fondement de notre formation sociale actuelle. Elle seule peut permettre de mettre à jour, principe générateur, les conditions lourdes de déterminations de la répartition des places (techniques et sociales) et des sujets dans les places. Les Formateurs d'adultes prétendraient-ils y échapper? L'illusion serait commode.

De quoi parle-t-on? De quel(s) Formateur(s)? Les lieux communs sont en la matière nombreux. « La croissance et la diversification des institutions de formation ont entraîné une croissance et une diversification des personnels employés par ces institutions, et on a vu apparaître, en peu d'années, une catégorie nouvelle d'acteurs consacrant leur activité à la formation des adultes ».. écrit G. Jobert ¹; « Un Persan de Montesquieu ne manquerait pas de souligner dans une de ses lettres que, sous le vocable unique et commode de 'formateur d'adultes', on range des agents de la formation qui assurent des missions si diverses et accomplissent des tâches si diffé-

¹ Jobert G., 'Processus de professionnalisation et production du savoir', *Education Permanente*, 1985, n° 80, sept., p. 129

rentes dans une telle multiplicité de situations, que l'on a vite l'impression de se trouver en présence d'activités multiples, dont l'unité échappe... semble surenchérir B. Liétard ².

Considérons plutôt, certes brièvement, ce problème classique du marxisme: la différenciation de la valeur d'usage et de la valeur d'échange de la force de travail. Dans l'appréhension du fonctionnement d'un champ, l'entrée par les activités des agents occulte en règle générale ce problème essentiel. Pour paraphraser P. Rolle et P. Tripier, il est trop souvent arrivé que la sociologie du travail soit constituée de telle manière qu'elle ne puisse faire place à une telle conception de la recherche: « Les schémas traditionnels, mettant en cause l'évolution technique, la division du travail, la culture ou les mécanismes de l'opinion dans la hiérarchie des forces de travail exigent que l'on élimine l'ensemble des réalités extérieures [./.] »³ Ainsi, de la même manière que l'on étudierait l'ouvrier dans l'entreprise, on s'interroge peu sur les mécanismes sociaux qui ont désigné tel individu 'Formateur d'adultes', puis tel ou tel 'responsable', 'intervenant' ou toute autre fonction dans (ou présumée nécessaire à) l'organisation. On considère au contraire l'usage de la force de travail comme la ou les (différentes) activités que tel ou tel peut prendre à son compte dans un procès d'ensemble. Il apparaît alors légitime de considérer le responsable comme plus 'qualifié' que l'intervenant, ayant par définition une vue plus globale des choses.. Et plus on découpe les procès d'ensemble de tel ou tel secteur d'activité - dont la formation - en autant de tâches différentes à accomplir, plus on définit à loisir de (nouvelles) 'professionnalités', nécessairement dévalorisées du fait même de leur scission.

Nous le soulignons lors d'une recherche antérieure, lorsqu'empruntant à J.M. Chapoulie sa critique de la sociologie des professions éducatives, et notamment celle des analyses fonctionnalistes.⁴ Si le fait n'est pas fondamentalement nouveau, il a souvent été soigneusement ignoré, voire masqué: « (./.) Les recherches socio-historiques n'ont prêté que peu d'attention au processus historique selon lequel se constitue la division des tâches et, corrélativement, la catégorisation des corps professionnels. L'absence d'intérêt, dans les recherches inspirées par le fonctionnalisme, pour les caractéristiques sociales de la division technique du travail, s'explique sans doute par le postulat que l'existence d'un 'besoin médical', d'un 'besoin d'enseignement' ou

² Liétard B., 'Professionalisme oui, professionnalisation non', *CEDEFOP News*, 1989, déc. (supplément), p. 1. Cela sans omettre d'évoquer son image désormais presque classique d'une « nébuleuse ». Cf. Liétard B., 'Autour de la nébuleuse Acteurs de la formation continue', *Actualité de la formation permanente*, 1989, nov.-déc., p. 90

³ Rolle P., Tripier P., « Valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail », *La division du travail*, colloque de Dourdan, Ed. Galilée, 1978, pp. 125-135, cf. p. 126, souligné par nous.

⁴ Cardon C.A., *Les formateurs d'adultes dans la division sociale du travail*, Lille, Cahiers d'études du CUEEP, n° 23, 1993, chap. II, §3, pp. 61-74 (publication mémoire de DEA)

d'un 'besoin religieux', entraîne l'existence d'un corps de spécialistes se consacrant à leur satisfaction, selon une forme complètement déterminée par l'état de la technique et que, par suite, la division du travail entre spécialistes n'affecte pas l'accomplissement des tâches »⁵.

L'approche 'renouvelée' du courant symboliste-interactionniste, lié aux travaux d'Everett C. Hughes, aura-t-elle permis, sur le fond, de saisir autre chose que le modèle dominant de la profession médicale ou certaines professions juridiques tant prisés dans le registre précédent? Le retournement du questionnement - « il ne s'agit plus de savoir si une occupation est ou n'est pas une profession mais dans quelles circonstances les membres d'un groupe occupationnel tentent de devenir une profession »⁶ - ne saurait excéder le strict point de vue du donné immédiat: soit en l'absence d'analyse structurelle de la formation sociale considérée. Illusionnisme de nouveau?

7 A. Novoa s'en fait l'écho objectif dans sa synthèse préalable à l'analyse du développement des professions enseignantes au Portugal: « Les études symbolistes-interactionnistes mettent l'accent sur le fait que la réalité est socialement construite. Par contre, elles négligent le fait que cette 'construction sociale' n'est pas le fruit du hasard, mais le résultat d'un rapport de forces, d'un véritable conflit politique. (/) Une profession n'est pas une 'activité qui possède certaines caractéristiques' (comme le prétendent les auteurs fonctionnalistes), mais l'ensemble des moyens qui permettent le contrôle de cette activité. Une profession n'est pas 'l'évaluation sociale d'une activité' (contrairement à l'opinion des auteurs symbolistes-interactionnistes), mais une forme de contrôle politique du travail, acquis par un certain groupe social à un moment historique donné »⁷. Ce ne sera certes pas notre objet que d'en traiter ici; sa critique permet cependant de resituer, du moins pour partie, à quoi tiendrait 'l'ordre (dominant) des choses'.

φ Revenons-en à ce qui sera au fondement de notre travail. S'agissant du découpage des activités de Formateurs dans ce qui ressortirait d'une (supposée) exigence de rationalité technique, ou techniciste, y-aurait-il alors, non pas répartition sur un plan horizontal, mais renversement sur un plan vertical, et hiérarchisé? Des différentes tâches, fonctions, et jusqu'aux agents eux-mêmes chargés de les initier? Cela reviendrait à exprimer l'idée d'une division. Sacrilège? Dans l'entendement commun (dominant), il ne serait aujourd'hui que 'professionnalités' - enten-

⁵ Chapoulie J.M., « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de sociologie*, 1973, XIV, pp. 86-114, cf. p. 101

⁶ E. Hughes cité in G. Jobert, *Les formateurs d'adultes. Matériaux pour l'étude sociologique d'un groupe professionnel*, Paris, Délégation à la formation professionnelle, 1987, p. 118

⁷ Novoa A., *Le temps des professeurs*, Lisboa, Instituto Nacional de Investigação Científica, 1987, vol. I, p. 39

dues par exemple comme le 'processus individuel ou collectif d'amélioration des capacités et de rationalisation des savoirs' au sens de Hoyle⁸ - au service du collectif et du développement harmonieux des organisations.. Les hiérarchies éventuelles ne sauraient traduire autre chose qu'un éventuel registre de compétences plus ou moins étendues les justifiant par là-même.⁴ La définition présente ne traduit-elle pas l'idée d'un mouvement, dans lequel tout un chacun pourrait à la fois trouver sa place et cheminer? Pour emprunter tant au mythe historique de la Promotion Sociale qu'à la théorie du capital humain ineffablement sous-jacente, chacun serait alors un capitaliste de son propre savoir, qu'il tenterait de faire fructifier au mieux pour en tirer bénéfices, en fonction de calculs anticipateurs plus ou moins rationnels.. ou irrationnels si l'on s'attache à leurs effets pervers dûs notamment au nombre même de leurs initiateurs communs.

Soyons très clairs à ce moment. La mise à jour de l'existence objective d'une division technique et sociale du travail en formation d'adultes revient à poser la question des déterminants techniques et sociaux qui différencient les agents, là d'où ils viennent et où ils sont aujourd'hui, dans la structure sociale. Dit autrement, les Formateurs d'adultes ne présentent pas indifféremment les mêmes caractéristiques sociales selon le type d'activité (pré-supposée) technique qu'ils poursuivent, leur place et rôle dans la division du travail éducatif.

La démonstration successive de l'un et l'autre aspect nécessite bien entendu, avant que d'aborder toute praxis empirique, d'en avoir précisé au plus près les règles d'interprétation, soit notre cadre théorique de référence. L'examen critique des taxinomies de l'appareil statistique dominant - préalable révélateur et incontournable nous allons le montrer (§1) - permettra d'avancer les concepts nécessaires à cet effet: les classes sociales et leur fondement (§2), le travail intellectuel et son objet (§3), enfin les déplacements sociaux au terme desquels certains individus passeraient des activités de production à celles d'encadrement dans la praxis sociale globale (§4). Ils permettront de clarifier notre acception de la division sociale du travail, et d'atteindre à une proposition opératoire dans le champ de la formation d'adultes (§5).

⁸ Cf Bourdoncle R., « La professionnalisation des enseignants: analyses sociologiques anglaises et américaines », *Revue Française de Pédagogie*, 1991, n. 94, janv.-fév.-mars, p. 75

§ 1. DES TAXINOMIES DE L'APPAREIL STATISTIQUE DOMINANT

† Une question aussi élémentaire fût-elle en apparence, 'combien sont les Formateurs?', pose un réel problème. Elle renvoie, entre autres choses mais notamment, à cette autre question 'qui identifier comme Formateur'? Peut-on se limiter au seul fait d'intervenir dans les procès de formation, de 'faire de la formation' comme qui dirait à un moment ou à un autre, et sous quelle forme que ce soit? Dans la multiplicité des sources, et d'un point de vue le plus large, leur nombre devient fort incertain: difficilement cernable, voir peu fiable. En 1990, le Groupe National de Contrôle enregistrait dans les organismes déclarant une activité.. 325 000 personnes, dont 77 200 salariés en CDI (Contrat à Durée Indéterminée), 69 700 sur CDD (Contrat à Durée Déterminée), 32 700 personnels techniques et administratifs, 6 300 formateurs individuels, 106 600 'vacataires'⁹. B. Bruhnes Consultants estimait en 1986 le nombre de formateurs *stricto-sensu* à 209 176: 24 683 temps pleins (11.8%), 33 468 temps partiels (16%), 66 518 intermittents (31.8%), 60 661 intervenants sur honoraires (29%), 23 846 bénévoles ou d'intervenants individuels (11.4%). Au plan national, les écarts sont pour le moins considérables, sans parler des catégories d'entendement: elles varient de l'une à l'autre instance, sans possibilité aucune de discerner quoi que ce soit de précis. Un récent numéro d'Actualité de la Formation Permanente enfin, avance 396 685 'Formateurs' déclarés en 1993 par quelques 32 600 'dispensateurs', à travers leurs 'bilans pédagogiques et financiers'¹⁰. L'information est-elle plus sérieuse? Plusieurs de ces 'dispensateurs' peuvent avoir utilisé dans le même temps ou successivement les services d'un même individu.. sans même savoir en quoi consiste exactement leur activité. Manifestement, ce que l'on appellera tout à l'heure la 'population mère' serait peu, ou (très) mal connue.

‡ De cette masse difficilement identifiable, l'INSEE ne retient dans ses procédures de recensement que ceux ayant déclaré en faire leur activité à titre principal. Le chiffre tombe immédiatement à.. 84000 'Formateurs de plein exercice'. Mais là encore, qu'en comprendre? Sachant que nous y reviendrons dans nos développements, voyons à tout le moins ce qu'il en est de ses catégories d'entendement - officielles -, comme de ses modes de classements sociaux - dominants également -. A travers sa nomenclature dite des « *Professions et catégories socioprofessionnelles* » de 1982 (P.C.S.), l'INSEE distingue ostensiblement les personnes enseignant dans le cadre de formations post-scolaires ou dans les entreprises comportant des centres de formation,

⁹ Chiffres cités in CLERSE, *Les organismes de formation en relation avec l'entreprise*, Lille, Université de Lille 1, 1994, déc., rapport ronéoté (198 p.), cf. p. 12. Notons que le total n'est pas égal ici à la somme des parties..

¹⁰ Benayoun C., « Caractéristiques des organismes de formation professionnelle », *Actualité de la formation permanente*, 1995, n° 137, juil.-août, pp. 8-20, cf. p. 10

qu'elles soient salariées ou à leur compte (14 appellations sur 16 font référence explicitement à la formation d'adultes). 70 000 individus sont ainsi classés comme « *formateurs et animateurs de la formation continue* » (code 4232), soit par référence à la C.S. 42 des « *instituteurs et assimilés* » (47% de femmes). Quant aux 14 000 autres, il les identifie comme « *cadres spécialistes du recrutement, de la formation* » (code 3722), soit relevant de la C.S. 37 « *cadres administratifs et commerciaux des entreprises* » (46% de femmes). Il s'agirait des cadres et responsables des activités de recrutement, formation, qualification des postes, ou bien qui y participent, ou encore réalisent à ce sujet des études destinées à éclairer les décisions. On les trouve dans les entreprises ou des cabinets spécialisés. En principe ils ne sont pas chargés de la gestion courante du personnel (7 appellations se référant là encore à la formation sur 12).¹¹

Cette distinction manifeste des activités engendre, de son point de vue, celle non moins importante de leurs classements sociaux. Quand la première catégorie renvoie au 'magma' des « *professions intermédiaires* », la seconde réfère aux « *cadres et professions intellectuelles supérieures* ». Certes, il y a sans doute là aussi 'de tout', pour l'exprimer trivialement. Ira-t-on toutefois jusqu'à apposer une majuscule à 'Cadre'? Du moins cette distinction formelle est-elle éloquent, comme l'exprime J.L. Primon: « Si le regroupement que nous proposons sous l'intitulé 'professions de la formation' se fonde sur la référence majoritaire à la fonction de formation dans les appellations d'emploi, il assemble sous une même dénomination des professions classées à des niveaux distincts dans la nomenclature des P.C.S.: les formateurs sont classés dans le groupe qui occupe les positions intermédiaires du salariat et les cadres de la formation dans celui qui occupe les positions supérieures de l'espace professionnel »¹². Voilà qui est clair, et officialise une distinction dépouillée de tout idéal, ou idéalisme - celui eût pu prévaloir à l'ère des pionniers de l'éducation populaire pourrait en fournir un exemple.. - La chose est ramenée à des réalités statutaires comme économiques.. en un mot, sociales. J.L. Primon précise d'ailleurs un peu plus loin: « Toutefois, si dans notre analyse nous nous centrons sur les professions de la formation, il n'est pas dans notre intention de taire les différences observées entre des formateurs et des cadres de la formation dont le fait d'être des salariés porteurs d'appellations se référant à une même fonction ne suffit pas à homogénéiser les conditions d'emploi »¹³!

¹¹ Desrosières A. et Thévenot L., *Les catégories socio-professionnelles*, Paris, Ed. La Découverte, Coll. Repères, 1992, pp. 112-121 (Source INSEE, Recensement Général de la Population 1990). Cf également Primon J.L., « Les professions de la formation », *Actualité de la formation permanente*, 1991, n. 109, p. 155

¹² Primon J.L., *op. cit.*, p. 156

¹³ *Ibid.* p. 156

Quelles différences s'observent, dans la structure des emplois, entre les 'formateurs' et les 'cadres de la formation'? Suivant les données produites par l'enquête « structure des emplois » réalisée par l'I.N.S.E.E. de 1984 à 1987, il ressort une double distinction. L'une opposant privé / public clive les emplois chez les cadres de formation; l'autre opposant activités de service / autres activités fait de même chez les formateurs (pour précisions, 75.6% de cadres dans le privé et 77.9% de formateurs dans les services). Ainsi le premier critère se réfère aux ressources des établissements, le second à l'activité principale exercée dans ces établissements¹⁴. Comme l'ajoute encore J.L. Primon, « si nous maintenons notre présomption sur le fait que les établissements des services marchands et non-marchands ont pour activité principale la formation, alors une autre représentation des professions de la formation prend forme. La distinction au sein des professions de la formation, des cadres de formation et des formateurs, renvoie à la fois aux clivages 'emplois de formation du privé / emplois de formation du public' et 'emplois de formation des entreprises / emplois des établissements de formation' »¹⁵. De là, une localisation nettement différenciée entre les deux catégories d'emplois: les emplois de formation des entreprises pour les cadres de formation, les emplois des établissements publics de formation pour les formateurs.¹⁶

¶ Comment traduire les distinctions observées et matérialisées par l'INSEE? A notre sens, elles pointent une différence fondamentale, en forme d'opposition: enseignant / non-enseignant. C'est du moins une hypothèse fondée sur l'examen de la nomenclature P.C.S. et l'interprétation que l'on peut en faire dans le cas précis de ce travail. La grosse majorité des emplois requérant une activité d'enseignement, de face à face pédagogique (seule l'entreprise peut apparemment faire exception) sont le fait des formateurs et animateurs de formation (positions intermédiaires du salariat). Ils se concentrent dans les établissements dont l'activité principale est la formation. Toutes les activités de conception, de maîtrise et responsabilité de dispositifs.. sont répertoriées directement comme cadres. Elles sont localisées principalement dans les entreprises. L'INSEE est-il en cause là-dedans? De son point de vue, dans son mode de fonctionnement, il entérine un état de fait ainsi que l'expose J.L Primon, état de fait observé et entériné préalablement conventions collectives et/ou accords. Nous développerons tout à l'heure les cas les plus significatifs.

¹⁴ Primon J.L., « Les professions de la formation: structure des emplois », *Cahiers d'études du C.U.E.E.P.*, 1990, n° spécial, 2 tomes, juin, pp. 166-170

¹⁵ *Ibid.* p. 170

L'essentiel réside toutefois, en l'état, dans l'enregistrement pur et simple de la « division sociale technique du travail »¹⁶. Acception minimale dans une traduction empirique, ceux dont l'activité principale se réfère à un contact quotidien avec le public des formés sont classés dans des positions subalternes voire d'exécution, ce dans des institutions localisées et identifiées. Ils sont ainsi l'opposé de ceux dont la mission consisterait à organiser le système. Ceci traduirait le fait, chose guère étonnante du reste, que la formation serait devenue une activité de production où les activités d'enseignement, essentielles et vitales, sont reléguées de fait dans le bas des classifications, de la hiérarchie sociale.

Cette division renverrait également au double problème de la décomposition / recomposition du travail intellectuel dans ce que d'aucuns nommeraient fort improprement 'classes ou fractions de classes moyennes', soit la petite-bourgeoisie salariée dans la dialectique matérialiste. Nous voici rendu de façon explicite à l'hypothèse générale que nous soutenons, et partant aux concepts constitutifs de nos règles d'interprétation. Qu'en est-il?

§ 2. DE L'ANALYSE DES CLASSES SOCIALES: EXPLOITATION ET DOMINATION

1. ILLUSIONNISME DES CLASSES MOYENNES ET PETITE-BOURGEOISIE

La problématique de la division sociale du travail est historiquement liée à celle de l'existence des classes sociales. De ce point de vue, quel en est le fondement, *le* critère, dans l'analyse matérialiste du monde social? La place occupée dans les rapports de production. « Dans le mode de production capitaliste, la propriété des moyens de production oppose la classe capitaliste, propriétaire des moyens de production (matières premières, machines) et par conséquent du produit du travail, à la classe ouvrière, propriétaire de la seule force de travail, et par conséquent dépossédée au profit de la première du produit du travail. En vendant contre salaire sa force de travail, l'ouvrier n'obtient qu'une fraction de son produit, celle qui est juste nécessaire à reproduire sa propre force de travail et celle de sa famille.. »¹⁷. N'allons pas plus loin ici, les développements considérés ne sont que par trop connus, les références quasiment inépuisables.

¹⁶ Pour reprendre l'expression de L. Althusser in « *Idéologie et appareils idéologiques d'Etat (notes pour une recherche)* », *La pensée*, 1970, n° 151; art. reproduit in *Positions*, Paris, Editions sociales, 1976, pp. 79-137

¹⁷ Baudelot C., Establet R., Malemort J., *La petite bourgeoisie en France*, Paris, Maspéro, 1981, p. 14

Soulignons plutôt combien cette analyse aura été combattue. La théorie du capital humain notamment, issue de la théorie marginaliste, en aura été l'un des plus puissants vecteurs.¹⁸ En chacun de nous sommeille un capitaliste, aura-t-on laissé suggérer: « .. les divers sujets économiques perçoivent des revenus de même nature, déterminés de la même façon, ici proportionnels à leur 'investissement en capital', et ces revenus correspondent aux diverses contributions à la production. Le seul critère de différenciation entre les individus qui demeure tient à la nature du 'capital' dont ils disposent: 'humain' ou matériel. Certains ne sont capitalistes que du seul 'capital humain' qu'ils possèdent en eux, d'autres ne disposent que de 'capital matériel', d'autres enfin combinent dans des proportions différentes ces deux sortes de 'capital' »¹⁹. Tout bien pesé dans l'intérêt bien compris de chacun - à sa place.. -, soit dans un fonctionnalisme bon teint, E. Durkheim lui-même n'y trouverait sans doute rien à redire. La division du travail social, principe constitutif selon lui de la solidarité organique des sociétés modernes,²⁰ n'y est-elle pas une loi naturelle.. à travers laquelle, pour paraphraser G. Friedmann, il faudrait alors considérer comme « *anormales* l'immense majorité de ses manifestations dans notre civilisation technicienne »?²¹ Son étude s'arrêterait, il est vrai, aux portes mêmes de l'appareil de production.²²

Marx et Engels ne s'y étaient pas trompés en leur temps, qui avaient tôt saisi avec acuité les renouvellements sociaux en cours, directement liés aux développements - et strictes exigences - économiques. Ainsi en 1847 dans le *Manifeste*: « Dans les pays où s'épanouit la civilisation moderne, il s'est formé une nouvelle classe de petits bourgeois qui oscillent entre le prolétariat et la bourgeoisie; fraction complémentaire de la société bourgeoise, elle se reconstitue sans cesse, mais, par suite de la concurrence, les individus qui la composent se trouvent sans cesse précipités dans le prolétariat, et, qui plus est, avec le développement progressif de la grande industrie, ils voient approcher l'heure où ils disparaîtront totalement en tant que fraction autonome de la société moderne et seront remplacés dans le commerce, la manufacture et l'agriculture par des contremaîtres et des domestiques ».²³ Marx ensuite dans *Le Dix-huit Brumaire de Louis Bonaparte*:

¹⁸ Et pour une référence historique des plus proches, la liaison capital / travail de la période gaulliste - fondement politique de la 'Promotion sociale' chez M. Debré dès 1959 - en fournirait un exemple du plus bel effet..

¹⁹ Lautier B., Tortajada R., *Ecole, force de travail et salariat*, Presses Universitaires de Grenoble - F. Maspéro, 1978, pp. 45-46

²⁰ Durkheim E., *De la division du travail social*, Paris, P.U.F., 1978 (10^{ème} édition)

²¹ Friedmann G., *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard, 1956, p. 129

²² Signalons encore que H. Braverman a produit une critique des plus acerbes de la sociologie de Durkheim en ce domaine, citant notamment le PhD. de M.C. Kennedy qui considère que la forme 'normale' de division du travail selon Durkheim est « l'idéal d'un sociologue moralisant et non d'un sociologue étudiant les moeurs ».. Cf Braverman H., *Travail et capitalisme monopoliste, la dégradation du travail au XX^e siècle* (1974), Paris, Maspéro, 1976 (trad. franç.), p. 68

²³ Marx K., Engels F., *Manifeste du Parti Communiste*, Paris, Ed. Sociales, p. 38

« Plus la classe dominante est capable d'intégrer les hommes éminents des classes dominées, plus durable et dangereuse sera sa domination »²⁴. Preuve s'il en fallait, que l'analyse matérialiste des classes sociales - et du point de vue de Marx lui-même - ne s'est jamais satisfaite d'un antagonisme simple entre bourgeoisie et prolétariat, mais a bien tenté de prendre en compte dès le départ la situation de l'ainsi dénommée *petite-bourgeoisie*, dans ses rapports économiques, politiques et idéologiques avec l'un et l'autre des blocs opposés. Finalement, cette *petite bourgeoisie* « dépérit sous certaines formes, reparaît sous d'autres »²⁵..

Force est de constater qu'au fil du temps, de l'évolution des rapports sociaux - ajouterons-nous économiques, politiques et idéologiques? -, ceux-là ont pris une place de plus en plus importante, à tout le moins numériquement. Certains auteurs n'hésiteront pas alors à décréter la fin des antagonismes de classes, au nom de ce que serait devenue aujourd'hui notre 'société de *classe moyenne*'. Admettons un (très court) instant que les classes sociales n'existent plus que dans l'imaginaire ou l'illusionnisme commun, que la division sociale du travail à son fondement objectif n'ait jamais été que pure vue de l'esprit. La polysémie, la cacophonie actuelles, sont inquiétantes. Que recouvrent, objectivement, ces notions plus ou moins vagues de 'catégories sociales', 'couches sociales', voir précisément et très improprement 'classes'.. *moyennes*? Questions parmi d'autres: *moyennes* en quoi? *moyennes* au regard de quoi? « Au pluriel, comme au singulier, le concept de 'classe moyenne' ou de 'couches moyennes' n'a aucune espèce de rigueur. Le fil directeur de l'analyse de classe, c'est l'extorsion de surtravail non payé, l'extorsion d'une classe par une autre: sous le capitalisme, l'extorsion de plus-value à la classe ouvrière par la bourgeoisie. Quelle moyenne peut-il exister entre un exploiteur et un exploité? (/) En fait, ce terme de 'moyenne' apparaît comme une contamination de l'analyse matérialiste des classes sociales par une conception idéaliste de la 'stratification sociale', représentée aujourd'hui par la sociologie américaine (et ses succursales). La société y est représentée comme une hiérarchie continue, où l'on peut découper un certain nombre de couches (ou strates); la société est une py-

²⁴ Marx K., *Le dix-huit Brumaire de Louis Bonaparte*, Paris, Ed. sociales, 1984. Dans l'analyse politique, il écrit encore et par exemple ici « Le démocrate, parce qu'il représente la petite-bourgeoisie, par conséquent une classe intermédiaire, au sein de laquelle s'émeussent en même temps les intérêts de deux classes opposées, s' imagine être au-dessus de tout antagonisme de classe. Les démocrates admettent qu'ils ont devant eux une classe privilégiée, mais eux, avec tout le reste de la nation, ils constituent le peuple. Ce qu'ils représentent, c'est le droit du peuple; ce qui les intéresse, c'est l'intérêt du peuple. Ils n'ont donc pas besoin, avant d'engager une lutte, d'examiner les intérêts et les positions des différentes classes. Ils n'ont pas besoin d'évaluer trop minutieusement leurs propres moyens. Ils n'ont qu'à donner le signal pour le peuple fonce avec toutes ses ressources inépuisables sur ses oppressés. Mais si, dans la pratique, leurs intérêts apparaissent sans intérêt, et si leur puissance se révèle comme une impuissance. » (cf. p. 111, souligné dans le texte). Que n'avait-il raison d'écrire alors un peu plus loin « Quand, au sommet de l'Etat, on joue du violon, comment ne pas s'attendre à voir danser ceux qui sont en bas » (cf p. 125)?

²⁵ Baudelot C., Establet R., Malmort J., op. cit., p. 17

ramide avec une base et un sommet, et un ou plusieurs milieux. (/) Le critère retenu est alors généralement le *revenu*, puisqu'il permet de stratifier tout le monde, des économiquement faibles aux gros richards. Vision rassurante: on passe continûment d'une 'strate' à l'autre. Les études de la 'mobilité sociale' (passage individuel d'une strate à l'autre, dans la même génération, ou d'une génération à l'autre) permettent de montrer que la hiérarchie n'exclut pas la démocratie du mérite. Enfin, une si belle pyramide n'est pas prête de vasciller sur sa base! Cette conception est *idéaliste*, dans la mesure où le découpage des strates ne répond plus à aucun critère objectif. »²⁶..

Certes, certes.. « la classe sociale ne fonctionne qu'au passé », écrivent encore ces mêmes auteurs en 1981. « En sociologie, elle fonctionne au mieux comme un concept de musée: il y a aussi le concept d'anomie, le concept de modèle de comportement, etc. Panoplie hétéroclite et sans usage évident: une vitrine parmi d'autres du musée de l'Homme. Prière de ne pas toucher. (/) Pourtant, la réalité objective finit par s'imposer à la bourgeoisie elle-même, à ses idéologues et à son appareil d'Etat. Car s'il importe à certains égards de brouiller les cartes et d'atteler d'éminents spécialistes à la tâche qui consiste à vendre du vent, il n'importe pas moins de connaître la réalité pour autant que l'exige la domination de classe. »²⁷

Quoi qu'il en soit, nous voici rendu, de façon incontournable et sur une tout autre base, à cette question particulière de l'analyse matérialiste du monde social, soit la petite-bourgeoisie: de ses conditions d'émergence dans les rapports sociaux de production, à ses prises de position politiques et idéologiques, en passant par ce que seraient ses conditions d'organisation économiques, sociales, culturelles etc. La cernerait-on, d'un trait et pour une définition la plus large qui soit, comme l'ensemble des individus détachés du prolétariat, sans (du moins rarement) atteindre à la bourgeoisie? Restriction nécessaire entre fractions! Dans cette 'masse diffuse', E. Terrail rappelle qu'« il existe des salariés qui ne subissent aucune exploitation sous quelque forme que ce soit. Autrement dit, si, dans le mode de production capitaliste, tous les exploités sont nécessairement des salariés - au moins des salariés de fait [./.] -, la réciproque n'est pas vraie: tous les salariés ne sont pas des exploités »²⁸. Et du technicien à l'ingénieur dira-t-on, en passant par l'instituteur ou l'infirmière, il y a également, précisément, les ci-devant *Formateurs d'adultes*.

²⁶ *Ibid*, p. 250

²⁷ *Ibid*, p. 12

²⁸ Terrail E., « *Prolétaire, salarié, travailleur productif* », *Contradictions*, Bruxelles, 1972, n°2, juil-déc., pp. 111-149, cf. p. 149

Idée incongrue pensera-t-on, que de s'attacher à si minimes 'sous fractions'. 84 000 'Formateurs' en 1990 selon l'INSEE ne font jamais que.. 0.34% des actifs, ou 1.13% de ce que l'on aura déjà appelé - au sens large et à quelques erreurs inévitables près - la petite-bourgeoisie salariée. A. Bihr dirait « l'encadrement capitaliste »: « Il ne s'agit pas seulement du personnel d'encadrement des entreprises capitalistes, mais aussi celui des appareils d'Etat, des professionnels de la vie syndicale et politique, des animateurs sociaux-culturels, etc. Bref de tous ceux qui, dans la division sociale du travail, se voient confier des tâches d'encadrement (d'organisation, de conception, de légitimation, de contrôle) des groupes sociaux, des pratiques sociales, des rapports sociaux, dont la fonction générale est d'assurer la reproduction globale du capital, c'est à dire sa domination non pas sur le seul acte social de travail (et ses conditions matérielles immédiates: les moyens de production et de subsistance), mais plus largement sur la société dans son ensemble et à tous ses niveaux (économique, social et politique) »²⁹. Pour radicale que soit cette assertion, pourrait-on encore raisonnablement penser aujourd'hui les Formateurs comme des « intermédiaires culturels » au sens de J. Hédoux, telles ces formatrices de coupe-couture dans une action collective de formation qui tentaient d'arracher les femmes de la classe ouvrière à leur destin de classe?³⁰ Ne sont-ils pas plus sûrement, paraphrasant en cela P. Bourdieu, « [./.] des ingénieurs sociaux dont la fonction est de fournir des recettes aux dirigeants des entreprises privées et des administrations » [et qui] « offrent une rationalisation de la connaissance pratique ou demi-savante que les membres des classes dominantes ont du monde social »?³¹ .. Chacun se sera fait sa propre idée en la matière: la qualité première d'une hypothèse n'est-elle pas d'être falsifiable? On ne saurait toutefois douter que les 'Formateurs' en fassent partie, à défaut certes de pouvoir définir leur(s) position(s) relative(s) vis à vis de cette fonction qui leur serait impartie..

2. L'ENCADREMENT CAPITALISTE ET LES RAPPORTS DE DOMINATION

Revenons très directement, avec A. Bihr, à un autre pilier de l'analyse matérialiste tout aussi incontournable que le précédent. Quel est le problème posé, suite notamment à ses relectures critiques des travaux de N. Poulantzas puis C. Baudelot, R. Establet & J. Malemort, notamment? Ni plus ni moins, mais c'est énorme, de s'interroger sur, et de comprendre « pourquoi et comment la division travail manuel / travail intellectuel, née au coeur du procès de production

²⁹ Bihr A., *Entre bourgeoisie et prolétariat, l'encadrement capitaliste*, Paris, l'Harmattan, pp. 1-2

³⁰ Breton J., Feutrie M., Hédoux J., Mlékuz G., Richardot B., *Des femmes en formation. Stagiaires et formatrices de couture dans les actions collectives de formation*, LASTREE (Université Lille I) et ADAFCO de Sallaumines-Noyelles, Lille, 1984, pp. 333-335

³¹ Bourdieu P., *Questions de sociologie*, Paris, éd. Minuit 1987, p. 27

capitaliste, tend à se reproduire en dehors des procès de travail directement dominés par le capital et à se généraliser à l'ensemble des pratiques d'une formation sociale capitaliste ». Il s'agit particulièrement d'expliquer ce qu'il appelle le mouvement - qu'en est-il des pratiques sociales qui échappent à la domination immédiate du capital, et en quoi sont-elles concernées par la division classiquement avancée? -, puis le contenu que prend cette division au-delà des procès de travail directement dominés par le capital.³²

A. Bihr propose - y verra-t-on comme une réminiscence allégorique vis à vis de Hegel? - de « renverser la perspective habituelle du marxisme classique et *déplacer le centre de gravité de l'analyse des rapports de classe des rapports d'exploitation vers les rapports de domination*, puisqu'il apparaît que la réalité et l'identité de la classe de l'encadrement capitaliste ne se repèrent pas au sein des premiers, mais bien au sein des seconds »³³. Pour parer à la critique immédiate, l'auteur cerne au plus près la base de son analyse. En aucune façon on ne saurait dire qu'il remette en cause les rapports d'exploitation de type 'classique', soit nés dans les procès de travail directement productifs. Mais il entend leur accorder une portée plus large, qui passe par ce qu'il nommera ensuite « procès de socialisation du capital sur l'ensemble de la praxis sociale »: « Il s'agit de mettre en évidence l'ensemble des rapports de domination rendus nécessaires au niveau de la *société* capitaliste entière par la reproduction des rapports d'exploitation au niveau de la *production* capitaliste »³⁴. Ce faisant, et il le dit lui-même, son analyse par les rapports de domination se démarquera nettement, et évitera par son fondement même le piège des analyses 'modernistes' - d'inspirations managériales pourquoi pas - de certaines sociologies contemporaines mettant en avant - avec une visée explicative plus ou moins 'orientée', si ce n'est douteuse.. - l'analyse de la société à partir des concepts de 'pouvoir', de 'statut' etc..., soit en chaque cas détachés de leur fondement historique. « Loin de séparer les deux, la perspective ici ouverte se propose au contraire d'en montrer la connexion interne en établissant que le capital comme rapport d'exploitation du travail social ne peut se reproduire qu'en subordonnant la pratique sociale entière à des rapports de domination déterminés, qui constituent la véritable matrice de la division de la société en classes du mode de production capitaliste »³⁵.

³² Bihr A., *op. cit.*, p. 55

³³ *Ibid.*, p. 57

³⁴ *Ibid.*, p. 59

³⁵ *Ibid.*, p. 59

De ce point de vue, l'analyse de A. Bihr mérite toute l'attention voulue. Lorsqu'il aborde cette 'masse diffuse'³⁶ du double point de vue des finalités et moyens que met en oeuvre le capital - et ses détenteurs - pour s'assurer de son hégémonie économique, politique et sociale, mais également (surtout) des modes de fonctionnement subis, intégrés voir acceptés - allant pourquoi pas jusqu'au prosélytisme patent - par ces fractions assez sûrement coupées des références fondamentales du système dans lequel elles évoluent, on reconnaîtra sans nul doute le caractère dialectique d'une saine démarche matérialiste, scientifique. Lorsqu'il se propose d'analyser le rôle qui lui serait - qui lui est? - impartit objectivement dans les rapports sociaux et la division sociale du travail, mais encore qu'elle entendrait - pourquoi pas? - y jouer, soit. Allons même plus loin: on ne saurait imaginer qu'il pût en être autrement; Marx lui-même en avait fait la démonstration en d'autres circonstances, en d'autres temps.

En revanche, nous émettrons la plus grande réserve quant au projet nourri, sur le fond, par cet auteur. Mettre à jour la ou les fonctions, rôles, missions etc.. impartis, tenus, remplis etc.. par la petite-bourgeoisie salariée dans notre formation sociale justifierait à moins - disons-le - que l'on dénomme ses agents comme relevant de 'l'encadrement capitaliste'. Sa démonstration, dont nous rapporterons ci-après les éléments utiles pour notre analyse personnelle, nous semble à ce moment fondée. Quant à les dénommer « troisième larron de l'Histoire », soit leur accorder explicitement le statut de « troisième classe » entre bourgeoisie et prolétariat..

Nous ne saurions certes prétendre mener une discussion de fond sur la question. Ne serait-ce par notre objet de recherche tout à fait limité - que représentent, finalement, les Formateurs d'adultes? -, nous en avons peu les moyens. Toutefois, la centration finale sur l'Etat qu'il avance explicitement comme 'objet de toutes les ambitions' de la petite-bourgeoisie (ensemble des fractions salariées détachées du prolétariat de production..), reste pour le moins risquée. Particulièrement lorsqu'il tend à reconnaître, « contrairement à l'opinion courante qui est notamment celle du marxisme classique, [./.] à la classe de l'encadrement un projet politique propre, en fonction duquel elle intervient de *façon autonome* au sein du processus de la lutte des classes, en compliquant singulièrement le face à face de la classe capitaliste et du prolétariat, auquel on a trop souvent réduit ce processus ». Qu'entend-il par 'intervention de façon autonome'? Ni plus ni moins l'idée que cette 'classe' de l'encadrement pourrait « se substituer à chacune des deux comme classe dominante (en 'délogeant' la bourgeoisie de son pouvoir et en 'détournant' ou 'frus-

³⁶ Expression utilisée à dessein par analogie avec notre objet propre..

trant' le prolétariat de sa révolution) »³⁷. La conséquence au niveau de l'analyse est de taille, nous semble-t-il ici. Signifierait-elle que A. Bihr puisse accorder la validité au sein de la lutte des classes, d'un quelconque primat du 'politique en dernier ressort'? En caricaturant, on pourrait craindre de retomber dans une conception - et idéologie - 'gaullienne' de la société³⁸, quand L. Althusser nous aura rappelé, à la suite de Marx, que l'Etat est un ensemble d'appareils au service du pouvoir politique, sachant que le pouvoir politique, à un moment donné du temps, et dans une société particulière, représente les intérêts d'une classe ou d'une fraction de classe.³⁹ Et lorsqu'il parlait d'intérêts de classe, nul doute qu'il ne s'agît - 'en dernier ressort' comme disait N. Poulantzas - des intérêts économiques du Capital.. Le reste n'est qu'idéologie, soit en reprenant puisque nous y sommes, une définition du même L. Althusser, « une représentation imaginaire du rapport des individus à leurs conditions réelles d'existence »..⁴⁰ De ce point de vue, insistons, nous émettons les plus sérieuses réserves quant au terme de son analyse.

↘ Cela étant dit, si l'on s'en tient à ce que serait une tentative d'objectivation et d'intelligibilité de la praxis sociale globale dans ses mécanismes fonctionnels, l'analyse de A. Bihr présente alors aujourd'hui nombre de dimensions et d'arguments opératoires, dans l'approche de ce que beaucoup considèrent - retour sur les Formateurs - comme un 'corps social'.. sans définir véritablement en quoi - ou à partir de quoi - il en serait un, ni même parfois ce qui le meut. Nous l'avions avancé dans nos travaux antérieurs, ils sont communément saisis comme évoluant dans un espace d'indétermination relative de la praxis sociale, eux-mêmes apparaissant - finalement - tout autant indéterminés, voir difficilement préhensibles. Est-ce bien sûr? Tout est selon dira-t-on, sauf à les replacer dans la structure même de notre formation sociale.

Des trois termes de sa démonstration, « unité fonctionnelle, unité pratique, unité politique », le premier nous semble présenter les traits les plus opérants, susceptibles de caractériser à la fois les aspects purement fonctionnels justement de cette 'masse diffuse' dans la division sociale du travail, mais encore l'ambiguïté inhérente de sa position, potentiellement objectivable ou objectivée, au niveau de ses fractions, voir agents pris individuellement.⁴¹

³⁷ Bihr A., *op. cit.*, pp. 296-297, souligné par nous.

³⁸ Assertion certainement rude eu égard à la qualité des travaux de A. Bihr, mais tant pis..

³⁹ Althusser L., « Idéologie et appareils idéologiques d'Etat ».., *op. cit.* *Chez Marx, l'analyse est formalisée sans équivoque dès le Manifeste & le 18 Brumaire.*

⁴⁰ *Ibid.*, p. 114

⁴¹ Ce qui en fait devrait conduire à la mise à jour ou à l'expression de 'positions', pluriel de rigueur.

§ 3. DU TRAVAIL INTELLECTUEL ET DE LA DIVISION SOCIALE

1. DU NECESSAIRE DEPASSEMENT D'UNE DISTINCTION HISTORIQUE

Le concept de division sociale du travail explicitement situé dans le cadre de l'analyse matérialiste d'une formation sociale donnée, A. Bihl propose, quasiment comme une nécessité historique et dans tous les cas dans un élargissement compréhensif et opératoire de ce dernier, de reconsidérer la distinction classique entre *travail matériel* et *travail intellectuel*.

Si l'on s'en tient au strict développement des forces productives et des évolutions du travail à un moment donné du temps et dans une société particulière⁴² -, la division sociale du travail désigne, en un sens premier a fortiori restreint, « le mode d'organisation (de répartition et de composition) entre les différents groupes sociaux, des multiples activités (travaux) qui contribuent à l'appropriation sociale de la nature matérielle. En ce sens, [elle] n'est elle-même qu'un élément constitutif des rapports de production de la société considérée ». A côté des activités traditionnellement regroupées sous le concept de travail matériel, le travail intellectuel regroupe, lui, l'ensemble des activités « opérant sur la société, soit directement en les organisant (en fixant les règles et les finalités, en veillant à leur exécution, en les justifiant etc), soit indirectement en élaborant, développant, perfectionnant les médiations, notamment formelles, intervenant dans les rapports sociaux (langage, écriture, droit etc).. »⁴³. Schématiquement, les premières sont partie intégrante de l'action de la société sur la nature quand les secondes participent de l'action de la société sur elle-même. Dit encore autrement, deux finalités: domination et appropriation de la nature matérielle dans un cas; organisation de la société dans l'autre.

De là le second sens du concept, dans lequel seront englobés à la fois les travaux matériels et les travaux intellectuels. « Il désigne par conséquent le mode d'organisation (de répartition et de composition) entre les différents groupes sociaux de l'ensemble des activités, matérielles et intellectuelles, nécessaires à la reproduction de la société en tant que telle. En ce sens large, la division sociale du travail désigne un mouvement et une structure beaucoup plus vastes que précédemment, débordant de loin le seul acte de travail au sens strict (compris comme procès entre l'homme et la nature) qui n'en est lui-même qu'un élément et un produit, pour embrasser

⁴² L'assertion présente renvoie bien évidemment aux conditions dans lesquelles Marx a développé ses analyses..

⁴³ Bihl A., *op. cit.*, pp. 122-123

l'organisation de l'ensemble des fonctions générales de la vie sociale ». Conclusion de sa définition initiale: « C'est en ce sens que, conjointement aux rapports sociaux de production dont elle assure les conditions générales au niveau de la société entière, la division sociale du travail au sens large constitue la base de la division de la société en classes »⁴⁴.

Cet élargissement précisément, permet d'envisager le renouvellement avancé de la distinction classique entre travail matériel et travail intellectuel. Qu'est-ce qui est en cause dans la division sociale du travail, qu'il s'agisse des objectifs ultimes de la classe dominante comme de ses mécanismes fonctionnels? Globalement, l'appropriation capitaliste des conditions générales de la vie sociale, dans un double mouvement de socialisation de la société et d'expropriation des acteurs sociaux immédiats (individus, groupes, collectivités partielles) à l'égard de la maîtrise de ces conditions⁴⁵. Ce faisant, l'apparition de processus secondaires - parfaitement évolutifs - tel la *spécialisation fonctionnelle* d'un certain nombre ou catégories d'agents, s'avère quasiment inéluctable, qui prennent en charge l'organisation des conditions générales de domination de la classe capitaliste. Ce schéma organisationnel se développe - a fortiori peut s'analyser - quel que soit le procès de travail initial ou d'appartenance: travail matériel, comme travail intellectuel.

‡ Très concrètement, chacun tend lui-même à se subdiviser hiérarchiquement en trois groupes de fonctions distinctes: les *fonctions de direction*, « qui fixent les finalités et objectifs du travail, qui en déterminent le cadre général, qui supervisent la mise en oeuvre des décisions »; les *fonctions d'encadrement*, « qui conçoivent et organisent le travail dans le cadre et selon les finalités définies par le niveau supérieur, et qui en contrôlent l'exécution; enfin les *fonctions d'exécution*, « qui consistent à exécuter les travaux selon les normes fixées par les instances hiérarchiques supérieures ».[†] Ce schéma appliqué aux deux types d'activités conduit l'auteur à avancer l'existence d'une autre division - renouvellement -: celle entre *travail manuel* (fonctions inférieures d'exécution) et *travail intellectuel* (fonctions supérieures de direction, d'organisation, de conception)⁴⁶. C'est sur cette base, à notre sens plus opérante aujourd'hui pour décrypter les différents procès de travail productif ou social, que A. Bihr précise son idée majeure relative au travail intellectuel, où qu'il se rencontre: celui-ci procède objectivement d'un travail de domination, en tant qu'il produit les conditions de la domination du capital.

⁴⁴ *Ibid*, p. 123, souligné par nous

⁴⁵ *Ibid*, p. 125

⁴⁶ *Ibid*, p. 126

2. DES RAPPORTS DE DOMINATION COMME PROCES HEGEMONIQUE

Cette notion de domination est essentielle à comprendre dans la division sociale du travail. Examinons brièvement ce qu'il en est dans chaque cadre successivement: privé, puis public.

☞ Côté privé, A. Bihl relève par analogie deux processus successifs, historiquement situés. D'une part un procès de *domination formelle*: séparation de la force de travail et des moyens de production qui fondent le capital; d'autre part un procès de *domination réelle*, accompli dans les différentes phases de développement (coopération simple, manufacture, machinisme, automation, repris par ailleurs dans la sociologie commune du travail). Dans ce second procès, l'auteur se situe au plus près de Marx, qui avait clairement mis en évidence les trois temps du mécanisme: « *socialisation* du procès de travail par la constitution d'un travailleur collectif comme véritable sujet de l'acte de production; *autonomisation* progressive des forces productives du travailleur collectif, appropriées par le capital sous forme mécanique puis automatique des machines; enfin *expropriation* tendancielle du producteur immédiat qui, après avoir perdu la possession des moyens de production et la direction du procès de production dans son ensemble, perd peu à peu la maîtrise de son propre acte de travail »⁴⁷.

La conséquence de ceci sera double, du point de vue de la compréhension pratique des conditions de la mise en oeuvre de la domination du capital sur le travail. Se produit d'une part une *socialisation des fonctions capitalistes* - concept central chez cet auteur et à notre sens infiniment riche dans ses potentialités d'intelligibilité de la praxis sociale globale -, soit la délégation des fonctions d'organisation et de surveillance du procès de travail à ce qu'il nomme une hiérarchie « d'officiers » et de « sous-officiers » (ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, au sens le plus large); d'autre part, et comme une suite directe si l'on peut dire, un *monopole du travail de conception technico-scientifique* lié à l'effectuation du procès de travail, soit l'ensemble des moyens de travail qui échappent à la maîtrise des travailleurs immédiats. Autrement dit, « la socialisation capitaliste du procès de travail aboutit à concentrer dans un même agent collectif (les agents d'encadrement du procès de travail) à la fois les fonctions inférieures dévolues au capital (les fonctions d'organisation, de surveillance, de contrôle du procès de travail, liées à la domination du capital sur le travail) et les fonctions supérieures réservées au travail salarié (les fonctions de conception technico-scientifique du procès de travail) »⁴⁸.

⁴⁷ *Ibid*, pp. 127-128

⁴⁸ *Ibid*, pp. 128-129

La mise en oeuvre progressive de ce processus historique conduit ainsi, en partant de la délimitation fonctionnelle globale de cet agent collectif jusque chacune de ses composantes (voir pourquoi pas sujet individuel dans un cas extrême), à une *dissociation* et une *hiérarchisation* de ses différentes fonctions opérantes. Les exemples seraient ici légions pour le démontrer. A. Bihr reprend ceux d'un appareil de distribution commerciale et d'un service administratif, en insistant sur cette idée maintes fois reprise - évidemment décriée par les idéologies managériales dominantes soit dit en passant.. - d'une *polarisation des qualifications*, entre un petit nombre de cadres qualifiés chargés de concevoir, exploiter etc.. et la grande masse des employés chargés de tâches spécifiquement d'exécution.⁴⁹ Quelle que soit l'époque, comment pourrait-on nier ce qu'il dénonce comme un phénomène de « prolétarisation tendancielle » concernant ces derniers - et plus nombreux - agents, « dans leur expropriation croissante à l'égard de la maîtrise, du contrôle et de l'intelligence de leur propre procès de travail individuel et collectif »?⁵⁰

∕ Cette analyse - second cas - peut bien entendu être développée dans un cadre public. Quand il s'agissait précédemment, procès de reproduction immédiat du capital, de « surveiller, organiser, concevoir le travail qu'exécutent les ouvriers et les employés qu'ils encadrent, relayant ainsi la direction capitaliste dans sa fonction de commandement », il s'agira ici d'assurer le procès de production des conditions générales extérieures (matérielles, sociales, idéologiques) de la production capitaliste dans son ensemble, soit visant la totalité du capital social.⁵¹ ∕

Dans l'appropriation capitaliste de la praxis sociale globale, A. Bihr avance, de façon tout à fait similaire, un double mouvement de *concentration* et d'*organisation du travail intellectuel* au sein des différentes structures étatiques, para-étatiques, bureaucratiques de l'Etat, au(x)-quel(les) incombe cette autre mission - plus précisément devrait-on dire le second volet d'une même mission, par référence à l'unicité de l'objectif -. Evoquera-t-on ici les Appareils de L. Al-

⁴⁹ Comme également par un large courant de la sociologie du travail actuelle.. Dans cette assertion de A. Bihr, le terme central ressort celui de qualification. Il s'entend manifestement comme référence opérante à la maîtrise des procès de conception, d'organisation du travail, par opposition à l'ensemble des tâches de production. Dans ce cadre, ouvriers et employés auront beau détenir diplômes, savoir-faire spécifiques etc.. ils ne leur seront jamais reconnus que comme caractéristiques intrinsèques, et attendues de façon minimale, de leur propre force de travail. Il s'agit autrement dit de prendre en compte l'ensemble des phénomènes de transmutation des valeurs d'usage de la force de travail, sans que leur valeur d'échange, et leur affectation dans les procès de travail, connaisse la moindre évolution. Exemples parmi d'autres, il serait utile aujourd'hui qu'une 'hôtesse de caisse' de supermarché soit titulaire du baccalauréat, qu'un ouvrier sur chaîne de production soit détenteur d'un 'bac professionnel', voir pourquoi pas d'un BTS etc.. Sur le fond, quelle différence avec antan? Encore et toujours, ils sont à la production..

⁵⁰ Bihr A., op. cit., p. 134

⁵¹ Ibid, p. 144

thusser? Il est vrai que A. Bihr n'y fera jamais référence explicite, d'une part; que d'autre part la différence d'analyse entre ces deux auteurs pourrait finalement s'avérer plus profonde qu'il n'y paraît: nous l'avons évoquée, certes brièvement, à titre de critique générale il y a peu.. Nonobstant, qu'il s'agisse d'Ecole, de Travail Social ou de toute autre mission communément dite 'd'intérêt général', la centration flagrante de la plupart des analyses sociologiques développées (grosso modo) depuis le début des années 1960 sur leurs mode de fonctionnement, de production, leurs atouts etc.. montrerait à moins les intérêts particuliers qu'ils peuvent incarner.⁵²

Quoi qu'il en soit, l'auteur identifie d'abord un « *processus de spécialisation fonctionnelle* », de façon analogue au secteur privé. Élément important à prendre en compte, celui-ci apparaît directement commandé par ce qu'il nomme la « structure bureaucratique » des Appareils évoqués, dans leur nécessité d'apparaître - et l'Etat par la même occasion - en quelque sorte « au-dessus et au-dehors de la lutte des classes ». L'auteur situe explicitement sa problématique - et à juste titre nous semble-t-il - dans l'optique d'une neutralité apparente - parfaitement idéologique.. - de l'Etat.⁵³ La chose est infiniment commune certes, mais ô combien efficace dans son entreprise de dissimulation des enjeux qu'il incarne.⁵⁴ Chaque appareil prendra ainsi en charge l'accomplissement de tâches organisationnelles nettement définies à l'intérieur du système général des compétences administratives.

Au niveau des agents concernés, trois phénomènes ressortent comme particulièrement opérants: une *fragmentation de la sphère d'activités*, de compétence et de responsabilités; une *homogénéisation du travail intellectuel*, soit sa formalisation (les fonctionnaires en fourniraient l'image la plus approchée ou juste); enfin une *hiérarchisation des tâches*, aspect le plus voyant du procès. Pour les reprendre dans l'ordre, le travail de direction, dévolu à ce que Marx nommerait la classe régnante (politiques, hauts fonctionnaires des appareils d'Etat etc); aux échelons subalternes, intermédiaires et inférieurs, un ensemble d'agents chargés d'appliquer et de mettre en oeuvre les décisions prises en dehors d'eux, mais qui conservent malgré tout ce que nous appellerons - sans doute abusivement - une 'certaine marge de manoeuvre' dans les possibilités « d'organiser, concevoir et contrôler le fonctionnement de l'appareil à leur niveau propre

⁵² Et puisque nous évoquons ce que seraient ces 'champs éducatifs parallèles', comment ne pas se remémorer l'important travail de J. Verdès-Leroux in *Le travail social*, Paris, éd. Minuit, 1978..

⁵³ Bihr A., op. cit., p. 138

⁵⁴ Ce faisant, nous rejoignons ici notre critique centrale adressée à l'analyse de cet auteur..

d'activité et de compétence ». Tout à la base enfin, les agents d'exécution, de production, des procès planifiés par leurs supérieurs.⁵⁵

En résumé, privé ou public, ce que A. Bihr analyse comme la « classe de l'encadrement » (capitaliste) - que nous entendrons personnellement, rappelons-le au vu de notre critique initiale, 'encadrement capitaliste' tout court.. -, joue ainsi un rôle (d')intermédiaire entre le capital et les travailleurs exclus de toute maîtrise de leurs conditions sociales de travail et d'existence, sans que ses membres, fractions ou groupes n'aient accès eux-mêmes aux procès décisionnels supérieurs qui orientent leur action. Il les qualifiera ainsi « d'agents dominés de la domination du capital ». Finalement, il avancera l'une des idées les plus à même de cerner la problématique référée: « La situation de classe de l'encadrement capitaliste ne peut se déterminer qu'à partir de l'analyse des rapports de domination à travers lesquels s'effectue le procès global de reproduction du capital »⁵⁶. Il vise ici ce qu'il nomme son unité fonctionnelle, en tant qu'agent effectuant les rapports de domination sur la société dans son ensemble et le prolétariat en particulier. Cet agent produit les conditions concrètes de la domination du capital: c'est lui qui assure le travail de domination dans la multiplicité de ses modalités concrètes.

Mais A. Bihr va nettement plus loin dans son analyse de ce qui n'est en fait - rappelé par ailleurs -, la petite-bourgeoisie (salariée) dans son sens élargi. « Ce travail de domination, à la fois identique et multiforme, fait de la classe de l'encadrement capitaliste dans son ensemble le véritable fondé de pouvoir de la classe capitaliste dans la division sociale du travail, c'est à dire d'une part celui qui sous-traite la domination du capital sur le prolétariat et, plus largement, la praxis sociale entière, tout en restant d'autre part sous la dépendance directe de la classe capitaliste qui dirige le procès de reproduction du capital. Cette dualité, qui n'est autre en définitive que celle de la situation même de l'encadrement capitaliste en tant que classe, marque profondément ce travail de domination »⁵⁷. Cette proposition est extrêmement importante dans la compréhension de son analyse, et lourde de conséquence. Parallèle immédiat avec les Formateurs d'adultes dont nous entendrons traiter dans cette recherche, nos deux assertions antérieures - relatives pour l'une à une paraphrase de P. Bourdieu, l'autre étant reprise aux travaux de J. Hédoux

⁵⁵ *Ibid*, pp. 139-141, notant que nous reviendrons dans un instant sur la signification et la portée de cette 'marge de manoeuvre' apparemment accordée aux agents de l'encadrement.

⁵⁶ *Ibid*, p. 145

⁵⁷ *Ibid*, p. 146

- pourraient ici prendre une tournure toute particulière. Les expressions utilisées par A. Bihr sont d'une portée extrême: fondé de pouvoir, sous-traiter la domination du capital, dépendance directe vis à vis de la classe capitaliste, notamment. Ce schéma apparaîtra pour le moins 'clôt', au sens anglo-saxon de *closure*, soit évacuant la possibilité de résistance (réelle du moins) dans le processus de domination. S'opposera-t-il 'jusqu'au bout' à la dialectique des rapports sociaux, dans ce qui apparaîtrait alors, et finalement, teinté de fonctionnalisme latent? L'écueil serait, lui aussi, commun, presque en forme d'une 'tentation de la facilité'. L'auteur avance pour cela un certain nombre de mécanismes fonctionnels intrinsèques, susceptibles d'expliquer cette situation.

3. **DE L'INTERIORISATION DES RAPPORTS DE DOMINATION..**

Trois moments essentiels structurent la mise en oeuvre du procès évoqué: *hétéronomisation*, d'un groupe déterminé de pratiques sociales; *contrainte et coercition*; *légitimation* de la pratique de domination. Le premier réfère à la conception et à l'organisation du cadre institutionnel des pratiques (objectifs à atteindre, plan à accomplir, méthodes à suivre, règles à respecter etc.); le second à la surveillance et au contrôle des pratiques sociales ainsi hétéronomisées, à leur conformité au cadre institutionnel fixé, au comportement des agents censés exécuter ces pratiques; le troisième enfin, *légitimation*, est destiné à susciter l'adhésion des dominés au processus de leur propre domination.⁵⁸ Ces trois moments, en particulier et notamment, conduisent A. Bihr à situer (la classe de) l'encadrement comme « le véritable fondé de pouvoir de la classe capitaliste » dans la division sociale du travail, ainsi qu'exposé.

Cette situation soulève pourtant un problème de taille. On ne saurait concevoir que ces agents de l'encadrement acceptent, subissent comme qui dirait 'de leur plein gré', le même mécanisme d'expropriation, d'exclusion de la maîtrise effective des procès décisionnels que les employés et ouvriers en stricte position d'exécution. Formulation ramassée, on ne saurait imaginer qu'ils s'appliquent à eux ou sur eux-mêmes ce que le capital impose brutalement à ceux-là, prolétaires des classes populaires. Convendrait-il d'y mettre certaines 'formes', en tant qu'ils seraient, de part leur place et leur rôle particulier, à la fois effet et cause, moyen et produit, du processus global? « Autrement dit, le mode de domination (contrôle) du capital sur le travail d'encadrement ne peut reproduire les modalités de la domination du capital sur le prolétariat: il faut un contrôle du travail d'encadrement qui ménage et respecte la part d'initiative, d'auto-

⁵⁸ *Ibid*, pp. 145-146

nomie, de responsabilité, d'auto-évaluation des tâches sans lesquelles ce travail d'encadrement ne peut avoir lieu »⁵⁹.

Cela dit, le problème reste quelque peu entier. Comment, par quelle opération - et manipulation idéologique certainement -, ces agents endosseraient-ils ce rôle si particulier? A. Bihr avance un (autre) phénomène, de « bureaucratisation tendancielle de ce travail ». Il l'entend, acception particulière, dans et comme « un mixte de détermination et de contrôle de la partie par le tout et d'indépendance relative de la partie à l'intérieur du tout »⁶⁰. Son acception générique le conduit à identifier - élément clé de son analyse, qui fonctionnera de fait comme mystification dans le procès global - une part d' « autonomie relative » nécessaire au fonctionnement de chaque appareil. P. Bourdieu, pour ne pas le citer, a repris il fut un temps cette problématique, appliquée plus précisément à ce qu'il nomme « champs sociaux »⁶¹. Si tant est que l'on puisse effectuer ici le parallèle, il nous semble toutefois qu'il se soit arrêté aux limites intrinsèques de son raisonnement. Considérant notre cadre d'analyse présent, que serait l'autonomie relative des champs sociaux, si ce n'est le masquage idéologique de ses objectifs et attendus, pour mieux contribuer au fonctionnement global du système, dans une formation sociale donnée? Cette précision est essentielle: sauf à la négliger, à en nier le fondement économique et politique basé sur l'analyse dialectique et critique de l'état de développement des forces productives et des rapports sociaux, on ne saurait accéder à son fondement. Dans l'analyse des classes sociales, ce 'masquage idéologique' sert le fonctionnement global du système, soit d'un point de vue unique et strictement délimité, établi.

Partant de là, A. Bihr reprend ni plus ni moins ce que la sociologie des 'groupes sociaux' a (également) souvent montré, sans toutefois que celle-ci accède véritablement - elle non plus - à son fondement: le phénomène « d'intérieurisation des rapports capitalistes de domination par la classe de l'encadrement capitaliste elle-même ». « Autrement dit, les rapports hiérarchiques d'autorité que les membres de l'encadrement capitaliste entretiennent entre eux du fait de la bureaucratisation du travail d'encadrement, sont la reproduction défigurée, à l'intérieur même de cette classe, des rapports de pouvoir que la classe du capital exerce sur l'ensemble des classes dominées; la classe de l'encadrement capitaliste intériorise ces rapports de pouvoir en les repro-

⁵⁹ *Ibid*, p. 150

⁶⁰ *Ibid*, pp. 150-151

⁶¹ *Concept étroitement lié à celui de 'jeu', et partant 'd'espaces de jeu'. Cf Bourdieu P., Questions de sociologie, Paris, éd. Minuit, 1980, pp. 113-114; notre commentaire personnel in Cardon C.A., op. cit., pp. 115-116*

duisant sous forme de rapports d'autorité entre ses propres membres, légitimés par la possession supposée de compétences, d'un savoir, d'informations. La défiguration ou le travestissement des premiers au sein des seconds tient d'une part à ce que des rapports entre classes y prennent la forme de rapports entre individus; d'autre part à ce que des rapports fondés sur l'appropriation privative des moyens sociaux de production et plus largement sur la monopolisation des puissances sociales (travail social, besoins sociaux, communication sociale, rationalité sociale etc) y apparaissent comme des rapports fondés sur l'excellence personnelle et l'ascendant social que confère le privilège des compétences, du savoir et de l'information. On saisit immédiatement quel profond effet idéologique (d'occultation et de légitimation des rapports capitalistes de domination) peut résulter de cette reproduction défigurée de ces rapports »⁶². Il va sans dire que cette proposition conclusive et explicative tout à la fois, constituera un point central de notre démonstration personnelle, appliquée à l'organisation et à la structuration des fonctions de Formateur..

4. .. A SES EFFETS IDEOLOGIQUES

Quels peuvent-ils être? L'auteur en relève (au-moins) trois, essentiels à prendre en compte, tant dans l'analyse formelle que dans l'optique d'une recherche opérante *in situ*.

Le premier concerne *l'occultation de la division de la société en classes*. L'organisation des tâches, l'affectation des places sociales et des agents dans les places prend l'apparence d'une hiérarchie continue depuis la base jusqu'au sommet. Il n'est dès lors plus question de rapports de domination, voir d'exploitation, mais bien de rapports d'autorité. Il se produit ainsi un masquage des discontinuités que la division sociale du travail, et partant les rapports de classes, introduisent dans ces structures.

Le second a trait au(x) *processus de différenciations internes* (sinon de fractionnement) de cette classe entre des couches supérieures et inférieures (nés de l'intériorisation des rapports capitalistes de domination). « Ces processus tendent à reproduire à l'intérieur même de la classe de l'encadrement les rapports de domination de l'ensemble de cette classe au prolétariat et le processus d'expropriation (de dépossession du pouvoir sur les pratiques sociales et du savoir qu'il implique) qui engendre ces rapports: couches supérieures et couches inférieures etc.. L'image produite - représentation idéologique - est ici des plus communes.

⁶² *Ibid*, pp. 151-152

Le troisième est d'une conséquence extrême. Dans les effets pratiques et idéologiques, on ne peut que noter, du moins le plus souvent, *l'aveuglement* des membres de cette classe à l'égard de la signification propre de leur travail de domination. La forme rationnelle - rationalisation des pratiques sociales - tend à en masquer le contenu politique: agencer des moyens en vue d'une fin déterminée. Sous l'effet de ce qui apparaîtra rationalité instrumentale, ne reste le plus souvent que la méconnaissance ordinaire de leurs propres fonctions dans la division sociale du travail: ce sera pour le moins tout à fait caractéristique, et commun. Exemple classique avancé par l'auteur, un patron ou un ouvrier savent tous deux ce qu'ils sont; ceux-là, en position intermédiaire, ont bien plus de mal à se situer, entre « ceux d'en haut » et « ceux d'en bas »⁶³.

Cette notion d'aveuglement est suffisamment importante pour que nous insistions lourdement sur son rôle effectif, opérant: « C'est que la forme rationnelle de ce travail tend à en masquer le contenu politique. Ce travail de domination se présente en effet apparemment comme une oeuvre de rationalisation des pratiques sociales au sens de la rationalité instrumentale (ou rationalité technique): il s'agit d'agencer de manière cohérente des moyens en vue d'une fin déterminée. [./.] Dans ces conditions, l'enjeu et le contenu politiques de cette oeuvre de rationalisation tendent à disparaître aux yeux de ses agents eux-mêmes: ce n'est pas la domination du capital sur le procès social de production et le plus largement sur la praxis sociale entière que paraît assurer l'encadrement capitaliste, mais la rationalité tout court, qu'elle ait pour nom 'technique' et 'science', 'croissance' et 'productivité', 'progrès' et 'intérêt général' etc. » Ajouterons-nous, remarque au coeur de notre sujet, que la recherche toujours plus grande d'une adéquation, d'une adaptation des formations aux emplois dans le cadre par exemple du traitement du chômage, revient de fait à servir en priorité les intérêts économiques, au détriment des intérêts stratégiques des travailleurs / chômeurs concernés? La démonstration serait facile..

Allons plus loin dans la mise à jour du mécanisme. La part d'*auto-mystification* inhérente à ce procès est non seulement possible, mais nécessaire: ne serait-ce parce que chacun doit croire en ce qu'il fait, mais encore pour en convaincre ses collègues, subordonnés de même. Le risque induit réside ce faisant dans une éventuelle prise de conscience de la contradiction. Un cas typique sera celui de l'enseignant 'découvrant' les attendus réels de son action, et du système dans lequel il évolue.. C'est notamment la raison pour laquelle cette exigence de « rationalisation de la société » évoquée ci-dessus constitue « une des revendications fondamentales et constantes de la

⁶³ *Ibid*, pp. 153-163 pour ses développements sur le sujet.

classe de l'encadrement », en tant qu'elle contribue à entretenir le processus « d'illusion » ou de mystification (en gros éviter les questionnements 'sensibles' ou gênants'). Par là-même, dans quelle mesure pourra-t-elle être source potentielle de contestation du système, a minima de positions critiques? Bihr ira jusqu'à dire « révolutionnaires », ce qui reste, dans l'analyse matérialiste du monde social, le moyen ultime de la cause..

S'il fallait résumer, la formule « commander en obéissant » apparaîtrait certainement la plus adéquate pour caractériser la situation fonctionnelle de ces fractions aujourd'hui on ne peut plus nombreuses - mais également d'apparence multiformes -, qui évoluent entre bourgeoisie et prolétariat. De cette façon, « les rapports d'exploitation et de domination qui font naître l'encadrement capitaliste en tant qu'agent fonctionnel de la division sociale du travail tendent à se réfracter en son sein sous la forme d'une hiérarchie de rapports d'autorité impliquant la formation, au sein de chaque catégorie, de places et de fonctions inégalement dotées sous le double angle du pouvoir et du savoir. Les tâches d'encadrement elles-mêmes tendent ainsi à se dédoubler entre des échelons de décision et des échelons d'exécution, avec tout ce que cela implique d'inégalités quant à la maîtrise sur le procès de travail accompli, l'information distribuée, la formation et le savoir requis, et en définitive également le niveau de rémunération.. »⁶⁴. Nous y ajouterons, référence non abusive à ce que P. Bourdieu nomme l'*habitus*, l'ensemble des pratiques sociales conduisant à la constitution d'un capital du même nom, inhérent voir nécessaire à l'occupation des positions de 'dominance dominée', comme celles plus généralement dites 'culturelles'. Elle traduisent, communément, la marque distinctive de places différenciées nées et occupées dans les rapports sociaux en général.

A ce moment, nous aurions presque suffisamment précisé notre cadre d'analyse pour passer à l'opérationnalisation de notre propre objet de recherche. Retour toutefois sur une remarque esquissée précédemment, l'analyse de A. Bihr semble occulter une question centrale eu égard le cadre de référence théorique dans lequel il la situe: dans quelles conditions s'effectuent les points de passage entre prolétariat et petite-bourgeoisie d'encadrement? Plus précisément, quelle en est la portée eu égard à ce que d'aucuns dénommeraient communément 'mobilité sociale', expression à laquelle nous substituerons celle de 'déplacements sociaux'?

⁶⁴ *Ibid*, pp. 171-172

§ 4. MOBILITE SOCIALE OU DEPLACEMENTS SOCIAUX?

Traiter de ce que nombre d'auteurs appellent communément 'la mobilité sociale' relève d'une analyse économique, politique et idéologique marquée. Qu'on le veuille ou non, cette problématique reste éminemment bourgeoise, et théoriquement non pertinente si l'on situe l'analyse d'une formation donnée dans les rapports antagonistes qu'entretiennent, sur la base de la propriété privée des moyens de production et de l'exploitation - directe ou indirecte - de la force de travail, les différentes classes ou fractions de classes qui la composent.

1. DES CONDITIONS DE LA REPRODUCTION DES RAPPORTS SOCIAUX

C'est un élément du travail auquel s'est livré N. Poulantzas in *Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui*.⁶⁵ La 'mobilité' y est prise, en quelque sorte, comme une variable intermédiaire faisant obstacle au processus de conscientisation des individus et des groupes de la situation qui leur est faite, à travers la place qu'ils occupent dans le système. La cible choisie est celle de la place qu'occuperait la « nouvelle petite bourgeoisie » dans les rapports sociaux économiques, politiques et idéologiques. Il évoque la « distribution sociale » dans la « reproduction élargie des classes sociales ». La longue citation qui suit reflète assez bien le fond de son analyse: « Insistons d'abord sur l'inanité de la problématique bourgeoise de la *mobilité sociale*, en rappelant simplement que l'aspect fondamental de la reproduction des rapports sociaux - des classes sociales - n'est pas celui des 'agents', mais celui de la reproduction des places de ces classes. Selon une hypothèse parfaitement absurde, si, dans la suite des générations, les bourgeois devenaient les prolétaires et les prolétaires les bourgeois, les bourgeois les petits-bourgeois et vice versa, ou les petits-bourgeois les prolétaires et vice versa, la structure de classe de la formation capitaliste *ne changerait en rien d'essentiel*, car il y aurait toujours des places du capital, de la classe ouvrière, de la petite-bourgeoisie, etc [...] Mais cette hypothèse est, bien entendu, absurde car, bien que les classes sociales d'une formation capitaliste ne soient pas des 'castes' ou des 'ordres' fermés, la reproduction des places et la reproduction des agents qui les occupent ne sont en fait que deux aspects, liés, de la reproduction des rapports sociaux. [...] Cette liaison est tout à fait particulière dans le cas de la nouvelle petite-bourgeoisie. Ces agents ont effectivement autrement plus de 'chances', si l'on peut dire, d'accéder à la place de la bourgeoisie que ce n'est le cas pour les agents de la classe ouvrière. Et l'appareil essentiel de passage est encore l'appareil

⁶⁵ Poulantzas N., *Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui*, Paris, Seuil, Point Politique, 1974

scolaire qui, sous cet angle, par la formation-qualification du travail intellectuel, fonctionne également comme distributeur de certains agents de la nouvelle petite-bourgeoisie vers la bourgeoisie. [./.] On peut dire, certes en court-circuitant la complexité des phénomènes, qu'il s'agit là d'une politique précise de la bourgeoisie, particulièrement nette dans les formations où elle a eu besoin de s'assurer un appui de la petite-bourgeoisie face à la classe ouvrière, notamment en France : appui qui fut longtemps scellé par la nature et le rôle particulièrement important à cet égard de l'école capitaliste en France (système particulier des 'concours' par exemple). Car, effectivement, cet état de choses a des effets idéologiques considérables sur la nouvelle petite-bourgeoisie: idéologie de la 'promotion sociale' et de 'l'ascension' vers la bourgeoisie, doublée du rôle attribué à cet égard à 'l'instruction' etc. Ces aspects idéologiques *correspondent à un substrat réel*, même si ce substrat est très loin d'être ce qu'en a fait l'imagerie fantasmagorique de la nouvelle petite-bourgeoisie: considérés en soi et pour l'ensemble de cette classe, ces passages sont en fait très limités, mais continuent à nourrir les illusions et les espoirs de ces agents, pour eux-mêmes et surtout leurs enfants »⁶⁶.

L'analyse de N. Poulantzas s'inscrit dans la conception althussérienne des conditions de la « reproduction des rapports de production »⁶⁷: on ne peut distinguer le processus de distribution des agents dans les différentes places de leur qualification / assujettissement, de leur adaptation à ces places mêmes. Dans une perspective de reproduction élargie des classes sociales, la reproduction de la structure sociale prime sur celle des agents. On notera toutefois, ne serait-ce qu'à travers les termes, une différence d'analyse avec L. Althusser, qui le rapproche d'autant plus de Marx. Là où dans ce procès, il y aurait chez l'un plus sûrement « décalque ou simple renouvellement des conditions antérieures »⁶⁸ par le rôle prépondérant de l'idéologie, l'autre envisageait toujours cette reproduction comme *élargie*, i.e. « comme un élargissement, une modification de ces conditions dictée par l'accumulation capitaliste et les changements techniques »⁶⁹ On n'insistera jamais assez sur l'évolution nécessaire du travailleur chez Marx, autant d'ailleurs du fait de l'évolution des techniques que des rapports sociaux de production plus globalement. Preuve s'il en fallait que l'analyse marxiste ne saurait se résumer à un quelconque antagonisme immuable et figé..

⁶⁶ *Ibid*, pp. 291-292

⁶⁷ Althusser A., « Idéologie et appareils idéologiques d'Etat (notes pour une recherche) », *La pensée*, 1970, n° 151; art. reproduit in *Positions*, Paris, Editions sociales, 1976, pp. 79-137

⁶⁸ *Nous inspirant ici de l'analyse qu'en fait C. Dubar in Formation permanente et contradiction sociale*, Paris, Editions sociales, 1980, p. 54

⁶⁹ *Ibid.*, p. 54

La question de l'École revêt bien entendu, chez N. Poulantzas, une importance particulière. Et elle n'est pas, chez lui, responsable de la division de la société en classes. Elle est certes à la base des deux processus évoqués, mais parce qu'elle est positionnée par la bourgeoisie en tant qu'Appareil Idéologique d'Etat. Elle distribue des individus dans des places qu'elle contribue à reproduire, selon l'état de développement des forces productives et des rapports sociaux économiques, politiques et idéologiques. Son analyse de l'École s'écarte sensiblement de celle de P. Bourdieu, à un degré moindre de celle de C. Baudelot & R. Establet, en ce sens qu'il ne lui accorde pas de rôle comme qui dirait 'en soi' dans la reproduction des rapports de production et des classes.⁷⁰

N. Poulantzas dénonce l'illusoire correspondance entre sanction scolaire et place sociale, moteur idéologique de la (petite) bourgeoisie dans sa conception de la 'mobilité sociale'. La critique vise cette fois très directement C. Baudelot & R. Establet. Il écrit à propos de leur travail: « L'idée sous-jacente est que l'appareil scolaire constitue le principal, sinon le seul, appareil de distribution des agents aux places des classes sociales, tout étant joué *dans l'école* »⁷¹. Et un peu plus loin: « [./.] Baudelot & Establet ont été amenés à avancer la proposition que l'appareil scolaire constitue l'Appareil Idéologique d'Etat *dominant*, du point de vue de la reproduction-qualification des agents, dans le mode de production capitaliste, supplantant en cela le rôle de l'Eglise dans le mode de production féodal. Cette proposition me semble, dans sa généralité même, erronée, [./.] parce que l'appareil (ou *les* appareils) dominant(s) dépend(ent) de la lutte des classes dans les formations sociales concrètes, mais aussi pour une raison supplémentaire: l'appareil dominant à cet égard peut, dans une même formation sociale, *varier suivant les diverses classes sociales de cette formation*. Les analyses ci-dessus tendent bien à montrer que, si l'appareil scolaire est bien, en France, l'appareil dominant *pour la petite bourgeoisie* (ce qui renvoie à l'appui spécifique qu'a longtemps apporté la petite-bourgeoisie à la bourgeoisie française), *il ne l'est pas*, pas plus en France que dans les autres pays capitalistes, *pour la classe ouvrière*: il semble bien que, pour celle-ci, ce rôle dominant revient en fait directement à l'appareil économique lui-même, à 'l'entreprise' »⁷².

⁷⁰ La différence d'analyse de l'école chez C. Baudelot & R. Establet et chez P. Bourdieu & J.C. Passeron tient à l'origine ou à la destination de ses 'passagers'. Dans un cas comme dans l'autre, elle aurait néanmoins un fonctionnement, un rôle relativement 'autonome', là où chez Althusser comme d'ailleurs chez Poulantzas mais de façon plus nuancée, c'est bien son statut d'Appareil Idéologique d'Etat qui fait *que*.

⁷¹ Poulantzas N., *Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui*, Paris, Seuil, Point politique, 1974, p. 266

⁷² *Ibid.*, p. 275

‡ C. Baudelot & R. Establet s'inscrivent de plein pied dans la ligne d'analyse de L. Althusser. Il était attendu qu'ils accordent le primat de leur démonstration à l'École, Appareil Idéologique par excellence et ne pouvant tolérer le moindre écart dans le procès de reproduction des places. Il n'empêche qu'ils auraient pu prendre en compte plus avant - en fait sur le plan de l'analyse théorique - le rôle de l'économique dans la détermination des flux d'orientation scolaire, et minorer ainsi le rôle central accordé à l'École *en elle-même*. Le type d'analyse qu'ils menaient était certes relativement nouveau dans leur contexte; il n'empêche qu'un N. Poulantzas l'analysait quasiment dans le même temps plus justement. A titre indicatif, l'élaboration du IV^o Plan sous le ministère Fouchet (ô combien important dans la machinerie gaulliste depuis la réforme Berthoin de 1959) était suffisamment récente pour qu'ils se penchent plus finement sur les rapports entre le patronat et le pouvoir politique dans la détermination des besoins de main-d'oeuvre⁷³. Dans un ordre d'idée similaire, mais sans verser dans une problématique explicite d'analyse de la société en termes de rapports de production et d'exploitation, P. Bourdieu & L. Boltanski produiront une analyse plus fine que les précédents auteurs: « Hors du marché proprement scolaire, le diplôme vaut ce que vaut économiquement et socialement son détenteur, le rendement du capital scolaire étant fonction du capital économique et social qui peut être consacré à sa mise en valeur »⁷⁴. †

⁷³ Citons pour mémoire B. Charlot & M. Figeat, dans un travail certes entrepris quelques années plus tard. Analysant les rapports qui devraient s'établir entre le système économique et le système scolaire, lors de l'élaboration du IV^o Plan (1962-1965), ils écrivent ceci: « L'objectif poursuivi est d'adapter la formation aux besoins différenciés en main-d'oeuvre. [...] Le ministère de l'Education nationale établit la répartition des classes d'âge dans les divers ordres d'enseignement. Ainsi, en 1965, dans le premier cycle, 25% des élèves doivent être scolarisés dans les classes de transition-pratiques et, dans le second cycle, 35% doivent l'être dans les enseignements longs, 40% dans les enseignements courts et 8% dans les enseignements spéciaux tandis que 17% entreront dans la vie active à l'issue du premier cycle. » Un peu plus loin: « L'adéquation de la formation aux besoins économiques du pays n'est pas un scandale en soi [...]. Mais la politique qui se développe à partir du IV^o plan est celle d'un ajustement de la formation à des besoins de main-d'oeuvre: déterminés par des instances où le patronat exerce une influence prédominante, strictement hiérarchisés dans les termes de la division sociale du travail et définis sans que jamais soit remise en cause l'organisation du travail dans l'entreprise et dans la société capitaliste. La prise en compte des besoins économiques de la nation, parfaitement normale dans la définition d'une politique éducative, sert d'alibi et de camouflage à la mise en oeuvre d'une politique éducative au service de la division hiérarchique du travail, voir des besoins à court terme du patronat. En outre, la logique socio-économique de la politique éducative n'apparaît pas explicitement dans le fonctionnement du système scolaire, dont le discours est culturel, psychologique et individualisant. Ainsi, le V^o et le VI^o plan prévoient environ 25% de main-d'oeuvre non qualifiée dans l'économie française, les circulaires officielles indiquent que 25 à 30% des jeunes doivent être orientés dans la filière transition-pratique, la carte scolaire ouvre les classes de voie III correspondantes, les conseils d'orientation y envoient les élèves en difficulté scolaire ». Charlot B. & Figeat M., *Histoire de la formation des ouvriers*, Paris, Minerve, 1985, pp. 397-399.

⁷⁴ Bourdieu P., Boltanski L., « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1978, n^o 24, pp. 2-22

2. LA DENONCIATION D'UNE ILLUSION

Revenons à ce que serait aujourd'hui - mais ce n'est pas forcément et heureusement l'avis de tous - la 'mobilité sociale'. Dans son ouvrage récent intitulé « *Les sociologues et la mobilité sociale* », C.H. Cuin fait le commentaire suivant de l'analyse de N. Poulantzas, certes après en avoir dégagé les mérites 'extrinèques': « Malheureusement, les distinctions analytiques pertinentes effectuées par Poulantzas entre reproduction des places et reproduction des agents perdent toute fécondité heuristique dès lors que celui-ci refuse de considérer le phénomène de la reproduction sociale comme un *véritable processus* se déroulant dans le temps. L'approche 'structuraliste' qui préside à l'élaboration de son schéma théorique est sans nul doute responsable de cette incapacité à penser la diachronie et, partant, la causalité qui sont - malgré qu'on en ait - des catégories indispensables au travail d'explication sociologique. Cela est d'autant plus regrettable que c'est le même 'structuralisme' qui semble avoir inspiré à Poulantzas ses thèses les plus judicieuses sur le primat logique de la reproduction des places sur celle des agents, ainsi que sur le rôle d'instances concourant à cette reproduction selon des modalités échappant à l'action des individus. Mais, en ne donnant qu'un statut ontologique et non chronologique à cette primauté et, corrélativement, en évacuant toute prise en compte du niveau *individuel* où se matérialisent les structures sociales, le marxisme s'interdit à nouveau de penser la 'mobilité sociale' [./.] par dogmatisme théorique »⁷⁵. On comprend immédiatement où cet auteur voulait en venir dès le début de son propos: la négation d'une analyse sociale globale au profit de ce que serait une logique individuelle, d'inspiration libérale. Il n'est dès lors pas étonnant que les travaux de R. Boudon parachèvent son travail, comme un point d'orgue.

N. Poulantzas, comme bien d'autres marxistes du reste, a-t-il jamais dénié, comme C.H. Cuin le laisse à penser, toute prise en compte de ce qu'il nomme « diachronie »? Bien au contraire l'oeuvre de Marx ne s'ancrait-elle pas dans une analyse historique profonde (depuis le féodalisme etc..) et ne se projetait-elle pas en permanence sur l'avenir, par une prise en compte chaque jour reprise de l'évolution du développement des forces productives et des rapports de production? Premier argument. Mais il en est un autre, qui concerne plus précisément le cas de la petite bourgeoisie, que ce soit celle étudiée par C. Baudelot & R. Establet, N. Poulantzas ou plus proche de nous - bien que ce soit à certains égards abusif - A. Bihr à travers sa définition de la classe de l'encadrement capitaliste. Si les agents changent de place dans la société, et parmi eux

⁷⁵ Cuin C.H., *Les sociologues et la mobilité sociale*, Paris, P.U.F., 1993, p.216

ces mêmes agents pris un à un, qu'est ce qui importe? Que leur appellation change? Eventuellement avec elle quelques éléments de confort matériel supplémentaire? On aurait ainsi aujourd'hui une génération de « tertiaires », pour reprendre le terme de M. Praderie, et exit les ouvriers prolétaires⁷⁶; ou alors plus fréquemment des générations de « cadres moyens », selon l'appellation de l'INSEE⁷⁷, et autres 'classes moyennes' etc.. Il convient au contraire de s'attacher à analyser le rôle de ces différents 'groupes' dans une formation sociale donnée. A quoi doivent-ils la place qu'ils occupent dans le système et la structure de classes? La problématique est ici toute autre que celle dont se prévaut un C.H. Cuin. Ou plutôt, ici, il y a effectivement une problématique. Les individus rassemblés pour *x* ou *y* raisons en groupes sociaux, qu'ils en aient une claire conscience ou non, doivent leur place dans le système à leurs place et rôle dans les rapports de production, historiquement déterminés et contradictoires comme chacun sait.

La formation sociale que nous connaissons depuis un siècle et demi se serait-elle à ce point transformée que la bourgeoisie aurait ainsi disparue.. si tant est que l'on s'accorde à la définir comme seule détentrice des moyens de production de type capitaliste, c'est à dire visant à la reproduction de son capital par l'exploitation de la force de travail de ceux qui en sont dépourvus? Les auteurs traitant de la 'mobilité' l'excluent de fait bien plus souvent qu'ils ne la comprennent dans leurs analyses (directement ou indirectement). Ne leur reste alors à observer et étudier qu'une société tendanciellement de 'petite bourgeoisie' - terme cette fois asocial -, de 'classes moyennes', dont disparaît le fondement même de ce qui la meut: la domination du capital. La 'mobilité' peut alors, dans les faits, se ramener à quelques vagues questions de confort matériel, parfois même idéologique. Mais quelle est la place d'un ouvrier dans le système capitaliste? Quelle est la place de la petite-bourgeoisie d'auto-production (artisans, commerçants..) ? Quelle est la place et quel rôle joue un petit-bourgeois, qu'il appartienne aux fractions inférieures ou supérieures.. par rapport à la reproduction et à la domination du capital?

Les exemples ne manquent pas, jusque dans une période strictement contemporaine, qui viennent infirmer les prétentions des uns ou des autres à démontrer l'existence de flux harmonieux engendrés par une mobilité enchantée. Sans même invoquer les évolutions et les transformations induites par le mécanisme toujours plus poussé d'extorsion de la plus-value relative

⁷⁶ On relira avec profit « Une fausse explication: les tertiaires », in C. Baudelot, R. Establet, J. Malemort, *La petite bourgeoisie en France..*, op. cit., pp. 55-68

⁷⁷ Qui du point de vue de C. Thélot lui-même est d'ailleurs plus malheureuse qu'autre chose. Cf Thélot C., « Les transformations des professions intermédiaires salariées », in *L'univers politique des classes moyennes*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1983, pp. 191-215

comme de la multiplication des activités liées à la circulation et à la mise en valeur du capital (développement des 'tertiaires', des nouvelles 'classes moyennes'..), la doctrine sociale du gaullisme fournit un exemple éclairant d'une politique autant volontariste qu'idéologique en ce sens, conduite à l'échelle d'un pays. Rappelons-nous, il s'agissait à l'époque (1958-1969) d'intégrer la classe ouvrière à la nation, à travers la liaison capital-travail.⁷⁸ Qu'a pu représenter cette illusion de la mobilité sociale, qu'auront sans doute bien connue nombre d'ascendants des Formateurs?

L'analyse que fait P. Guiol du R.P.F., bras séculier du gaullisme, et de son rôle dans la (non) lutte des classes, est particulièrement limpide. Le raisonnement commun à l'époque est des plus simples: « S'il est un caractère propre à définir la petite bourgeoisie traditionnelle, c'est bien son anticommunisme. Une des données psychologiques commune de toutes ses composantes ne réside-t-elle pas, en effet, dans leur volonté de préserver un sentiment d'indépendance mais aussi de la distinction et de supériorité par rapport à la classe ouvrière? Or depuis le développement de l'industrie au 19^e siècle, l'idée d'une dualisation croissante de la société s'est répandue, que l'analyse marxiste est venue renforcer en insistant tout particulièrement sur cette désagrégation des anciennes catégories de travailleurs, sur la prolétarianisation des petits artisans et des petits commerçants, glorifiant en contrepartie le développement de la classe ouvrière. L'un des principaux moteurs de l'anticommunisme des classes moyennes réside, donc, dans cette croyance que le communisme a pour principale conséquence d'opérer ce nivellement. L'histoire a montré d'ailleurs combien ces couches sociales, menacées de faillite lors des crises graves et par peur d'être confondues dans un vaste prolétariat, fournissaient pour l'essentiel les troupes des partis préconisant des systèmes autoritaires. »⁷⁹

— Fort habilement, les contributions des premières commissions des assises nationales du R.P.F. insistent lourdement sur la nécessité de proposer des remèdes « pour qu'il soit toujours possible de franchir les différents paliers de l'échelle sociale, et qu'il n'y ait pas un barrage définitif entre, d'une part les possédants et, d'autre part, toute la masse de ceux qui ne disposent que de leur travail et de leur volonté ». Et P. Guiol d'écrire: « En prenant ainsi l'exemple du tra-

⁷⁸ Remarque historique, on peut également souligner que cette 'notion' fut présentée par De Gaulle lui-même - sur les ondes hertziennes de l'ORTF entre autres - à la suite des événements de mai 1968 et en perspective du référendum de 1969, comme un 'projet novateur' pour la société française. Le téléspectateur attentif se souviendra de quelle 'habile' façon il décriait alors le modèle communiste puis les 'inconvenients' du capitalisme libéral. D'où son 'projet autre'. En fait, il s'agissait ni plus ni moins d'une idée avancée et développée de façon tout aussi idéologique par M. Debré 10 ans auparavant à travers les lois de 1959-1963 sur la 'Promotion Sociale'.

⁷⁹ Guiol P., « Le R.P.F. ou la difficulté de rassembler », in *L'univers politique des classes moyennes*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1983, p. 224

vailleux indépendant comme valeur sociale, le R.P.F. sécurise les intéressés [la petite bourgeoisie] et alimente le mythe de la mobilité sociale, auquel ils sont si profondément attachés. »⁸⁰ Le rôle de l'Etat demanderait dans ces conditions à être renouvelé, dans une association et une implication croissante à ce type de processus. C'était là assurément une pure idée gaulliste: « Se définissant alors comme une volonté nationale entre des forces sociales opposées, le gaullisme tente de réhabiliter l'idéologie d'une 'troisième voie' qui soit nationale et républicaine et non plus de droite comme celle de Vichy. En imposant à tous une volonté qui passera pour un arbitrage, une politique, qui sera dite de grandeur nationale et d'intérêt commun, rassemblant un large éventail sociologique autour d'un homme providentiel, le gaullisme fait donc appel à l'illusion bonapartiste et s'insère dans cette vieille tradition de notre histoire politique. »⁸¹

L'Etat gaulliste fondera ainsi sa politique, et sa conception de l'Etat, sur l'aspiration des classes moyennes à une identité collective, la notion d'intérêt général certes jamais précisée, et son propre arbitrage qu'il entend désormais assoir. C'est une « conception sensiblement différente de la tradition libérale [./.] qui tend à identifier l'Etat à la classe dirigeante. Le gaullisme ne pouvant se permettre de compter uniquement sur la stratégie bonapartiste consistant à s'appuyer sur la contradiction classe ouvrière / bourgeoisie momentanément en 'équilibre catastrophique', il a besoin d'une base sociale spontanément portée à l'idéologie de l'Etat neutre. Cette base, c'est naturellement la petite bourgeoisie. Et elle l'est d'autant plus que la société se complexifiant, le rôle de l'Etat y devient plus grand. »⁸² Cela dit, nul n'oubliera que la condamnation (dans le discours public) gaulliste de l'exploitation de l'homme par l'homme⁸³ - et P. Guiol relève même du 'système capitaliste' - ne sera toutefois pas celle des classes qui lui coexistent. La politique d'éducation menée par le Ministre Fouchet et le Recteur Capelle, dans le cadre du IV^o Plan, l'attesterait à moins, nous l'avons déjà rappelé..

§ 5. NOTRE LOGIQUE DEMONSTRATIVE

Reprenons les choses à leur base. Hypothèse centrale: il existe objectivement une division technique et sociale en formation d'adultes. Dans notre cadre d'analyse, elle renvoie explicitement à la mise à jour des critères déterminants de la répartition des places de Formateur, et des

⁸⁰ *Ibid.*, p. 229

⁸¹ *Ibid.*, p. 237

⁸² *Ibid.*, p. 238

⁸³ *Ibid.*, p. 230

agents dans les places. Les deux aspects sont ainsi clairement situés dans une logique démonstrative: successivement division technique du travail, suivant ce que seraient les (supposées) exigences de rationalité technique, ou techniciste; division sociale du travail, soit celle des agents entre eux suivant les conditions de la reproduction élargie des rapports sociaux, plus précisément des rapports de domination.

Trois sous-hypothèses - soit deux plus une eu égard à ce qui précède - étayeront notre démonstration. Au plus près de notre cadre d'analyse, la première s'énoncera comme suit:

la structuration des activités de Formateur relève d'un double procès de décomposition / recomposition du travail intellectuel. Celui-ci conduit à l'existence de fonctions génériques, ostensiblement différenciées sur le critère distinctif central du politique par opposition au pédagogique, et partant hiérarchisées à conséquence.

Nous en rechercherons les indices de vérification de deux manières. Tout d'abord dans une perspective globale, à travers les résultats de ce que l'on ne peut appeler autrement que la 'négociation sociale' d'un point de vue commun, mais qui ressortira de fait comme l'issue vraisemblable d'un rapport de forces basé sur la domination sociale (chapitre I). Ensuite de façon strictement empirique, à travers une recherche extensive de terrain auprès de 520 agents de la formation répartis dans 72 sites / organismes de la Région Nord-Pas de Calais (présentation méthodologique au chapitre II, modélisation fonctionnelle chapitre III).

Corollaire de cette division technique, la qualification de la force de travail Formateur apparaîtra, dans son analyse, un élément incontournable de cette division. Partant d'une base (pré-supposée) technique liée aux activités référées, nous montrerons que le facteur diplôme - et plus sûrement les contenus de référence - conduit à des usages sociaux différenciés, voir discriminants, tant de la force de travail Formateur que des agents entre eux. En ce sens nous glisserons incidemment de la division technique (travail) à la division sociale (agents, chapitre IV).

Notre seconde sous-hypothèse s'inscrira en réponse à la question suivante: que doivent les Formateurs, là où ils sont dans la division du travail éducatif, à leur position originelle dans la

structure sociale, dans la structure de classes? Dépassement de ce que seraient les exigences immédiates - ou supposées - de la rationalité technique, nous poserons que:

la répartition des différentes fonctions de Formateur, ordonnées sous couvert de rationalité technique ou techniciste du politique au pédagogique précisément, retraduit les conditions de la reproduction élargie des rapports sociaux, soit dans notre cadre précis des rapports de domination. Dit autrement, à l'interne même de ce que d'aucuns considèreraient facilement comme un 'groupe professionnel', 'en voie de professionnalisation', les clivages inhérents à la division sociale en classes et fractions de classes.

Nous le montrerons de deux points de vue: perspectives inter-générationnelle (chapitre V) puis intra-générationnelle, soit à ce moment au regard des parcours antérieurs des Formateurs. Nous toucherons à ce que nous appellerons le phénomène de transmutation sociale, comme la reproduction tendanciellement lourde des mêmes types de place - production / encadrement - pour les mêmes types d'agents (chapitre VI).

L'ensemble de ces déterminations structurelles étant clairement établi, nous tenterons enfin ce qui s'apparentera à une extrapolation de la division sociale, à travers les pratiques sociales 'privatives' des Formateurs. Dans quelle mesure la prolongent-elles? Notre troisième sous-hypothèse s'énoncera ainsi:

les pratiques sociales (a priori) 'privatives' des Formateurs d'adultes sont hiérarchisées au plus près de leurs fonctions et de la place qu'ils occupent dans la division du travail. Expression d'autant de marqueurs sociaux, elles redoublent leurs positionnements différenciés dans la structure sociale.

Nous les aborderons de deux manières: pratiques sociales associatives comme expression d'un capital social potentiel (chapitre VII); pratiques sociales dites 'culturelles' pour un rattachement différencié à l'une ou l'autre fraction de petite-bourgeoisie certes, mais également ou plus sûrement comme marques fonctionnelles / sociales distinctives (chapitre VIII).

Au terme de cette recherche, nous aurons établi que rien ne se perpétue plus que des rapports de domination sociale à l'identique, dans un secteur d'activité que maints et maints auront jusque-là considéré comme sujet à 'l'indétermination' (même relative..). Illusion historique de Formateur? « En vérité il n'y a pas, sauf dans l'idéologie dominante, de 'division technique' du travail: toute division 'technique', toute organisation 'technique' du travail est la forme et le masque d'une division et d'une organisation *sociale* (= de classe) du travail »..⁸⁴

⁸⁴ Althusser A., « Idéologie et appareils idéologiques d'Etat (notes pour une recherche) », *La pensée*, 1970, n° 151; art. reproduit in *Positions*, Paris, Editions sociales, 1976, p. 135

Chapitre I. -

LES CLASSEMENTS PROFESSIONNELS DES FORMATEURS: TRAVAIL INTELLECTUEL & DOMINATION SOCIALE

La structuration des activités de Formateur relève d'un double procès de décomposition / recomposition du travail intellectuel. Celui-ci conduit à l'existence de fonctions génériques, ostensiblement différenciées sur le critère distinctif central du politique par opposition au pédagogique, et partant hiérarchisées à conséquence.

Notre première sous-hypothèse est aussi largement complexe que fondamentale pour la poursuite de notre travail. Avant que d'en rechercher les indices de vérification de la plus façon la plus empirique qui soit - enquête de terrain *in situ* -, nous ne pouvions manquer d'appréhender et d'analyser le champ de la formation dans ses formes structurelles globales. Considérons, comme qui dirait pour les besoins de la démonstration, cette proposition aujourd'hui commune qui reconnaîtrait 'l'effet de structuration' des (différentes) activités de Formateur. Depuis 1988, il existe notamment une Convention Collective Nationale des Organismes de Formation, récemment remaniée d'ailleurs dans l'avenant du 11 juillet 1994. Elle a pu être complétée ici et là par des accords d'entreprise. Le cas échéant, certaines institutions persisteront à emprunter leurs statuts professionnels à d'autres secteurs d'activité: l'imbrication historique de l'animation et de la formation en sera alors comme la survivance concrète.

⁸⁵ On ne manquera pas de souligner combien toute négociation sociale - puisqu'il s'agit de cela - matérialise, à un moment donné du temps et dans une société particulière, l'état des rapports de forces entre acteurs aux intérêts divergents voir contradictoires.⁸⁵ La mise à jour de leur fondement objectif correspond au plus près à notre proposition avancée d'intelligibilité de la praxis sociale. La relecture sociologique critique de textes juridiques proposée dans ce chapitre constituera ainsi un point essentiel du dispositif de preuve de notre hypothèse centrale. Successivement: la CCNOF de 1988 (§1), son avenant de 1994 (§2), enfin quelques exemples de contractualisation locale (§3). Ils nous permettront de poser clairement les termes concrets de notre recherche, avant que de l'aborder d'un point de vue plus strictement empirique.⁸⁵

⁸⁵ Une précision importante ici. L'analyse que nous allons développer correspond à un travail antérieur entamé lorsqu'étudiant en DEA (CCNOF), chose dont chacun pourra s'assurer en consultant la publication ad hoc (cf. Cardon CA, *op. cit.*). Depuis, nous avons remanié notre texte initial, complété et enrichi notamment par l'analyse de l'avenant du 11 juillet 1994 - bien évidemment inexistant à l'époque - ainsi que d'une série d'accords particu-

§ 1. LA PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (1988)

Signée le 10 juin 1988, son histoire remonte en fait 6 ou 7 ans en arrière. Dès 1981-1982, les Pouvoirs Publics souhaitent que se mette en place progressivement un statut du formateur. Un premier accord voit presque le jour en 1982 dans le secteur des écoles de langues. Il prévoit notamment les formes de contrats, une grille de qualification et la définition de salaires mensuels minima, l'instauration d'une prime d'ancienneté, ainsi qu'une semaine de formation rémunérée, chaque année, pour le personnel enseignant. Question de O. Jacquet en 83: « Se dirige-t-on vers l'instauration d'un statut du formateur? »⁸⁶

1. RESISTANCES ET CHAMP D'APPLICATION

Le débat de l'époque soulève de multiples questions. Une question de fond réside dans l'opposition entre risque de fonctionnarisation des Formateurs d'adultes et souci de voir évoluer l'activité du métier à la profession.⁸⁷ La création d'un statut pourrait en constituer le support. Autre(s) problème(s) soulevé(s), comment sortir de l'extrême diversité des conditions d'exercice de l'activité?.. Selon les structures employeurs, les types de formateurs (formes d'emploi et type d'activité), la nature des contenus à privilégier, leur rapport à la formation initiale, enfin selon la nature des publics?

La convention collective de 1988 résoud le problème de part son champ même d'application. Les précisions sont fournies par G. Bélier, conseiller juridique en droit social. Ainsi pour lever toute ambiguïté relative à une éventuelle confusion entre code A.P.E. (Activité Principale de l'Entreprise) et codage de l'I.N.S.E.E., « il faut que le code A.P.E. et l'activité correspondent. Si le code A.P.E. et l'activité ne correspondent pas, ce qui est pris en compte c'est l'activité principale de l'organisme, lequel organisme doit être un organisme de formation »⁸⁸. Les publics visés sont salariés au travail ou demandeurs d'emploi, par conséquent hors formation initiale et

liers. A ce titre, il nous a semblé légitime, eu égard à l'importance de ces textes dans notre dispositif de preuve insistons, de reprendre le cheminement intellectuel engagé il y a de cela 3 ans, et d'en développer plus amplement leur portée stratégique quant à la compréhension du champ.

⁸⁶ Jacquet O., « Vers un statut du formateur? », *Actualité de la formation permanente*, 1983, n° 63, mars-avr., p. 37

⁸⁷ Prenons ce terme dans son acception usuelle, au regard des développements scientifiques auxquels il a donné lieu dans la sociologie du même nom.

⁸⁸ Bélier G., « Les points clés de la Convention Collective », *Actualité de la formation permanente*, 1990, n° 104, janv.-fév., p. 56

secteur privé de la formation initiale. Sont donc exclus du champ d'application de la convention les centres de formation d'apprentis, le secteur de la formation de l'agriculture, les ASFO quand elles appliquent la convention collective du secteur d'activité dans lequel elles interviennent.⁸⁹ Sont exclus également les organismes de formation intégrés à une entreprise « soit juridiquement soit par la densité de l'activité économique entre l'entreprise et l'organisme et qui appliquent la convention collective de ladite entreprise, ou le statut de ladite entreprise »⁹⁰. Concernant les personnels de la formation, les salariés occasionnels en sont également exclus, c'est à dire ceux qui ne tirent pas l'essentiel de leur revenu de cette activité.

La grande majorité des organismes de formation qui développent leur activité principale autour de la formation des chômeurs entre donc a priori dans son champ d'application. Ce sera le cas (général) notamment des organismes à caractère associatif de type Loi 1901 qui accueillent traditionnellement ces publics adultes ou jeunes. Note incidente, ce sera un point important à prendre en compte lorsque nous envisagerons le choix du terrain de recherche empirique, de part le cadre juridique circonscrit dans lequel se développe l'activité de ces organismes.

2. LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Que dit, précise ou non, le texte même de cette convention?⁹¹ L'article 20 relatif à la classification indique dès les toutes premières lignes:

« Compte tenu des spécificités propres au secteur privé de la formation, les parties ont adopté pour caractériser la structure des emplois neuf niveaux de classification définis en termes de responsabilité, d'autonomie et de formation ».

Le souci de clarification est évident, si tant est que l'on s'accorde sur ce terme. Clarification pour qui? Pour quoi? On entend classer l'ensemble des emplois existants, et avec eux la nébuleuse d'appellations les plus variées, en neuf niveaux. Quatre questions surgissent: qu'appelle-t-on structure des emplois et comment la définit-on? Comment s'apprécient les notions de res-

⁸⁹ Ajoutons bien sûr les GRETA de l'Education Nationale, sur lesquels - comme pour les organismes consulaires - nous apporterons les précisions voulues tout à l'heure.

⁹⁰ Béliet G., *op. cit.*, p. 56

⁹¹ *Liaisons Sociales*, Législation sociale, C2, 1988, n. 6111 du 16/06, « Organismes de formation, première convention collective nationale » (14 p.)

ponsabilité et d'autonomie? Comment est évaluée l'importance de la formation? Enfin quelle place sera dévolue aux formateurs, seuls agents directement productifs, en tant que leur activité essentielle réside dans le contact avec le public des formés, dans le face à face pédagogique?

Attachons-nous tout d'abord au fondement (commun) de cette classification comme à son (probable) effet induit. G. Bélier écrit: « La notion de statut du formateur est difficilement conciliable avec l'absence de références professionnelles et de définition de filières. La convention collective a prévu un dispositif de classification qui permet de créer un marché du travail de la formation alors qu'il n'existait pas jusqu'à présent »⁹². Ce marché du travail de la formation a toutes chances effectivement de trouver les conditions d'une certaine institutionnalisation. Ce qui préside avant toute autre chose et même uniquement à la classification en question, c'est la nature de l'emploi. Dans les termes de la convention, on ne classe pas des individus, ni des salaires ou encore des appellations, mais bien des emplois.

L'importance de cette distinction est fondamentale, comme le précise lourdement le texte contractuel. Ainsi « pour effectuer le classement dans les différents niveaux retenus, il convient:

- *de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné. En particulier, la formation et les diplômes entrent en ligne de compte dans la mesure où ils sont mis en oeuvre dans l'emploi exercé. A cet égard, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas l'appartenance à la catégorie des cadres si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie.*
- *de ne pas prendre en compte a priori le titre attribué au salarié avant la mise en place de la classification, mais d'analyser l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilités et de formation. »*⁹³

L'article 21, dénommé « Rémunérations », tente de caractériser et d'explicitier le classement opéré. Il appelle trois constatations.

La première caractérise la structure des emplois, à travers l'opposition cadre / non-cadre. Cinq catégories regroupent « employés » et « techniciens » (A à E), les quatre suivantes se dénomment simplement « cadre » (F à I). De part et d'autre de cette marque de distinction signifi-

⁹² Bélier G., *op. cit.* p. 61

⁹³ *Liaisons Sociales, op. cit., cf. art. 20*

cative, la convention utilise des axes de référence très anciens et inspirés des arrêtés Parodi de 1945-1946. En matière de division du travail, on ne pouvait guère mieux faire..

La seconde apprécie les notions de responsabilité et d'autonomie. Croissantes dès que l'on passe dans les catégories cadres, elles introduisent également une partition entre employés et techniciens. Les cinq catégories concernées regroupent pratiquement tous les emplois périphériques qui concourent à la production de la formation sans y participer (des agents de service aux secrétaires en passant par les agents comptables).⁹⁴ Cependant la distinction apparaît clairement entre les premiers nommés et les seconds. Le texte de la catégorie D précise au sujet des techniciens que leur emploi requiert « *des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations* ». Ou encore: « *L'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'employés des niveaux A et B et, éventuellement, de techniciens qualifiés* »⁹⁵.

Ceci est très clair du point de vue des compétences exigées comme du point de vue hiérarchique. L'observation s'avérerait particulièrement banale s'il n'apparaissait, toujours à titre d'exemple selon l'article et qui plus est en bout de liste parmi les salariés pouvant être classés dans cette catégorie.. les ci-devant *formateurs!*.. On en dit simplement ceci: « *formateur ayant, dans le cadre tracé de sa spécialité, à adapter l'animation et l'enseignement à son auditoire selon des circonstances qui peuvent être variées* »! (Ce schéma est relativement identique dans la catégorie E. Le phénomène y apparaît simplement amplifié; elle peut constituer encore l'anti-chambre des jeunes cadres, ou plutôt des éléments trop jeunes pour être classés cadre d'entrée).

De là le troisième constat: les *formateurs* non seulement ne disposent pas d'une catégorie propre, mais se trouvent également dans une position tout à fait intermédiaire. Cette position peut alors s'interpréter différemment selon le point de vue de l'observateur. Assimilés aux plus qualifiés (méritants) des techniciens, ou des employés devenus techniciens si l'on imagine une progression de carrière, ils ne franchissent pas la barrière des cadres. Elle constitue l'échelon juste

⁹⁴ Remarquant que cette fonction est souvent mal appréhendée dans le monde de la formation du fait notamment de l'inadaptation relative du Plan Comptable 82, mais également de la difficulté à fixer et comptabiliser l'activité même de formation.

⁹⁵ *Liaisons Sociales, op. cit., cf. art. 21*

supérieur mais certainement ô combien symbolique et infranchissable sur ce que l'on peut en juger à travers les fonctions attribuées. Pour paraphraser E. Goblot, la barrière, et le niveau?⁹⁶

Qu'en dit A. Tarby, l'un des rares juristes investi dans cette branche quelque peu délaissée qu'est le droit de la formation? « La logique est plus celle d'une répartition hiérarchique, par un jeu de catégories ou sous-catégories, qu'une logique de définition des emplois, et de classement selon une échelle hiérarchique suffisamment différenciée. Dans cette approche relativement généraliste des métiers de la formation, ce n'est pas la qualification des personnes qui est prise en compte comme critère déterminant. Le classement de la personne est commandé essentiellement par le niveau de la qualification repéré et inscrit dans la sous-catégorie d'emploi à laquelle appartient le poste à pourvoir. Il y a une sorte d'aplatissement des compétences du formateur sur la qualification de l'emploi »⁹⁷.

Notre analyse quant à elle, corrobore celle de J.L. Primon d'après l'examen de la nomenclature P.C.S. de l'I.N.S.E.E. Les formateurs occupent les positions intermédiaires - de fait les fractions inférieures.. - du salariat.⁹⁸ Cette classification s'assimile de plus à un rangement des fonctions, selon la distinction mathématique. Le modèle de référence apparaît comme celui répertorié dans les catégories cadres. Les intitulés de postes y ressortent notamment sous les termes de « *chef de..* », « *responsable* » ou encore « *directeur* »: c'est à dire des fonctions incluant responsabilités accrues et marge d'autonomie certaine (d'après la convention), toujours plus proches des fonctions d'organisation comme politiques.

La division technique sociale des formateurs trouverait-elle sa conclusion dans une organisation hiérarchisée la suivant au plus près? Si tel devait être le cas, l'expression 'partenaires sociaux' tant prisée de nos jours mériterait d'être revue. 'Partenaires' de quoi? De la reproduction des rapports de domination, à l'intérieur même de la petite bourgeoisie d'encadrement à laquelle ils appartiennent tous? Nous ne serions alors pas loin de la mystification.. sociale bien sûr!

⁹⁶ Goblot E., *La barrière et le niveau*, Brionne, G. Monfort éditeur, 1984; 1ère éd. P.U.F., 1925

⁹⁷ Tarby A., « Lecture juridique de la professionnalité des formateurs », *Droit social*, 1993, n°12, déc, pp. 980-992

⁹⁸ Primon J.L., « Les professions de la formation », *Actualité de la formation permanente*, 1991, n° 109, p. 156. Pour un niveau de formation requis s'établissant au niveau III, la rémunération est comprise dans une fourchette allant de 8801F (D1) à 11882F (E2) mensuels bruts, ce qui correspond, si l'on prend comme base de retenue des cotisations sociales augmentée de la C.S.G. un taux global de (+/-) 21%, à une fourchette allant de 6953F à 9387F mensuels nets cette fois, et respectivement (chiffres 1er janvier 1994).

Poursuivons cette relecture d'un texte juridique dans un éclairage sociologique plus affirmé. L'étude des relations entre le titre et le poste en offre ici une excellente occasion.

3. *DES RELATIONS ENTRE LE TITRE ET LE POSTE*

Interprétation de G. Bélier, la convention de 1988 permet de créer un marché du travail de la formation là où il n'existait pas auparavant. La raison en était attribuée alors à l'absence de codification et de classification des emplois.⁹⁹ A nos yeux, cette référence à un marché du travail de la formation pose problème, relativement à la classification adoptée comme à ses critères.

P. Bourdieu et L. Boltanski analysent en 1975 la relation entre les lois de transformation du champ de production économique et les lois de transformation du champ de production des producteurs (famille et surtout école). Ils observent un décalage croissant entre les deux champs. L'école devient l'instance dominante de production des agents, par un capital culturel incorporé de plus en plus fort, ce qui n'était pas vrai autrefois. Cependant, le système éducatif dépend moins directement des exigences du système de production que des exigences de la reproduction du groupe familial. Il a davantage une fonction de reproduction sociale - fonction de reproduction de la position des agents et de leur groupe dans la structure sociale - qu'une fonction de reproduction technique - fonction de reproduction de la force de travail qualifiée -.¹⁰⁰

Le marché du travail est défini de façon générale comme « système des relations objectives commandant les transactions qui s'opèrent dans la pratique entre des agents détenteurs de titres garantis par le système éducatif et des agents - ou des institutions - détenteurs de postes ». Il devient alors terrain de luttes (sociales) où s'établit un rapport de forces entre les deux parties concernées. Suivant P. Bourdieu et L. Boltanski, « c'est dans la logique du système éducatif que réside le principe du décalage structurel entre le système éducatif et l'appareil économique, qui donne son fondement objectif aux jeux stratégiques des agents ». Dans ce jeu stratégique, les vendeurs de force de travail seraient d'autant plus forts que leurs titres scolaires seraient élevés;

⁹⁹ *Bien qu'il nous faille plutôt considérer ceci et pour le moment sous l'angle du postulat, puisqu'il sera dans la suite de notre recherche d'en apprécier la pertinence et les effets réels.*

¹⁰⁰ *Bourdieu P., Boltanski L., « Le titre et le poste: rapports entre le système de production et le système de reproduction », Actes de la recherche en sciences sociales, 1975, n° 2, mars (pp. 95-107). S'ils en étaient restés là, nous eussions assurément commenté leur propos, notamment par rapport à l'analyse marxiste qui accorde, et nous suivons en cela N. Poulantzas notamment, le primat de l'économique en dernier ressort. La suite de leur argumentation est en revanche plus éclairante.*

on admettra en corrolaire que l'intérêt des acheteurs de force de travail sera de réduire au minimum l'autonomie du système éducatif..¹⁰¹

Sur cette analyse certes brièvement rappelée¹⁰², quelles sont dans la convention collective étudiée les indications proposées pour la classification des emplois? La référence centrale à l'acquisition des connaissances nécessaires pour les occuper est particulièrement ambiguë.

La catégorie D est la catégorie de référence des formateurs, au sens de mode d'entrée. Les connaissances demandées sont fixées au niveau III: B.T.S., D.U.T., D.E.U.G. explicitement, sans injonction expresse pour autant. Sont-ce là des titres élevés? Tout est relatif, suivant la période à laquelle on se situe. La convention s'appuyait en 1988 sur des réalités empiriquement observables depuis plusieurs années. Dans les populations que nous étudierons tout à l'heure (1994), ce niveau sera en passe d'être largement dépassé. Surrenchère, inflation des diplômes, déclassement, ou le tout à la fois? Quelle que soit l'hypothèse, le texte de la convention semble avoir pris toutes les précautions: « *A cet égard, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas l'appartenance à la catégorie des cadres si l'emploi occupé..* ». Dans le contexte actuel de surinvestissement scolaire, les formateurs et candidats formateurs n'ont guère aucune chance de voir reliés leurs efforts de formation, initiale ou continue et pour l'exercice de leurs fonctions, à une quelconque amélioration financière ou statutaire. Le jeu est parfaitement verrouillé. Victimes désignées d'un effet pervers, ils constateront qu'il n'y a dans leur partie aucune correspondance entre le titre et le poste. Bien au contraire, l'évolution possible sera une élévation implicite des niveaux de recrutement sur des postes similaires. Tout semble ainsi avoir été prévu pour anihiler le jeu potentiel autour de la fraction *inabsorbée* de la valeur d'usage de la force de travail..¹⁰³

Le problème s'accroît dans les catégories cadres, qui vient comme renforcer le premier (mais également dès la catégorie E, potentiellement considérée comme leur antichambre, à défaut de vérification empirique de ses usages sociaux). Dans l'optique d'un ensemble hiérarchisé et di-

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² Notant qu'un chercheur tel C. Dubar aura tenté lui aussi, quelques années plus tard en 1980, de cerner et poser les données du problème, dans une approche critique puis 'prospectrice' de la fonction des systèmes de formation et partant, celle de qualification. A examiner l'ensemble de ses travaux depuis cette époque, on ne peut qu'être frappé par leur cohérence au regard de ce qu'il écrivait alors. Simplement, on aura reconnu, parmi les trois fonctions possibles qu'il pensait pouvoir exposer tel un 'point d'accord', le choix relativement privilégié de la troisième, à savoir la 'fonction culturelle-idéologique de socialisation individuelle et de développement des personnalités'. Nous inscrivons-nous vraiment dans cette optique?.. (Cf Dubar C., *Formation permanente et contradictions sociales*, Paris, Editions sociales, 1980, pp. 9-15)

¹⁰³ Référence faite bien entendu à P. Rolle & P. Tripier, *op. cit.* ..

visé socialement, la distinction introduite quant au mode d'acquisition des connaissances requises apparaît de façon autrement plus avouée. L'exigence d'un niveau de recrutement restait explicite jusqu'à la catégorie D (sans impliquer de relation entre titre et poste); tout devient plus flou ensuite. Deux choses essentielles, et remarquables, sont exposées dans la catégorie F:

- « *Les connaissances générales et techniques nécessaires sont celles normalement reconnues par un diplôme d'ingénieur ou correspondant à une formation de niveau I ou II de l'Education Nationale.*
- *L'intéressé a acquis ces connaissances par des études (formation initiale continue) ou par expérience professionnelle »*¹⁰⁴.

Ceci est tout à fait caractéristique de l'esprit de la convention: la nature de l'emploi est privilégiée avant tout. Deux remarques toutefois. Le système de la formation s'est construit en dehors de - voir par antithèse à - l'école; de même sa partie relative à la formation des chômeurs et des jeunes présente toujours une forte fibre sociale. Il n'est dès lors pas étonnant de constater, par delà la reconnaissance que le système éducatif peut fournir effectivement un certain nombre de savoirs (point 1), qu'une liberté relative à leur acquisition doive néanmoins exister (point 2).

Dans une perspective sociologiquement plus dure, il faut néanmoins reprendre l'argumentation de P. Bourdieu et L. Boltanski à la base. « Les maîtres de l'économie ont intérêt à supprimer le titre, et son fondement, l'autonomie du système éducatif; ils ont intérêt à la confusion complète entre le titre et le poste. Ils souhaitent avoir les capacités techniques que produit l'instrument de production des producteurs (Système Educatif) sans en payer la contrepartie, c'est à dire les garanties que confère l'existence d'un Système Educatif relativement autonome (i.e. le titre) »¹⁰⁵. Dans un cadre hiérarchisé et divisé socialement selon notre hypothèse, l'analyse est parfaitement juste si l'on considère qu'on l'applique aux catégories inférieures. Or c'est la catégorie des cadres qui est évoquée ici! Comment expliquer la chose alors?

P. Bourdieu ne s'est pas particulièrement intéressé aux métiers de la formation; il n'en a pas moins étudié finement les situations d'acteurs menacés de déclassement et leurs stratégies de

¹⁰⁴ *Liaisons Sociales, op. cit., cf. art. 21*

¹⁰⁵ *Bourdieu & Boltanski, op. cit. p. 102*

reclassement.¹⁰⁶ Son argumentation générale est connue: « Hors du marché proprement scolaire, le diplôme vaut ce que vaut économiquement et socialement son détenteur, le rendement du capital scolaire étant fonction du capital économique et social qui peut être consacré à sa mise en valeur »¹⁰⁷. La thèse est intéressante; nous la démontrerons opérante, pour notre objet, dans un prochain chapitre. Le propos à retenir vise plus simplement à expliquer ce que P. Bourdieu appelle « l'effet de redéfinition créatrice ». P. Fritsch écrivait ceci de l'origine des formateurs d'adultes: « En ce qui concerne l'origine sociale, le groupe étudié présente une composition différente de la population masculine active: les sujets originaires des catégories socio-professionnelles supérieures sont relativement plus nombreux parmi les formateurs d'adultes qu'ils ne le sont dans l'ensemble de la population masculine active; c'est le contraire pour les catégories socio-professionnelles les moins élevées. Il y a une sorte d'inversion des fréquences observées par rapport aux fréquences attendues et le recrutement sélectif des formateurs d'adultes n'est pas sans ressembler à celui des groupes dirigeants »¹⁰⁸.

Certes, son terrain d'enquête n'a guère à voir avec la formation des chômeurs et autres exclus que nous connaissons aujourd'hui. Il s'agit bien, chez lui, d'une institution que nous pourrions qualifier d'un 'certain prestige' (I.N.F.A.). Par ailleurs, il ne fait pas jouer les mécanismes de différenciations fonctionnelles. Les agents, comme bien souvent hélas, y sont considérés comme une entité. Ils sont 'formateurs' (intervenants). Bien entendu, ses conclusions de fond restent pertinentes, quand il montre l'illusion du rôle de transformation sociale dont ils se prévaudraient. P. Bourdieu observe qu'en cas de risque de déclassement (dévaluation des titres ou échec à les acquérir relativement aux espoirs fondés par l'origine sociale), les stratégies des agents les portent à s'orienter vers les positions nouvelles. Ainsi « ceux qui entendent échapper au déclassement peuvent en effet ou bien produire de nouvelles professions plus ajustées à leurs prétentions (socialement fondées dans un état antérieur des rapports entre les titres et les postes) ou bien aménager conformément à leurs prétentions, par une redéfinition impliquant une réévaluation, les professions auxquelles leurs titres leur donnent accès »¹⁰⁹.

C'était bien le cas des formateurs étudiés par P. Fritsch.. On peut définir leur stratégie par cet effet de redéfinition créatrice « qui s'observe surtout dans les métiers à grande dispersion et

¹⁰⁶ Bourdieu P., « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1978, n°24 (pp. 2-22)

¹⁰⁷ *Ibid.* p. 4

¹⁰⁸ Fritsch P., *L'éducation des adultes*, Paris, La Haye, Mouton, 1971, pp. 115-116

¹⁰⁹ Bourdieu, *op. cit.* p. 14

peu professionnalisés et dans les secteurs les plus nouveaux de la production culturelle et artistique (..) où les postes et les carrières n'ont pas encore acquis la rigidité des vieilles professions bureaucratiques et où le recrutement se fait encore, le plus souvent, par cooptation, c'est à dire sur la base des 'relations' et des affinités d'habitus, plutôt qu'au nom des titres scolaires »¹¹⁰. Selon P. Bourdieu les « lieux d'excellence de cette forme de changement » sont par exemple les métiers de conseil, les professions pédagogiques ou parapédagogiques, les professions de présentation et de représentation.. Il écrit dans la même analyse: « C'est ainsi qu'une partie des produits excédentaires du système d'enseignement trouvent à s'employer dans la gestion des problèmes et des conflits sociaux engendrés par la 'surproduction scolaire' et par les 'demandes' nouvelles qu'elle a engendrées (par exemple le 'besoin' d'éducation permanente..) »¹¹¹.

Revenons alors à notre propos. L'hypothèse d'un système hiérarchisé et divisé socialement prendrait appui sur ce qui est issu de la négociation sociale, de la domination / imposition sociale. Nous dirons qu'un même principe de non coïncidence entre le titre et le poste s'applique et s'explique de deux manières différentes selon le point de vue de l'observateur. Pour les formateurs de base, son application stricte s'érige en rempart pour maintenir la fonction dans une position subalterne strictement définie hiérarchiquement dans un corps divisé socialement, a fortiori contre tous les effets d'un sur-investissement scolaire possible et à venir. Pour les cadres, il permettra peut-être de laisser place à ce que Bourdieu et Boltanski appellent « les stratégies de bluff », c'est à dire celles où un capital social important pourra permettre le rendement accru du capital scolaire¹¹².

Cette analyse, faut-il le préciser, se situe dans un contexte particulier: celui de la demande sociale toujours plus forte en matière de scolarisation. J.C. Passeron en 1982 développait un discours similaire. Selon lui, la baisse du rendement professionnel d'un diplôme découle mécaniquement de la vitesse différente de deux structures, du non parallélisme dans les variations de la répartition de deux masses (la répartition hiérarchique de la population selon le titre scolaire et la répartition hiérarchique des positions disponibles sur le marché de l'emploi). De même selon la comparaison du schéma de l'inflation des diplômes avec celui de l'inflation monétaire, « [un écart croissant est créé] par l'augmentation en volume des symboles de valeur, entre la va-

¹¹⁰ *Ibid.* p. 14

¹¹¹ *Ibid.* p. 18

¹¹² Bourdieu & Boltanski, *op. cit.* p. 100

leur nominale de ces symboles et leur valeur mesurée dans des transactions réelles »¹¹³. On prendra alors en considération le résultat de son analyse toute bourdieusienne: l'inflation des diplômes, par la baisse du rendement des titres, accroît et renforce l'importance du capital social.¹¹⁴ Il nous appartiendra, en temps opportun, d'en démontrer les formes et les limites éventuelles.

4. LE STATUT DE L'EMPLOI

Le statut de l'emploi est un élément important dans la division du travail, disons même stratégique du point de vue des « maîtres de l'économie », pour reprendre l'expression de P. Bourdieu et L. Boltanski. Il n'est pas utile d'y revenir de ce point de vue: les femmes, les jeunes, les faibles.. tout est souvent bon et prétexte à. Nous allons le voir, ce point fait l'objet d'une attention particulière dans la négociation entre 'partenaires sociaux'.

D. Schnapper définit le « rapport à l'emploi » en tant que « formes d'accès au marché du travail et conditions juridiques de l'exercice de l'activité professionnelle »¹¹⁵. Elle entend par « status » (sens Wébérien) « un ensemble plus ou moins systématisé et relativement fixé de comportements qu'on peut attendre, d'une part, d'un individu placé dans une situation donnée, d'autre part, de la société à l'égard de cet individu, et qui sont reconnus comme légitimes par l'individu et par la société »¹¹⁶.

D. Schnapper distingue cinq types de « status » d'après leur relation ou non à l'emploi: l'emploi à statut (cas des fonctionnaires); l'emploi sans statut (situé entre emploi et chômage dans le cas des contrats à durée déterminée par exemple); les statuts dérivés de l'emploi (retraités ou chômeurs); les statuts nés de la solidarité (sans référence à l'emploi)¹¹⁷; enfin les « sans-statut » (aucun rapport ni à l'emploi ni à la solidarité). L'emploi à statut et l'emploi sans statut concernent directement la situation des formateurs.

¹¹³ Passeron J.C., « L'inflation des diplômes; Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie », *Revue française de sociologie*, 1982, XXIII, p. 552

¹¹⁴ *Ibid.* p. 573

¹¹⁵ Schnapper D., « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », *Revue française de sociologie*, 1989, XXX-1, p. 5

¹¹⁶ *Ibid.* p. 3

¹¹⁷ Paugam S., « Les statuts de la pauvreté assistée », *Revue française de sociologie*, 1991, XXXII-1, janv.-mars (pp. 75-101)

Le premier cité est typique des fonctionnaires. On y observe une dissociation croissante entre le travail et le revenu, une association croissante du revenu à toutes sortes de statuts (plan de vie professionnelle). Les individus bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée en fournissent le meilleur exemple de rapprochement. Par la négociation sociale notamment, les conventions collectives et les divers systèmes de protection sociale tendent à rapprocher le statut lié à l'exercice d'un emploi à durée indéterminée du statut des emplois publics. Elles contribuent à la dissociation entre l'individu et la rémunération: « Plus que d'un 'salaire social' (...), le titulaire d'un emploi permanent se voit assurer un véritable statut, plus ou moins dissocié de son activité, c'est à dire une série de droits politiques »¹¹⁸. Le propos de D. Schnapper se rapproche alors de ce que J. D. Reynaud entend par qualification: non plus adéquation entre un poste de travail et la compétence étroitement professionnelle d'un individu, mais ensemble de caractéristiques de cet individu: diplômes, expérience professionnelle, qualités morales, socialisation familiale, capacité de participer au travail collectif.¹¹⁹

De manière contrastée, le second type de statut se comprend « entre l'emploi et le chômage ». Il rassemble les individus nantis d'un contrat de travail à durée déterminée et toutes autres formes particulières de l'emploi y compris l'emploi précaire. Le salaire y est directement lié à l'activité et à la productivité, les droits sociaux inférieurs à ceux de l'emploi permanent.

Quels éléments d'information apporte la convention collective de 1988 quant aux conditions d'emploi des formateurs? La référence à son article 5 « *Etablissement du contrat de travail* » reste ambiguë. L'article 5.4.1. déclare certes: « *Les contrats sont de façon générale conclus pour une durée indéterminée* ».. Mais le 5.4.2. suivant précise immédiatement: « *Toutefois, conformément aux dispositions du Code du Travail - art. L.122.1 et L.122.2 ou toute nouvelle modification de recours aux contrats à durée déterminée -, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus* »¹²⁰. Deux questions surgissent. Quel usage sera-t-il fait de cette souplesse dans la gestion des contrats et des emplois? Quelle(s) catégorie(s) d'emploi(s) sera-t-elle visée?

La convention devient claire si l'on s'attache un tant soit peu à une lecture juridique de la chose. Les articles 5.4.3. et 5.4.4. se réfèrent explicitement à un aspect assez méconnu ou surprenant du droit des contrats, stipulé à l'art. L.122-1-1-3e du Code du Travail. Il caractérise l'une

¹¹⁸ Schnapper, *op. cit.* p. 8

¹¹⁹ Reynaud J.D., « *Qualification et marché du travail* », *Sociologie du travail*, 1987, 1 (pp. 86-109)

¹²⁰ *Liaisons Sociales*, *op. cit.*, cf. art. 5

des quatre formes d'emploi pour lesquelles il est possible de recourir au contrat à durée déterminée, appelée « *emploi d'usage* ». La référence précise et obligée à l'art. D.121-2 du Code du Travail toujours en dit ceci:

« Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu pour des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. »

Le même article précise la liste des secteurs d'activité autorisés à recourir et appliquer cette règle, dans laquelle figure l'enseignement. Or les activités de formation, au sens de face à face pédagogique avec des stagiaires et quels que soient leurs contenus ou modalités, sont assimilables juridiquement à l'enseignement.¹²¹ La voie de la précarité est donc ouverte concernant les emplois de formateurs, d'autant plus aggravée si l'on considère ce qu'en dit une circulaire du Ministère du Travail, en date du 30-10-90:

« Selon l'administration, le fait qu'un secteur d'activité soit mentionné sur la liste ne fonde pas à lui seul le droit de recourir à un contrat à durée déterminée ou au travail temporaire pour tous les emplois de ce secteur. C'est l'existence d'un usage constant, c'est à dire ancien, bien établi et admis comme tel dans la profession qui crée ce droit. »

Le secteur de la formation n'aura probablement aucun mal à s'appuyer sur ce type de réglementation. Il est lié dans ses financements par le jeu incessant des réponses / attentes aux appels d'offres relatifs aux dispositifs et mesures diverses. On n'a que trop souvent constaté leur éternelle fragilité dans la durée. On pourrait certes se poser la question de savoir, comme déjà entendu dans les milieux institutionnels et de la formation, qui des deux engendre cette précarité. Sont-ce les dispositifs en ce qu'ils ont d'éphémère alors même qu'ils viennent d'être créés? Ou alors les décideurs institutionnels ne souhaitent-ils pas développer le secteur tant que ce dernier ne sera pas 'structuré' plus avant, notamment en ce qui concerne la gestion de ses personnels?

¹²¹ Art. D.121-2 et D.124-2 du Code du Travail, repris et explicités par exemple dans le n. 6736 du 28-09-92 de *Liaisons Sociales et traitant des contrats à durée déterminée*.

φ

Pour ambigües qu'ils soient, les termes de la convention collective ne laissent guère d'espoir aux formateurs-enseignants, ou formateurs de base. L'art. 5.4.4. précise:

« Les contrats à durée déterminée (art. L.122-1-1-3e) peuvent en outre être conclus dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permet pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face. »

L'une des conséquences (ultimes) de cette possibilité juridique sera encore l'absence d'indemnité de fin de contrat. D'un montant égal au minimum à 6% des salaires bruts versés durant l'intégralité de la période travaillée, les emplois d'usage n'ouvrent pas droit à son versement (art. L.122-3-4). Autrement dit, le caractère de précarité de l'activité est à ce point érigé en norme que les formateurs concernés peuvent se trouver ravalés au rang de n'importe quelle main-d'oeuvre temporaire, que l'on prend et rejette. Le « formateur minute », pour emprunter le titre d'une publication assez récente, serait-il aussi un formateur-cleannex?

Aux termes des dispositions prévues par le Code du Travail comme à travers leur convention collective, les formateurs apparaissent donc fortement précarisés. En l'occurrence, il s'agit bien ici des formateurs de base, ceux dont l'activité principale réside dans le face à face pédagogique avec le public des formés.

D'une part, insistons sur la forme, ils semblent condamnés, pour une partie plus ou moins grande d'entre eux, pendant un temps plus ou moins long, à galérer entre l'emploi et le chômage.¹²² Cette précarité limitera certainement leur accès aux droits sociaux que pourrait certainement offrir un statut beaucoup plus fort et reconnu (comme leur exercice), qui commence dans le contrat à durée indéterminée.

D'autre part, insistons sur le fond, leur distinction fonctionnelle d'avec leurs (non) homologues 'cadres' ressort des plus inquiétantes: elle a très clairement pour fondement une décomposition du travail intellectuel visant à établir, si ce n'est renforcer, les plus stricts rapports de domination sociale. Remarque incidente: *quid* (déjà..) de la division 'technique' du travail?

¹²² *Insistons bien sur la période de prise d'effet de la convention: fin 1988, début 1989. C'était le démarrage du C.F.I. Jeunes, le renforcement des multiples stages adultes D.E.L.D. ... C'est à dire et quoi qu'on en dise - nous savons compter - une période de relative aisance et d'opulence des organismes de formation. Il ne serait que de se référer au nombre de créations et d'implantations nouvelles, aux manoeuvres de balkanisation de l'espace régional pour s'en convaincre.*

§ 2. L'AVENANT DU 11 JUILLET 1994

1. UN HABILLAGE TECHNICISTE

Après cinq années d'utilisation, la CCNOF a été remise en chantier en 1993. Du côté des salariés, référence faite à A. Tarby dans un article récent, « les syndicats se sont engagés dans la défense des droits de formateurs et particulièrement la stabilité de l'emploi, gage 'd'équipes pédagogiques' de qualité. Du côté des employeurs, les organisations patronales, de façon plus médiatique, ont tenu à affirmer leur poids, leur dynamique apparemment unitaire, comme aussi leur discours combatif cristallisé sur la réalité de 'chantiers' à entreprendre: le chantier statutaire, mais aussi le chantier de la qualité des prestations à promouvoir sur un marché européen »¹²³.

Il n'est pas dans notre propos de procéder à l'examen des diverses positions syndicales. Le lecteur intéressé se référera aux travaux de l'auteur qui les commente régulièrement. En revanche, ce seul exposé introductif traduit le non sens de l'une, au regard de l'intérêt ouvertement stratégique de l'autre. Côté salariés, on revendique et on se cantonne au pédagogique, de cette façon strictement économiciste qui ne serait pas sans rappeler et par exemple, celle des syndicats enseignants. Or le pédagogique n'est rien, sans une claire définition de ses usages sociaux. Et ses usages sociaux sont dictés, jusqu'à preuve du contraire, unilatéralement par le pouvoir économique. A l'école, comme dans la formation continue. D'un côté, 'Il nous faut des contrats stables etc..'. De l'autre, on évoque les 'chantiers', le 'marché'. La formation est-elle un? Il s'y négocie, on y vend et y achète des produits, censés affecter des formés.. pour des besoins précis.¹²⁴ Il n'y a pas, de cette façon apparente du moins, confrontation de deux logiques, mais emboîtement de l'une dans l'autre. Les intérêts des salariés et du patronat ne sont pas contradictoires mais complémentaires: celui des premiers s'accorde au second. Sur le fond, nulle trace de débat possible quant aux usages sociaux de la formation.¹²⁵ Au terme de la nouvelle négociation: « *Les compétences concourant directement à la pérennité de l'entreprise seront mises en oeuvre dans le ca-*

¹²³ Tarby A., « Lecture juridique de la professionnalité des formateurs », *Droit social*, 1993, n°12, déc, pp. 980-992

¹²⁴ Et les besoins de formation sont historiquement déterminés et éminemment contradictoires..

¹²⁵ Nous pourrions ici faire référence à Marx, qui distinguait clairement la lutte économique et la lutte politique de classes. Il réservait d'ailleurs communément l'expression 'classe en soi' à la lutte économique syndicale, attribuant celle de 'classe pour soi' à la seule lutte politique. Ce point fait l'objet d'une controverse chez N. Poulantzas d'une part (cf *Pouvoir politique et classes sociales*, Paris, Maspéro, 1968, chap. 2, point 3 'Le rôle de la lutte politique de classes dans leur définition, pp. 76 & suiv.); d'autre part on peut légitimement s'interroger sur les motivations des syndicats actuels pour ce qui relèverait encore d'une quelconque confrontation dialectique entre acteurs aux intérêts divergents et contradictoires.

dre d'emplois permanents, dans le respect des dispositions de l'article 5 »¹²⁶. Comme spécifié, l'intérêt de l'entreprise, et du patronat de la formation, est seul pris en compte dans cette proposition; les 'emplois d'usage', objet de cet article 5, en sont un excellent moyen..

Reprenons l'exposé des motifs qui prévaut à cette 'renégociation'. La question du classement des emplois et de la classification des salariés en est l'objet central. Dans le même ordre dont nous en avons rendu compte tout à l'heure, l'article 20 se veut aujourd'hui modifié dans ses lignes 1 à 17. Mais en quoi? La référence aux 9 niveaux de classification est maintenue et affirmée d'entrée de jeu (catégories A à I). Comme précédemment, la classification du salarié tient compte en priorité de l'emploi occupé, apprécié en termes « *d'autonomie, de responsabilité, de formation* », auxquels s'ajoutent ceux « *d'expérience professionnelle ou d'expertise par rapport à l'emploi* », et toujours « *avant de prendre en compte le titre attribué au salarié* ». Signe des temps, évolution des moeurs.. les emplois de la formation se seraient-ils aujourd'hui technicisés? On accordera désormais attention « *aux aptitudes professionnelles du salarié, à son expérience professionnelle, à ses diplômes ou à sa qualification* ». C'est nouveau, mais « *notamment s'ils sont en rapport direct avec l'emploi occupé, et, d'une façon générale, à son expertise dans le domaine professionnel concerné* » Le texte n'omet pas de préciser: « *Toutefois, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas nécessairement l'appartenance à la catégorie des cadres si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie* ». Jusqu'ici, cela procède plutôt d'une espèce d'habillage techniciste, version 'professionnalisée' dirait-on trivialement, à laquelle ne manquent aucun des verrous que nous relevions tantôt.

La nouveauté vient ensuite. Troisième repère auquel il convient de s'attacher pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus: « *la polyvalence des compétences à assumer* ». Le texte indique:

« A cet effet, il est souhaitable que l'employeur rédige un profil de poste pour chaque emploi occupé dans l'entreprise ou dans l'établissement, notamment en termes de contenu, de polyvalence, de responsabilité, d'autonomie, de formation, d'expérience professionnelle ou d'expertise en rapport avec l'emploi concerné ».

¹²⁶ C'est moi, C.A. Cardon, qui souligne.

Cet énoncé s'inspire directement, dans ses attendus, de la position patronale préconisée lors des négociations préalables.¹²⁷ Pour le moins, le sociologue averti frémit à cette seule référence à la polyvalence. Telle qu'introduite, elle relève a priori de la multiplication ou de la combinaison potentielle de tâches diverses sur un poste donné. Le texte ne l'impute pas directement aux salariés. Mais en toute bonne logique, on peut raisonnablement penser que les formateurs appelés sur de tels postes le seront - classement ad hoc - pour leurs 'qualités' *de*. Pour le vérifier, il faudrait savoir *qui* (pour qui l'autonomie, la responsabilité? pour qui la polyvalence?) et *quoi* (dans quel cadre?).

L'avenant de la convention demande ici un aller-retour avec le texte initial de la CCNOF. Les deux premiers critères classants - autonomie et responsabilités - y étaient l'apanage des seuls cadres. En 1988, ces termes n'apparaissaient explicitement qu'à partir de la catégorie F, puis G. Respectivement: « *les responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, commerciales, pédagogiques, ou de gestion sont exercées..* »; « *les responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, commerciales, pédagogiques, ou de gestion assumées à ce niveau exigent une autonomie de jugement et d'initiative..* » etc.. Ils sont aujourd'hui précisés dans un nouvel article 22 avec une insistance toute particulière¹²⁸:

- « *L'autonomie: niveau d'intensité dans le temps (constante / fréquente / ponctuelle), le niveau d'étendue fonctionnelle (ensemble des tâches ou certains aspects), le degré de distance par rapport au contrôle (loin ou proche), la fréquence du contrôle (général, à chaque étape).*
- *La responsabilité: elle s'apprécie par l'importance des initiatives du salarié, l'enjeu dans l'entreprise des activités du salarié, le degré d'implication dans l'entreprise, le niveau de délégation en matière d'animation d'équipe, de représentation, de négociation, de signature, de budget.* »

On pourrait sourire d'une telle profusion de recommandations, imaginant les 'partenaires sociaux' tentant d'apprécier, le centimètre politico-pédagogique à la main, ce que serait selon eux la 'bonne distance'.. Malheureusement, le calcul est vite fait. Ce ne sont pas tant les cadres qu'elles visent que les formateurs intervenant pédagogiques qu'elles isolent en creux. L'analyse de contenu est on ne peut plus expressive: *contrôle, initiatives, niveau de délégation* etc.. ne sont

¹²⁷ Cf Tarby A., *op. cit.*, p. 991 « *Approche de la délégation patronale sur les classifications* ».

¹²⁸ Article créé de toute pièce pour l'occasion.

pas des vains mots, que ce soit dans un organisme de formation ou à l'usine. Sans parler, fin ultime ici, de « *l'enjeu dans l'entreprise des activités du salarié* ». Un summum du genre! Devant un groupe de stagiaires, un formateur n'est pas en situation de responsabilité; il n'a pas d'autonomie; finalement, il n'est pas trop gênant, peut-être même assez facile, d'en changer.¹²⁹ De cette façon, dans les termes du nouvel avenant, il échoit de la polyvalence: « *La polyvalence pédagogique s'apprécie par la variété des contenus, des scénarios pédagogiques, des publics, des outils pédagogiques et techniques éducatives maîtrisées* ».

Mais elle ne s'arrête pas là, à la 'simple' intervention pédagogique. Avant de voir pourquoi, nous avons souhaité fixer les évolutions de cette notion de polyvalence. Ses significations historiques successives dans les stratégies patronales sont éclairantes d'un procès que l'on retrouvera, toute chose étant égale par ailleurs, de l'usine à la formation.

2. **PETIT PRECIS DE POLYVALENCE**

« Créée par la médecine, la notion de polyvalence n'a trouvé une application dans le domaine de la qualification que tout récemment. [./] La polyvalence, directement liée à la division du travail, constitue une dimension importante de la qualification du travailleur. En fait, la polyvalence est une notion relative, qui s'oppose à son inverse et complémentaire: la spécialisation. La polyvalence répond à un choix patronal et à ce titre constitue un axe particulier d'une politique de gestion de la force de travail »¹³⁰.

M. Dadoy l'explique, cette notion de polyvalence présente dans la phase B de la typologie d'A. Touraine (le système professionnel), ne peut réellement se comprendre que si l'on se réfère à ce qu'il en était au stade antérieur, l'artisanat: « [Dans l'artisanat] le travailleur est bien spécialisé dans un type de matériau, mais il n'y a pas fragmentation du savoir dans son domaine, autre que celle nécessaire à l'acquisition progressive du savoir-faire global. La polyvalence se confond alors avec la possession complète du métier et elle caractérise le compagnon par rapport à l'apprenti. Polyvalence et spécialisation sont indissociables »¹³¹.

¹²⁹ Il y aurait presque, remarque au passage, un relent de théorie marginaliste dans cette présentation patronale.

¹³⁰ Dadoy M., « *La polyvalence ouvrière et sa rémunération* », *La division du travail*, colloque de Dourdan, Ed. Galilée, 1978, pp. 91-108, cf. p. 91

¹³¹ *Ibid.* p. 92

Dans le système professionnel de travail du modèle d'A. Touraine¹³², le travailleur devient spécialisé dans un type de matériau (cas général), mais son utilisation de la machine universelle tend à faire de lui un ouvrier hautement qualifié, « consacrant une partie appréciable de son temps de travail au réglage de sa machine, à l'élaboration d'un processus de fabrication et au choix des méthodes les plus appropriées aux caractéristiques du produit à fabriquer ». Le tour de main, l'expérience, sont encore essentiels. Certes il est enfermé sur un type de matériau, mais la longueur de sa formation lui confère un pouvoir réel face au patronat. Taylor et ses successeurs vont s'attaquer à ce pouvoir précisément, par un procès conjoint de décomposition / déstructuration du travail et du travailleur. La méthode de l'Organisation Scientifique du Travail, certes brièvement résumée, tient en quatre points essentiels:

- « La décomposition méthodique du savoir-faire ouvrier grâce à l'étude et à la mesure systématique des temps et des mouvements;
- la confiscation du savoir ouvrier, aboutissant à la séparation de la conception et de la réalisation, et entraînant la disjonction entre travail manuel et travail intellectuel;
- la systématisation des méthodes et des outils, grâce à un effort d'uniformisation et de standardisation de l'outillage, du produit et des méthodes de production;
- enfin, la sélection des travailleurs et leur entraînement systématique, grâce à la réduction de la formation nécessaire »¹³³.

Elle substitue à la polyvalence de l'artisan, puis à celle de l'ouvrier dans la phase du système professionnel, « une spécialisation extrêmement étroite, fondée sur le travail simple et s'appliquant simultanément aux travailleurs et aux machines ». Chaque travailleur n'accomplit plus qu'une infime fraction du procès global de production sur lequel il perd toute maîtrise:

¹³² Cf. Touraine A., *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, éd. C.N.R.S., 1955

¹³³ Dadoy M., *op. cit.*, p. 94. On se reportera aussi à H. Braverman, *Travail et capitalisme monopoliste, la dégradation du travail au XX^e siècle*, Paris, F. Maspéro, 1976, 1^{ère} éd. américaine 1974; notamment le chap. I « Travail et organisation du travail », point 4 « L'organisation scientifique du travail » pp. 77-107. « Ce qu'on appelle l'organisation scientifique du travail est une tendance pour appliquer les méthodes de la science aux problèmes de plus en plus complexes du contrôle du travail dans les entreprises capitalistes en rapide expansion. Elle n'a pas les caractéristiques d'une vraie science, car ses hypothèses ne reflètent rien d'autre que la vision capitaliste des conditions de production. Elle se fonde, malgré les protestations occasionnelles, non pas sur le point de vue humain mais sur le point de vue capitaliste, point de vue de la direction d'une force de travail récalcitrante dans le cadre de rapports sociaux antagonistes. Elle n'essaie pas de découvrir les causes de cette situation et d'y faire face, mais l'accepte comme un donné inexorable, comme une condition 'naturelle'. Elle n'étudie pas le travail en général, mais l'adaptation du travail aux besoins du capital. Elle pénètre dans les lieux de travail non en représentant de la science, mais en représentant de la direction, affublée des oripeaux de la science. » (pp. 77-78)

simplicité d'exécution et rendement y vont de paire. De nouveaux services fonctionnels regroupent toutes les tâches et activités de conception, d'organisation, de prévision et de planification.

L'Organisation Scientifique du Travail a prévalu telle quelle et grosso modo jusqu'au début des années 1950. L'automatisation, par l'introduction de systèmes industriels complexes, a généré une recombinaison des tâches jusqu'alors accomplies individuellement et séparément. La polyvalence, larvée dans les entreprises - phénomènes de *suppléance* et d'*interchangeabilité* décrits par M. Dadoy -, est (re)devenue une composante essentielle des procès de production, dans le système technique de travail. Mais sous une toute autre forme que ce qu'elle signifiait auparavant. Il ne s'agit en aucun cas que l'ouvrier de fabrication - concerné au premier chef - se réapproprie une quelconque maîtrise des procès mis en oeuvre. Au contraire, le découpage initial né de l'O.S.T. permet à loisir pour le patronat d'imaginer autant d'assemblages composites et plus ou moins homogènes. Qu'en est-il, sur le fond, de l'image traditionnelle du ci-devant 'technicien' surveillant un panneau de contrôle bigarré et multicolore? Là où x ouvriers accomplissaient chacun séparément une tâche parcellaire, lui en surveille maintenant le déroulement global, à distance, chacune d'elles étant désormais accomplie par un appareillage complexe dont il ignore - trop souvent sans doute - le fonctionnement effectif. sauf la signification (limitée) associée à tel ou tel clignotement survenant sous ses yeux. Son activité cérébrale doit ici se doubler d'une parfaite translation réflexive vers un index en bon état de marche. Et si éventuellement - ce qui signifie bien sûr obligation / commodité pour le patronat - il a pu acquérir certaines connaissances 'techniques' lors de son passage dans un système scolaire d'enseignement nécessairement mal adapté à la valorisation de sa force de travail, grand bien lui fasse: les opérations de maintenance de premier niveau ne sont pas d'une telle complexité qu'il ne sache permettre l'économie à son employeur de l'embauche d'un tiers, lui, parfaitement spécialisé dans la chose.

L'analyse de la recombinaison de l'organisation du travail par l'introduction généralisée de la polyvalence ouvrière dans l'industrie cimentière, terrain de recherche de M. Dadoy au milieu des années 1970, est un modèle du genre. Elle s'attache à ses mérites: face à l'état antérieur de pure spécialisation taylorienne des procès de production, elle confère à l'ouvrier une nouvelle qualification à faire valoir. Son analyse prend en compte l'état de développement des forces productives et des rapports sociaux de production. Le rapport de forces est évident. Cette notion même de polyvalence est désormais explicitement intégrée à la définition de tous les emplois existants dans l'entreprise: « En effet, la nouvelle convention collective est bien fondée sur la

polyvalence, mais dans le même temps qu'elle l'institutionnalise, elle la supprime en la transformant en norme. Les nouvelles fonctions sont définies en intégrant la polyvalence ». Telle qu'elle l'observe, « les anciennes fonctions sont découpées en 'missions' [./.] regroupant des tâches autrefois confiées à des personnels spécialisés.. ». « Ces missions, classées selon leur 'richesse' (complexité) et leur 'importance' (responsabilité), permettent de reconstituer une hiérarchie. La classification est déterminée par le niveau de la mission la mieux classée, mais le cumul des missions de niveau identique n'est pas reconnu comme polyvalence et n'est compensé par aucun avantage. Ainsi, la polyvalence généralisée, loin d'aboutir dans la convention collective à la reconnaissance du métier de cimentier, débouche sur une exploitation plus grande du personnel par la mobilité interne et l'augmentation de la charge de travail totalement incontrôlable, sans indemnisation particulière, autre que l'enrichissement du travail. La polyvalence est ainsi institutionnalisée pour être supprimée. Elle devient un axe central de la politique de gestion du personnel, afin d'augmenter la valeur d'usage du travail sans modifier sa valeur d'échange »¹³⁴.

3. DE L'USAGE STRATEGIQUE DE LA POLYVALENCE DU FORMATEUR

« Les métiers de la branche, décrits par la grille de classification [CCNOF], en particulier celui de formateur, connaissent des évolutions qu'il importe de préciser par une description des compétences qu'ils requièrent.

Elles sont classées en trois ensembles décrivant l'acte pédagogique, son environnement, les délégations attribuées au formateur, et sont exercées dans le cadre du FFP [Face à Face Pédagogique] et du PRAA [Préparation, Recherche & Autres Activités ».

L'exposé introductif du paragraphe consacré aux (nouvelles?) « *compétences des emplois de formateur* » est explicite: le formateur intervenant pédagogique fera l'objet d'un traitement particulier. La nouveauté est-elle bien réelle? Les négociateurs s'attachent aujourd'hui à une description précise de trois ensembles de compétences nécessaires à l'effectuation des procès de formation: les *compétences pédagogiques fondamentales*, les *compétences pédagogiques associées*, les *compétences institutionnelles*. Remarque ponctuelle, il est à la fois curieux et révélateur que leurs définitions apparaissent dans un nouvel article 22, soit à la suite du texte initial en son article 20, notamment. Dans l'optique d'une 'autre' approche de la qualification et des classe-

¹³⁴ *Ibid.*, pp. 107-108

ments des Formateurs, on eût pu attendre une refonte, par exemple, des articles 20 & 21. Hors ce n'est pas le cas, tout au contraire. Dans la démarche, on veille (toujours) en premier lieu à classer des emplois, toutes précautions prises face à d'éventuelles transgressions (art. 20); ensuite, on peut prétendre en toute quiétude réaménager les compétences y afférant. Voudrait-on donner l'impression d'un changement dans la continuité que l'on ne s'y prendrait pas mieux.. sous couvert ici d'un habillage techniciste, 'professionnalisant', comme nous le notions.

Les *compétences pédagogiques fondamentales* concernent l'intervention directe du formateur auprès des formés, c'est à dire en situation de 'face à face': « *Faire acquérir des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être inscrits dans une progression pédagogique au moyen de techniques éducatives appropriées, en s'adaptant en permanence au public, en appréciant ses besoins, en régulant les phénomènes de groupe ou relations individuelles; manipuler et mettre en oeuvre les concepts, méthodes, matériels et équipements dans le cadre d'applications pédagogiques spécifiques* ». La référence à la polyvalence, déjà mentionnée, y est toute pédagogique et liée tant aux contingences de la variété des publics qu'aux techniques à mettre en oeuvre pour obtenir l'effet attendu.

Les *compétences pédagogiques associées* seraient-elles une réminiscence formalisée du formateur 'tout terrain' d'antan? Elles sont jugées « *proches des compétences fondamentales* » et peuvent aujourd'hui « *être structurées dans le cadre de métiers et d'emplois spécifiques* ». Elles concernent l'environnement immédiat de l'acte pédagogique auquel elles sont rattachées: « *analyser la demande de formation; évaluer les pré-requis et les compétences terminales; élaborer les programmes de formation; définir un contenu pédagogique; construire des parcours individualisé et en assurer le suivi; participer à l'élaboration de méthodes et d'outils pédagogiques; accueillir, informer, renseigner les publics; orienter, sélectionner les stagiaires à l'entrée d'un cycle de formation; encadrer et suivre des stagiaires dans le cadre de formations, soit individualisées, soit en alternance, soit associées à une insertion professionnelle ou sociale* »; enfin, « *assurer le parrainage de nouveaux formateurs* ».

Les *compétences institutionnelles* sont, elles, d'une tout autre nature: « *Il s'agit de compétences plus éloignées des compétences pédagogiques fondamentales. Elles supposent souvent une responsabilité et une autonomie marquée* »¹³⁵. A titre d'exemples: « *Entretien de relations avec*

¹³⁵ C'est moi, C.A. Cardon, qui souligne.

l'environnement institutionnel ou professionnel; participation à la commercialisation des actions; analyser les besoins de l'entreprise cliente et négocier des cahiers des charges; évaluer les coûts de la formation; gérer le budget attribué à une action, dans un cadre de dépenses donné; coordination d'équipe; formation de formateurs ».

L'ordonnancement des trois ensembles de compétences marque une scission claire entre ce qui relève, à notre sens, de la pratique pédagogique (compétences pédagogiques fondamentales et associées) et de la pratique politique (compétences institutionnelles). Le parallèle avec l'analyse de G. Malglaive, de ce point de vue, est manifeste.¹³⁶ Fort habilement, ils se déclinent par référence explicite à l'acte directement productif, c'est à dire pédagogique. Ainsi les « *compétences pédagogiques associées* » sont-elles jugées « *proches des compétences fondamentales* »; les « *compétences institutionnelles plus éloignées..* » Ces ensembles caractérisent ainsi, et de fait, des pôles d'activités, si l'on considère qu'ils décrivent des situations par avance délimitées. Et là s'arrête la comparaison envisagée.

Quand G. malglaive analyse ce qu'il nomme « le système de la double articulation », soit d'une part entre « Pratique Pédagogique Enseignante et Pratique Pédagogique Politique », d'autre part entre « Pratique Pédagogique Politique et pratique politique », c'est en vertu de ce que nous appellerons une 'collaboration dialectique et critique', visant à peser en 'dernier ressort' - pour reprendre une expression chère à N. Poulantzas - sur cette pratique politique. Ceci implique, à un premier niveau, « la nécessaire liaison que la P.P.E. doit établir avec la P.P.P. [./.] dans la mesure où la détermination des formes d'existences de la formation ne peut pas se faire de manière abstraite, mais seulement en prenant comme objet une préfiguration du procès de formation: ce dernier constitue en définitive l'enjeu véritable de la Pratique Pédagogique Politique, enjeu médiatisé par les formes d'existence de la formation qui sont donc le dénominateur commun autour duquel se noue l'articulation entre Pratique Pédagogique Politique et Pratique Pédagogique Enseignante »¹³⁷. Or le présent système ne saurait manifestement avoir été 'négocié' dans une telle optique. Il est parfaitement pyramidal, et cloisonné.

Nous l'avons relevé tantôt, et nous le reprendrons ici avec les éclaircissements du texte, les emplois relevant de « *compétences pédagogiques fondamentales* » comme de « *compétences*

¹³⁶ Malglaive G., *Politique et pédagogie en formation d'adultes*, Paris, Ligue française de l'enseignement et de l'éducation permanente, 1981

¹³⁷ *Ibid.*, pp. 197-198

pédagogiques associées » sont des emplois sous tutelle. Explicitement, et de façon incontournable: sans responsabilité, ni autonomie, avec manifestement un enjeu limité des activités de ces salariés dans l'entreprise. Par avance, l'intervenant pédagogique 'strict' - appelons ainsi le formateur sur emploi requérant des compétences de type 1 - sera classé en catégorie D; l'intervenant pédagogique 'multi-tâches' - formateur sur emploi à compétences de type 2 - en catégorie E; le formateur 'organisateur stratégique ou politique', celui dont l'activité relève de la mise en oeuvre de « *compétences institutionnelles* » intégrera *a minima* la catégorie F. Si tant est qu'il puisse exister différents emplois dans chaque catégorie de compétences - certains sociologues du travail parleront de 'professionnalités' -, la répartition de ce qu'il convient d'appeler des 'polarités fonctionnelles' s'inscrit dans un rapport d'exécution et de domination. L'ensemble des tâches et activités afférentes à la production de l'acte pédagogique voient leurs agents concernés cantonnés dans les mêmes catégories subalternes D & E élaborées en 1988. Leur place dans la division du travail ne souffre aucun écart.

On hiérarchise des emplois en neuf niveaux; on les dichotomise en deux gros volets: le pédagogique d'une part, le politique / stratégique de l'autre; enfin on réintroduit la notion même de polyvalence, tout spécialement dans le premier. La frontière entre les compétences respectives est-elle bien réelle? Les négociateurs sont convenus de ce qu' « *elles [les compétences pédagogiques associées] peuvent aussi enrichir la fonction du formateur dans le cadre d'une polyvalence générale* ». Traduction: la fonction s'enrichit, mais pas le salarié. Le texte précise par ailleurs que « *l'application des critères classants [./.] peut aussi mettre en évidence une progression professionnelle par enrichissement des compétences pédagogiques fondamentales, sans changement de catégorie dans la grille de qualification* ». Mais il est parfois moins direct, plus conciliant...: « *un salarié d'une catégorie donnée peut bénéficier d'une rémunération plus élevée que le niveau de conventionnement de la catégorie supérieure. En outre, à l'issue de l'entretien annuel prévu à l'article 22, et sans nécessairement promouvoir un salarié à la catégorie supérieure, l'employeur tiendra compte, dans la rémunération de ce dernier, de son niveau d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, de polyvalence, de spécialisation ou de performance dans l'emploi occupé* ». Ou alors, dernier cas de figure mentionné: « *Lorsqu'il est demandé au titulaire d'un emploi de formateur d'exercer des compétences pédagogiques associées dans le cadre d'une organisation de travail donnée, l'employeur prendra en compte ces éléments pour réaménager la répartition du temps de travail au profit de la préparation, de la recherche et des autres activités* ». Et l'on en revient d'où nous étions parti. C'est la reconnais-

sance, mi-implicite mi-explicite, que rien n'est finalement formalisé, polyvalence toujours oblige. De tout cela prévaut l'idée que le système de classification adopté est une chose taboue. Tout est bon plutôt que d'y toucher.

A défaut pour le patronat de vouloir réellement penser ce dont il a besoin comme type de main-d'oeuvre, il choisit de délimiter un 'espace de valeurs d'usage' dont il pourra user comme bon lui semble et selon ses intérêts propres. Il s'entoure d'ailleurs d'une précaution constante au fil du texte, en stipulant que l'application des critères classants, quelle que soit la catégorie, se fera toujours « *selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci [les compétences] représentent la plus grande part du contenu de l'emploi.* »¹³⁸. Considérant, simple exemple, la faculté offerte de recruter des personnels dont la qualification excède a priori leur valeur d'échange - jeu entre valeur d'usage sociétale et valeur d'usage locale selon P. Rolle & P. Tripier¹³⁹ -, la porte est largement ouverte à toutes combinaisons possibles. Face au pouvoir de l'employeur, à la fois juge et partie, opposera-t-on ce que serait la qualification sociale du formateur? Nous la définirions, de la même façon que P. Demunter et C. Verniers, comme « la capacité pour les travailleurs de se situer clairement dans les rapports de production, prise de conscience que la place qu'ils occupent détermine la situation qui leur est faite dans le système, capacité de s'organiser, capacité de concevoir des projets d'intervention sur leur environnement et de développer des actions collectives en vue de modifier leur situation et de résoudre leurs problèmes »¹⁴⁰. Sortons un instant - le lecteur nous le permettra-t-il? - des sentiers balisés de cette recherche: « prise de conscience.. », soit; mais où, quand, et comment?..

En l'état du présent avenant, nous ne pouvons que reprendre - paraphrase du point précédent - la conclusion de M. Dadoy: « la nouvelle convention collective est bien fondée sur la polyvalence, mais dans le même temps qu'elle l'institutionnalise, elle la supprime en la transfor-

¹³⁸ C'est moi, C.A. Cardon qui souligne.

¹³⁹ Rolle P., Tripier P., « Valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail », *La division du travail*, colloque de Dourdan, Ed. Galilée, 1978, pp. 125-135, cf. p. 130: « La première distinction dans la valeur d'usage de la force de travail serait celle qui sépare la valeur 'présupposée' de la force de travail de sa valeur 'réelle', ou, si l'on préfère, sa valeur 'sociétale' opposée à sa valeur 'locale'. Par ces dichotomies (présupposée/réelle, sociétale/locale), nous visons à distinguer ce qui, dans la valeur d'usage de la force de travail, provient d'une évaluation socialement reconnue, qui peut être catégorisée sous un vocable ou sous un diplôme (ingénieur chimiste, ancien chef de fabrication, agent commercial) et qui connaît, au niveau sociétal, une certaine évaluation en termes de savoir et de savoir-faire (valeur d'usage sociétale ou présupposée), et ce qui, dans la valeur d'usage sociétale, est admis par l'entreprise ou l'administration, ce qui désigne la place réelle, effectivement tenue par le possesseur de la force de travail, c'est à dire l'usage local, ou si l'on préfère, réel, qu'en fait l'employeur ».

¹⁴⁰ Demunter P., Verniers C., *La FUNOC, une pratique éducative en milieu ouvrier*, Bruxelles, Contradictions, 1982, p. 23

mant en norme. Les nouvelles fonctions sont définies en intégrant la polyvalence. [./.] [elle] est ainsi institutionnalisée pour être supprimée. Elle devient un axe central de la politique de gestion du personnel, afin d'augmenter la valeur d'usage du travail sans modifier sa valeur d'échange ». Décompositions et recompositions du travail, en maintenant en l'état les rapports de domination sociale, et sans doute quelque part vraisemblablement d'exploitation..

§ 3. QUELQUES EXEMPLES DE CONTRACTUALISATIONS LOCALES

Attachons-nous maintenant, affinements de situations locales particulières, à ce qui juridiquement prolonge la convention collective étudiée jusqu'ici. Résultats on ne peut plus directs de la négociation sociale (niveau de contractualisation situé à l'échelon de l'institution), un certain nombre d'organismes en relevant de plein droit ont pu conclure, en interne donc, un accord d'entreprise (acception juridique du terme). Il n'est pas indifférent de bien saisir cette distinction. Dans l'ensemble des cas particuliers que nous proposerons, l'analyse se déplacera très sensiblement au niveau du 'terrain', au coeur des organismes. Leurs différents contenus prolongent-ils, notamment, ce que serait 'l'esprit' de la CCNOF, ou alors prétendent-ils en quelque sorte 'remédier' à son fondement et ses effets?

Partant, on ne saurait négliger les liens historiques entre animation (socio-culturelle) et formation. Un nombre sans doute plus restreint d'institutions éducatives sont encore aujourd'hui dans ce cas: leurs références centrales, nous le montrerons, les y renvoient toujours. Comment envisagent-ils la répartition des activités et fonctions de 'Formateur', leurs classements sociaux etc..? Là encore, même interrogation que précédemment.

Enfin qu'en est-il de ces institutions publiques ou semi publiques - GRETA de l'Education Nationale et apprentissage dans les chambres de métiers notamment - dont ne saurions qu'avancer sans trop nous méprendre qu'elles constituent deux entités économiques et sociales de première importance dans le paysage de la formation? Certes les concernant, nous passerons rapidement sur leur situation éminemment particulière. Le 'jeu' des classements, 'jeu' stratégique, y est extrêmement limité voir impossible dans le premier, du fait même de sa tutelle administrative. Dans le second cas, le modèle bureaucratique qui transparait ressemble étrangement à celui en vigueur dans les instances scolaires, bien que plus pervers dans son utilisation.

Quoi qu'il en soit, toutes et tous témoigneront à la fois de la plus chatoyante diversité ambiante, et de la plus profonde harmonie qui règne - consensus autant que tabou - autour de la division technique sociale du travail de Formateur. Pour précision, nous retrouverons leurs agents en bonne place - et tous aussi divers et différents qu'ils puissent paraître a priori.. -, dans l'enquête régionale dont nous exposerons les conditions méthodologiques au chapitre suivant. Dit autrement, notre choix de tel ou tel accord, convention annexe etc.. n'a rien de fortuit. Ils et elles correspondent sans conteste à des réalités de terrain, autant vivaces qu'incontournables.

1. LA STRUCTURATION DES SECTEURS PUBLIC ET CONSULAIRE

Qu'en est-il tout d'abord, des Groupements d'Etablissements de l'Education Nationale (GRETA)? Dans ces (ou cette au sens générique) institution(s), quatre grosses catégories d'agents opérationnels coexistent: les Conseillers en Formation Continue bien entendu, les enseignants de la formation initiale en postes gagés - dans ces deux premiers cas, les agents concernés poursuivent leur 'carrière' administrative dans leur corps d'origine -; les enseignants de la formation initiale en heures supplémentaires - autrement dit vacataires, non pris en compte ici -; enfin ceux dénommés presque familièrement 'contractuels', par référence à leur statut de l'emploi *ad hoc*. Au 1er janvier 1994, un décret, un arrêté et une circulaire délimitaient, de façon principale, les conditions de recrutement et d'exercice de ces « personnels contractuels du niveau de la catégorie A enseignant en formation continue des adultes »¹⁴¹. De ceux-là on peut dire sans ambiguïté qu'ils sont essentiellement - ou exclusivement - Formateurs d'adultes, en tant qu'ils n'empruntent aucun autre statut professionnel et social par ailleurs.

Une remarque immédiate: l'usage du terme « enseignant » dans chacun de ces textes. Il marque ostensiblement, sur un mode administratif similaire à la formation initiale, leur fonction professionnelle et sociale attendue. Chaque groupe d'agents possède ainsi son propre mode de classement 'interne', selon sa place dévolue dans l'organisation globale du système. Il y a - notamment - les CFC d'une part, les agents contractuels de l'autre. Très clairement, aux uns l'exercice des responsabilités de type politique / stratégique, aux autres la réalisation / production des actions de formation vis à vis des publics. Nous le montrerons bien entendu *in situ*.

¹⁴¹ Décret n° 93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes; Arrêté du 19 mars 1993 fixant la rémunération des personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes; Circulaire n° 93-349 du 24-12-1993 relative à ces mêmes personnels, toujours dans les mêmes termes.

Partant de là et dans cet espace fonctionnel délimité, on trouve deux types d'indications relatives au classement des agents contractuels. Le premier concerne l'attribution de « l'indice de rémunération », établi arbitrairement suivant le type de diplôme possédé, et indépendamment de la variété éventuelle des tâches demandées qui dans tous les cas exclueront l'accès aux procès décisionnels. Qu'il s'agisse du décret ou de la circulaire, les catégories sont définies comme suit:

- *3ème catégorie: candidats titulaires de titres ou diplômes sanctionnant 3 années d'études après le baccalauréat; de titres ou diplômes homologués au niveau III et justifiant de 3 années d'expérience professionnelle; justifiant de 5 années d'expérience professionnelle lorsqu'il n'existe pas de certification dans la spécialité.*
- *2ème catégorie: candidats titulaires de titres ou diplômes sanctionnant un cycle d'études d'au moins 4 années d'études après le baccalauréat.*
- *1ère catégorie: candidats titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins 5 années d'études après le baccalauréat.*
- *hors catégorie: ne peuvent y être classés que les enseignants qui justifient de titres ou diplômes sanctionnant au moins 5 années d'études après le baccalauréat et qui sont appelés à dispenser un enseignement postérieur à celui du baccalauréat.*

Certes dira-t-on, l'Education Nationale et les GRETA prennent en compte - second type d'indication - l'évolution des activités possibles en formation continue. Toujours dans ce même espace délimité et balisé par rapport au politique / stratégique, les textes amènent quelques précisions relativement générales quant à une diversification possible. Ainsi le décret du 19 mars 1993 distingue-t-il des activités de type « a) » - « *activités d'enseignement incluant les mêmes charges que les activités enseignantes en formation initiale..* » - et des activités de type « b) » - « *activités liées notamment à l'élaboration de projets de formation et à l'accompagnement des formations..* ». La circulaire du 24 décembre 1993 se voudrait-elle plus explicite - ce serait pour le moins son rôle? 'Curiosité' des dénominations, l'enseignant y devient 'formateur'. Serait-ce une ouverture, reconnaissance implicite, qu'il existerait autre chose que la première activité référée? « *La diversité des activités de formation continue conduit les enseignants à exercer d'autres activités liées à l'acte de formation* ». « *Le formateur doit être impliqué dans l'élaboration des projets de formation. Il peut, en particulier, participer à la négociation des aspects pédagogiques de ces projets auprès des entreprises* », voire encore.. « *participer à des activités de conseil ou d'audit* » (!). Autres activités possibles mentionnées: les désormais classiques phases

‘d’accueil, information, bilan, orientation’; une part de coordination de l’équipe pédagogique « pour assurer auprès du stagiaire la fonction d’accompagnement dans le pilotage de son parcours » (?); la production d’outils pédagogiques autres que ceux réservés à l’usage de son seul cours; la recherche de stages et le suivi en entreprises. Une précision de taille: « la liste de ces activités n’est pas exhaustive ». Un ‘enseignant formateur’ pourrait-il tout faire?

Quand dans la CCNOF le classement s’effectue à partir du poste de travail proposé, il se réalise dans les GRETA à partir d’une sanction scolaire, sans que soit établie - point de vue des textes réglementaires - l’articulation avec la nature de l’emploi. Les deux logiques ne sont ainsi pas diamétralement opposées: elles n’ont rien à voir entre elles.¹⁴² Cela étant, rien ne dit qu’il ne sera pas recherché, lors des procédures de recrutement, une certaine concordance entre les exigences du poste, de l’employeur, et la qualification potentielle de la force de travail du candidat. Le problème majeur n’est pourtant pas d’en débattre: le jeu - sens sociologique bourdieusien - est en effet tronqué. L’objet présent est bien de considérer que le classement comme l’organisation retenue révèle une absence de taille: la responsabilité des procès décisionnels de type stratégiques / politiques. Cette question ne peut avoir cours dans le mode fonctionnement de cette institution, tant elle est implicite, eu égard cette fois à la différenciation fonctionnelle / statutaire de ses agents. Elle revient, en intégralité, au Conseil Inter-Etablissement, placé sous l’autorité du Président de chaque GRETA. Les Conseillers en Formation - membres de droit - y sont à la fois force de proposition et d’application des décisions prises. A cet effet, ils sont investis, dans un jeu de délégation de pouvoirs plus ou moins symboliques ou réels, de capacités décisionnelles néanmoins certaines. L’intégralité des agents placés sous leur coupe, dont sont bien entendu les agents contractuels, ne peuvent dès lors que se voir reconnues des attributions, voir des missions, plus ou moins officieuses dirons-nous.¹⁴³ Le système fonctionne ainsi de manière parfaitement verrouillée, en vertu de ces deux règles essentielles qui sont au fondement de la ‘légitimité institutionnelle’ - si tant est qu’elle existe réellement - des CFC: la titularisation dans un corps d’enseignement - en l’occurrence extérieure à l’institution GRETA -, puis l’accès à la fonction *de*. La probabilité, pour un agent contractuel, de satisfaire un jour à l’une *et* à l’autre, est pour le moins tout à fait infime. L’univers des GRETA, toutes règles qu’il veuille se donner, fonctionne ainsi en permanence aux confins du légitime et de l’illégitime..

¹⁴² *Tout en procurant finalement un résultat similaire..*

¹⁴³ *Un cas typique étant celui des ‘chargés de mission’: ils se voient parfois? souvent? confier par les CFC eux-mêmes une partie de leurs activités, comme qui dirait par délégation implicite, sans reconnaissance explicite. Une position inconfortable pour ces agents?*

Dans le secteur consulaire, nous nous limiterons à un cas précis, mais vraisemblablement à portée générale. Nous le verrons tout à l'heure, les Chambres de Métiers du Pas de Calais nous auront apporté un concours autant précieux que massif dans notre enquête. En l'état, il y existe un statut du personnel administratif.¹⁴⁴ Comme son nom ne l'indique pas, ce statut régit toutes les fonctions existantes au sein de l'institution, et comme il le précise par proximité, de façon administrative. Quatre catégories hiérarchisées dans une grille indiciaire s'y distinguent: personnels d'exécution (ouvriers et employés de service); personnels de maîtrise (en fait les secrétaires, assistantes sociales, infirmière etc., mais aussi un premier niveau de 'moniteur de gestion' intervenant en tant que conseil aux artisans ou futurs artisans); cadres enseignants; cadres d'administration, d'action économique et sociale.

Ce statut apparaît assez directement emprunté à l'organisation des services publics de l'Etat et de l'Education Nationale. Sa catégorie 'cadres enseignants' ne doit pas prêter à confusion. L'acception du terme se comprendra de la même manière que dans l'administration. Un rapprochement fonctionnel de type privé serait peu pertinent. Cette catégorie distingue toutes les fonctions directement liées au déroulement des procès pédagogiques. Elle regroupe les professeurs, les chefs d'unité (équivalent des chefs de travaux de l'enseignement technique), les surveillants généraux et conseillers d'éducation, les responsables d'internat et jusqu'au directeur de centre d'enseignement. L'indice qui les sépare joue sur 80 points (364 à 444). Nous n'avons pas eu connaissance de sa valeur, mais les salaires nets déclarés par les professeurs en exercice s'établissent - anticipation des résultats de l'enquête - entre 7000 et 8000F.¹⁴⁵

Une remarque particulière, et d'importance - nous reviendrons d'ailleurs -, l'habitude de l'institution consisterait à faire travailler les 'intervenants pédagogiques' (agents producteurs) comme 'vacataires temps plein' aussi longtemps que possible, c'est à dire plusieurs années, dans l'attente d'une éventuelle titularisation comme 'professeur'.. Les marques sociales de la division technique du travail y seraient-elles encore plus poussées qu'ailleurs? Reconnaissons toutefois que nous n'avons pu disposer d'informations autrement suffisantes pour analyser réellement les modes de classement en vigueur dans ces Centres de Formation d'Apprentis: soyons prudents.

¹⁴⁴ *Statut du personnel administratif des chambres de métiers*, éd. 1993, disponible à l'Assemblée Permanente des Chambres de métiers, 12 av. Marceau, 75008 Paris

¹⁴⁵ Dans la réalité nettement plus près de 7000F.

La catégorie des 'cadres d'administration, d'action économique et sociale' regroupe toutes les fonctions situées hors procès pédagogiques. Dans cette seule catégorie on voit apparaître une référence à la formation - distinction avec l'enseignement -, par l'intitulé 'chef de service de la formation professionnelle'. Les agents classés dans cette catégorie sont le plus souvent dénommés sous le vocable 'chef de..'. Pour précision, les responsables d'antennes ou de sites enquêtés localement ressortiront en tant que 'chefs d'unité'. Ils accomplissent la quasi totalité de leur service d'enseignement, en plus des tâches purement administratives. Le fait serait alors révélateur d'une non prise en compte de la fonction effective.

Pour le peu que l'on puisse appréhender sur ces deux secteurs d'institutions public ou semi-public, on ne saurait dire moins que la scission du politique et du pédagogique transparait de façon notable. A minima, elle se redouble d'une distinction radicale des statuts de l'emploi, forme la plus visible à un oeil extérieur.

2. SIX ACCORDS COLLECTIFS INTERNES

Retour sur la CCNOF de 1988, nous avons pu nous faire communiquer 6 accords collectifs négociés entre employeurs et salariés. Trois concernent des gros organismes régionaux organisés en antennes multiples sur l'ensemble du territoire régional (ARFEM, SIGMA, CREFO); trois émanent d'institutions plus modestes, possédant ou non un nombre limité d'antennes déconcentrées (RETRAVAILLER, CORIF, ILEP). Tous présentent la particularité commune d'avoir des liens historiques avec l'éducation populaire ou permanente. Leurs champs de compétences principaux - cela dit de manière globale - les positionnent essentiellement dans la formation des chômeurs et autres exclus. On note toutefois quelques tentatives vers des commandes privées. La composition de leurs conseils d'administration respectifs - comme de leurs directions - atteste de leurs liens soit politiques (I.L.E.P. et le parti socialiste) soit syndicaux (CREFO et la C.F.D.T.), soit d'une inscription dans la 'société civile' (RETRAVAILLER).¹⁴⁶ Dernière chose, ils sont tous très connus sur la place lilloise ou au niveau régional lorsqu'ils s'y sont développés.

De quoi parle-t-on dans les accords qui s'y sont négociés? Précisons-le de suite, nous n'en présenterons pas d'analyse exhaustive, si tant est, après examen minutieux, que des élé-

¹⁴⁶ Ces exemples sont les plus caractéristiques, comme les plus stables aussi. On pourrait encore mentionner, à titre historique car la situation est désormais passée, le lien ancien entre SIGMA et le Parti Communiste.

ments connexes au regard de notre problématique n'apportent pas d'indications susceptibles d'y revêtir une importance particulière. Tous accordent ainsi une large part aux droits sociaux relatifs aux interactions vie professionnelle / vie personnelle: congés, jours fériés, maternité, couverture maladie, accidents, retraite etc., avec moult détails et quelques réelles petites améliorations ça et là. 'Ca ne mange pas de pain', ou si peu finalement.. au point que l'on en vient rapidement à se demander si ce n'est pas trop. Mais 'pas trop', par référence à cette question éminemment stratégique: la négociation entre valeur d'usage et valeur d'échange, en lien direct avec le double procès de décomposition / recombinaison du travail intellectuel en formation.

Sur ce point qu'en est-il? On peut reprendre successivement les points centraux de notre analyse précédente: la détermination des fonctions, leur classification, le statut de l'emploi, notamment (cf tab. 1 récapitulatif).

Première observation, ce sont bien les *formateurs intervenants* qui sont l'objet d'attentions particulières. Serait-ce une reconnaissance de leur rôle de producteur? Régions le problème le plus simple: le statut de l'emploi. Aucun organisme ne traite le problème de la qualification des CDD en 'emplois d'usage'. Tous au contraire se réservent la possibilité d'y recourir, soit de façon implicite (renvoi aux textes) ou explicite (reprise du texte de la CCN). Seul un organisme a prévu un « programme de titularisation » sur 3 ans (91 à 93) de ses personnels, s'établissant à hauteur de 80% de CDI.¹⁴⁷

Concernant la détermination des fonctions, il y a interférence globale et le plus souvent sans équivoque avec les classements de la CCN. Les formateurs sont bien affectés dans les catégories D & E; les cadres au delà. Mais les choses deviennent parfois un tant soit peu plus subtiles. Voyons le cas d'organismes régionaux. Cas de figure général, les sièges (directions) de ces organismes sont situés à Lille. Les antennes s'étendent des côtes de la mer du Nord ou de la Manche (Dunkerque, Calais, Boulogne..) à l'Avesnois (Maubeuge, Avesne..) en passant par le Valenciennois ou l'ex bassin minier du Pas de Calais. Si chaque « site » remplit en fin d'exercice un bilan financier séparé de ses activités pour les organismes de contrôle, il n'est pas forcément entendu - au niveau des directions - comme un « centre » mais parfois comme une « antenne ».

¹⁴⁷ Nous devons tout de même mentionner ici le fait que l'organisme en question (SIGMA Formation) a déposé le bilan courant 1994, et s'est reconstitué de façon plus restreinte sous forme de SCOP (ID Formation)

T. 1 - Récapitulatif des diverses dispositions de nature stratégique contractualisées dans des accords particuliers

	Arfem	Sigma	Crefo	Ilep	Retravailler	Corif
Fonctions	Pas de référence particulière.	Idem CCN	Coordonnateur d'action courte; coordonnateur d'action longue; Adjoint au resp. de secteur; Responsable d'antenne; puis viennent les fonctions 'cadres'	Reprise du texte de la CCN Séparation formateurs / cadres. Quelques appellations techniques normalisée.	Animateur; Animateur qualifié; Animateur confirmé; Responsable de projet; Responsable d'antenne	Formatrices uniquement. La direction est mixte CORIF & CIDEF (2 secrétaires générales)
Missions	Introduction de 'relations extérieures, prospection, négociation' dans les missions possibles des formateurs	Idem CCN	Un coordonnateur d'action longue gère l'ensemble d'une action, y compris les formateurs intervenants, les relations, le budget pédagogique etc..	Aucune réf. particulière.	Un animateur qualifié gère tous les aspects d'une action, y compris administrative, financière & pédagogique (ss. resp.)	Aucune référence.
Temps de travail (des formateurs)	FFP groupes; FFP individuel; Préparation; Missions diverses et attendues (recherche + prospection etc...) 1h FFPG -> 3/7h FFP	Idem CCN	FFP; Préparation; 'Activités observables et quantifiables'; Recherches pédagogiques. 1h FFP -> 0.8h préparation pour les formateurs D & E.	Type A: FFP; type B: préparation + administratif; type C: recherche + activités observables et quantifiables. 1h FFP -> 0.5h prépa.	Réf. à la CCN	Aucune référence particulière.
Classements	Référence explicite à la CCN.	Idem CCN	Reprise spécifiée du texte de la CCN. Les coordonnateurs (action courte ou longue) sont en D ou E	Raffinements intermédiaires pour les niveaux cadres (type Fa, Fb etc..)	Animateur -> D à E Resp. projet -> E à F Resp. antenne -> E à G Resp. centre -> G à I	Il n'y pas au-delà de la cat. E. Même les deux secrétaires générales (non classées) ont un salaire similaire.
Statut de l'emploi	Référence stipulée aux articles 4 à 9 de la CCN.	Idem CCN. Engagement triennal pour parvenir à 80% de CDI & 20% de CDD	Reprise spécifiée du texte de la CCN	'Conditions légales' pour les CDD. Application des textes.	Référence explicite à la CCN pour les CDD. Application des textes.	Pas de référence particulière pour les CDD. Application implicite des textes.
Points particuliers	Introduction de la mobilité du salarié dans le cadre d'actions hors lieu d'affectation juridique.	CCN simplement annotée sur quelques points 'de vie sociale' (présentation en deux colonnes)	Un responsable d'antenne (Dunkerque..) peut être classé E. Pas d'application G, H, I.	Prise en compte positive de la notion de 'polyvalence'?	Une antenne n'est pas un centre. Un responsable d'antenne (Calais..) peut être classé en E.	Fonctionnement de type 'égalitaire'. Tous en E et participation commune.

- ARFEM: accord d'entreprise du 01/02/94
- SIGMA: accord d'entreprise d'oct. 1990
- CREFO: accord d'entreprise du 31/01/91
- ILEP: accord du 22/06/90
- RETRAVAILLER: accord d'entreprise de déc. 1989
- CORIF: règlement d'entreprise du 01/11/92

On trouve ainsi dans l'accord de ***Retravailler*** la définition suivante:

Responsable d'antenne - catégorie E, F, G: de 240 à 350 points

Profil:

Animateur confirmé ayant une implication sur un secteur géographique doté d'un établissement permanent de formation

Son autonomie est clairement définie par contrat.

Missions:

Sous la responsabilité de la Directrice de centre et en fonction d'objectifs définis lors de concertations régulières,

-Responsabilité du développement des activités de l'antenne, des relations extérieures avec les organismes officiels et institutionnels, participation aux commissions locales, représentation, publicité;

-Recherche d'actions de formation adaptées aux problèmes locaux et négociation de conventions;

-Responsabilité d'une équipe: organisation et répartition du travail;

-Participation au recrutement du personnel et à sa formation;

-Responsable de la gestion de l'antenne: tenue des comptes (comptabilité journalière).

Ou encore dans celui du ***CREFO***:

Coefficient 270 à 295 - Responsable d'antenne:

-Cette fonction s'exerce sous la responsabilité du directeur ou d'un responsable de secteur et en concertation avec les responsables de département.

-Cette fonction demande une capacité d'initiative et de responsabilité permettant une autonomie suffisante à partir d'objectifs et directives clairement définis et pour assurer la bonne marche de l'antenne.

-Le coefficient évoluera en fonction des mêmes critères que l'adjoint au secteur mais aussi en fonction de sa capacité à gérer le développement d'activités de l'antenne.

Ces deux profils de 'responsable d'antenne' correspondent-ils, dans leurs missions imparties, à catégorie E de la convention collective? Assurément non, ne serait-ce sur les différents aspects exposés de cette notion de « responsabilité ». Et il y a manifestement un jeu entretenu sur ce qu'est une 'antenne' par rapport à ce que serait un 'centre', du point de vue organisationnel et juridique. De là une scission entre ce qu'est un 'directeur' et un 'responsable d'antenne'. Si le rapport hiérarchique est certes clair, on ne peut que constater, par cette 'subtilité' et en l'état, que la possibilité de déclasser, et de sous-payer, tel ou tel agent dont la mission et la charge de travail correspondent de fait à celle d'un directeur. C'est explicitement un cas de figure analysé par P. Bourdieu et L. Boltanski cités plus haut: les agents concernés peuvent avoir le poste sans la rémunération symbolique ou les avantages matériels.. Il y a décalage entre le nominal et le réel.

Ce débat nous met pourtant mal à l'aise. Cette lutte des classements a ceci de mesquin qu'elle procède de raisonnements fonctionnalistes et (petit-)bourgeois.¹⁴⁸ Il n'y a à notre sens aucune raison de rémunérer 1F de plus tel ou tel individu sous prétexte qu'il aurait, soi-disant, une 'responsabilité' d'une autre nature. Rémunérer différemment telle ou telle force de travail revient à nier - ou accepter selon le point de vue - les conditions sociales différentielles de son élaboration. Dans le cas présent, c'est bien entendu pire, puisqu'il y a ostensiblement - et *a minima* - volonté de différenciation hiérarchisante - voir de déclassement - de certaines activités et des agents dans les postes. Le CREFO n'est-il (pourtant) pas une émanation directe du syndicat CFDT? On peut légitimement s'interroger sur ce qui a conduit, à un titre ou à un autre, les salariés à souscrire à pareil accord. Même s'il fut élaboré dirons-nous, 'dans la douleur des conflits'..

Ce n'est pas tout. Le même type de situation se reproduit en sens inverse, toute chose étant égale par ailleurs. Prenons le cas d'agents explicitement classés en catégorie D ou en équivalent E1 ('formateurs'). Qu'en disent les mêmes accords?

Chez ***Retravailler*** tout d'abord:

Animateur qualifié - Catégorie D : de 210 à 230 points

Animateur qui, en plus de ce qui précède, assume la totalité des opérations liées à l'animation d'un stage.

Profil:

Capacité d'animer les différentes actions qui s'appuient sur la 'Méthode Retravailler';

Capacité d'adaptation aux contraintes propres aux actions à mettre en oeuvre;

Capacité d'analyse et de résolution des problèmes pédagogiques posés;

Capacité d'élaborer et de proposer de nouveaux outils et supports pédagogiques.

Mission générale:

-Gestion administrative, financière et pédagogique d'une action sous la responsabilité de la Directrice du centre;

-Accueil individuel et/ou collectif du public;

-Sélection, inscription, constitution du groupe;

-Liaison avec les partenaires;

-Mise en place matérielle de l'action;

-Animation de certains modules;

-Coordination d'un nombre limité d'intervenants;

-Liaison avec les entreprises;

-Organisation du suivi des stagiaires;

-Etablissement des rapports de stages, statistiques, dossiers;

-Participation au travail pédagogique de l'équipe des animatrices(teurs) Retravailler;

¹⁴⁸ Précisons que nous n'incriminons en aucune façon P. Bourdieu et L. Boltanski. Ils décrivent, en sociologues, un mécanisme empiriquement constatable. Cela n'implique nullement que l'on puisse préjuger de leur adhésion ou non à ce qui pourrait, ou devrait être..

-Création d'outils pédagogiques.

Au **CREFO** ensuite:

Coefficient 240 - coordonnateur d'action longue:

- Assure les relations avec les institutions;*
- Coordonne l'équipe de formateurs;*
- Gère le budget pédagogique du stage et veille à l'équilibre global du stage;*
- Assume une responsabilité pédagogique auprès de l'équipe de formateurs;*
- Assure le suivi administratif du stage;*
- Assure le suivi des stagiaires.*

Certains chercheurs y verront à n'en pas douter l'émergence de 'nouvelles professionnalisés'. Le fait est certes bien réel, mais quelle est la place des agents concernés dans les rapports sociaux? Cette question est trop souvent évacuée, comme nous le soulignons tantôt avec P. Rolle et P. Tripier. Quelles réalités extérieures ont un jour désigné..? Et ce faisant, on passe à côté de l'essentiel. Les profils exposés montrent clairement qu'il est demandé aujourd'hui au formateur *lambda* (ou de base) de faire presque tout, sauf de participer aux processus décisionnels de type politique / stratégique. Le classement qui leur est réservé témoigne que c'est bien ce seul argument qui semblerait faire la différence. Il dénoterait ainsi la tendance lourde par laquelle dès la ratification politique de telle ou telle convention (d'action), tout devient affaire de production, prise dans un sens élargi. Dans quelle mesure sommes-nous alors, sur le fond, plus ou moins éloignés de l'idée d'une certaine banalisation, d'une certaine déqualification, au sens où M. Freyssenet détermine ce processus?¹⁴⁹

Certes, on lira dans l'accord du CREFO, à la suite de l'examen exhaustif des classements possibles: « Les trois classifications et définitions suivantes: cadre niveau G, cadre niveau H et cadre niveau I, ne sont pas applicables en l'état aux salariés du CREFO ». Mais à quoi bon faire état de problèmes financiers plus ou moins passagers.. si la manipulation des fonctions et des tâches est entérinée de façon aussi nette au niveau des catégories subalternes?

Un organisme propose une avancée significative. Il s'agit du CORIF. Institution typiquement féminine entretenant des liens extrêmement étroits avec la Délégation aux Droits de la Femme (CIDF), il n'y a pas de classement supérieur à la catégorie E, et de fait tous les person-

¹⁴⁹ En dépit de toutes les critiques qu'il a pu subir de part et d'autres, il faut tout de même admettre que ce sur ce plan, son analyse possède un net fond de pertinence. Cf Freyssenet M., *La division capitaliste du travail*, Paris, Savelli, 1977

nels sont classés dans cette seule catégorie. Pour ce que nous avons pu en juger à travers les dossiers, comme dans notre connaissance empirique du terrain, la scission entre processus stratégiques / politiques et processus pédagogiques y serait moins importante, ou moins nette, que partout ailleurs. Il convient alors de nuancer l'exposé fait dans le tableau que nous proposons, qui rend compte imparfaitement de la logique de fonctionnement de cette institution.

Pour clore ce point, revenons aux organismes plus 'classiques', c'est à dire ceux où la négociation des accords non seulement n'apporte aucune modification des rapports de domination entre agents, mais qui plus est élargit au maximum l'étendue de ce qu'il est possible de demander aux formateurs. Les cas de l'ARFEM et de l'ILEP fournissent un exemple d'une tendance ostensiblement en voie de généralisation. Les deux accords 'négociés' s'attachent à une nouvelle répartition du temps de travail des formateurs intervenants, et d'eux seuls. Dans la distinction des types d'activités leur incombant, on lit ceci:

ARFEM

[Pour les formateurs des catégories D et E, les parties conviennent que la répartition des 39 heures d'activité hebdomadaire peut-être extrêmement variable. Les parties conviennent que le temps de travail des formateurs comporte différentes activités programmées par la hiérarchie:]

Type 4.3 Activités liées aux marchés. Pour exemple:

- relations extérieures*
- prospection, négociation.*

ILEP

Activité de type C:

-Une part d'activités faisant l'objet soit d'une production concrète et transférable, soit d'une activité observable et quantifiable, qui peut également recouvrir des réalités très diverses.

Par exemple:

- *Réalisation de travaux de recherche, production d'outils pédagogiques transférables, de dispositifs ou de moyens pédagogiques, de prestations de conseil dans son domaine de technicité;*
- *Contacts extérieurs nécessités par les prestations et informations pédagogiques: information individuelle ou collective du public, contacts avec les entreprises pour suivi de stagiaires ou négociation de projets, évaluations d'actions etc.. ou contacts avec d'autres organismes, formateurs, centres ressources etc..*
- *Participation aux réunions de travail entre collègues;*
- *Actions d'accueil, d'accompagnement, de collègues formateurs (ex: coanimation..);*

- *Participation à des actions de formation pour le formateur lui-même, sous différentes formes;*
- *Réalisation de projets (développement, applications techniques, études, conseil..) dont certains peuvent relever de prestations facturées par l'ILEP ou financées par les Pouvoirs Publics;*
- *Temps de déplacement;*
- *Toutes autres activités compatibles avec l'évolution des conditions d'exercice du métier de formateur et la qualification de celui-ci;*
- *Enfin, certaines activités situées hors du champ normal de compétence du formateur (ex: prospection commerciale..) pourront, avec son accord, être mises en oeuvre dans ce cadre.*

Faut-il continuer? Un agent recruté 'formateur' peut aujourd'hui (quasiment) tout faire. Plus précisément, dès ce moment même, l'employeur se réserve la possibilité de lui soutirer tout ce qu'il peut savoir, sans la moindre reconnaissance objective, juridique, de sa compétence. Le métier de formateur évolue; les employeurs l'ont bien compris. Ils en déterminent assurément les 'nouvelles professionnalités'. Et comme selon les termes de la convention, c'est la nature de l'emploi qui détermine le classement..., que le fait de posséder des titres universitaires n'implique pas tel ou tel classement..., il est aisé de jouer sur la surqualification (scolaire) des travailleurs pour mieux les déqualifier (socialement) dans l'emploi qui leur est dévolu.

Ceci induit alors, a minima, qu'il s'agira de prendre en compte cette distinction entre le nominal et le réel, dans les classements sociaux tant des Formateurs au sein de leurs organismes que celui que réalise l'INSEE par exemple. Il existe bien des emplois 'cadres' dans le champ étudié, qu'il ne prend pas en compte.¹⁵⁰ Nous tenterons le moment venu d'en proposer une nouvelle répartition. Examinons pour l'heure deux derniers accords situés hors champ d'application de la CCNOF: celui de l'Institut National Léo Lagrange et celui de l'Animation Socio-Culturelle. L'activité principale de leur structure d'exercice est, aujourd'hui, explicitement la formation.

3. DEUX CONVENTIONS NATIONALES EXTERNES

La Fédération des Oeuvres Laïques développe depuis quelques années une activité de formation pour adultes. Si son origine la prédestinait sans doute à intervenir dans le champ de l'éducation populaire, son positionnement actuel dans le champ de la formation tel que nous le connaissons marque une inflexion stratégique. Tout en demeurant rattaché, autant par filiation

¹⁵⁰ Très précisément, la mention 'sauf cadre' accolée en face de celle de 'formateur' ne s'accompagne d'aucune explication de là où il entend les classer. D'où un flou certain.

idéologique que juridique, à la 'structure mère', chaque centre possède son autonomie propre, et se consacre entièrement à cette activité. De là l'ambiguïté - voir flou - relative lorsqu'il s'agit de considérer la situation des personnels intervenant en formation, tous qualifiés de 'formateurs'. Le texte éclairant son champ d'application ne fait pas référence à cette activité:

« La convention collective de l'animation socioculturelle règle, sur l'ensemble du territoire y compris dans les DOM, les relations entre les employeurs et les salariés des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturel, éducatif, de loisir et de plein air, notamment par des actions continues ou ponctuelles d'animation, de diffusion ou d'information créatives ou récréatives ouvertes à toutes catégories de population ».

Dans l'exposé des divers items successifs, aucune référence à une éventuelle activité de formation. Il faut attendre les toutes dernières pages de cette convention, partie classification et salaires, pour penser en déceler une ébauche de prise en compte. Il y est précisé d'entrée de jeu:

Définition des catégories:

Les emplois des groupes 1,2,3 et 4 relèvent de la catégorie 'employés';

Les emplois des groupes 5 et 6 relèvent de la catégorie 'techniciens';

Les emplois des groupes 7,8 et 9 relèvent de la catégorie 'cadres'.

La similitude de répartition hiérarchique est patente avec ce qui s'observe le plus couramment: les employés, les techniciens, les cadres. Chaque groupe d'emploi se voit répartir les différents agents selon leur spécificité professionnelle: technique, administrative, pédagogique, spectacle et action culturelle. Dans les groupes 5 & 6, section 'pédagogique', apparaît une première mention 'formateur'. Ils seraient donc classés là, considérant que l'appellation disparaît des groupes suivants. Renseignements pris par ailleurs, le fait est bien exact. Tous les formateurs sont classés dans l'un ou l'autre de ces groupes, plus souvent d'ailleurs dans le 5 que dans le 6. Soit une rémunération voisinant les 7000F mensuels nets, comparable à ce qui s'observe ailleurs.

Chose importante, il n'est fait aucune référence à un profil de poste quelconque. Le classement des 'responsables' apparaît encore fortement aléatoire. Ainsi les postes de 'directeur adjoint d'équipement' et de 'directeur d'équipement' - sans qu'il soit fait référence à l'activité de formation - sont également mentionnés dans les groupes 5, 6 et 7. Sur quoi se base-t-on? Difficile de le dire. Dans la rubrique 'définitions générales', on parle tour à tour de '*prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation..*', de '*délégation comportant une res-*

ponsabilité limitée..’, de *‘délégation de responsabilités émanant d’un cadre supérieur ou des instances statutaires..’* (dans l’ordre, respect.). Dans la rubrique *‘définitions complémentaires’*, la *‘gestion d’un équipement ou d’un service’*, la *‘maîtrise d’un budget’*, *‘l’organisation du travail d’une ou plusieurs personnes’* voir *‘l’exercice d’une mission’..* apparaissent dès le groupe 6. Le classement dépendrait de l’appréciation faite de la *‘responsabilité’*, sans que soit clairement définie la façon dont on la définit ou l’apprécie.

Cette convention de l’animation présente ainsi, lorsqu’appliquée au secteur de la formation, de fortes similitudes avec la sienne propre. La distinction des fonctions et des classements est la même, tout en considérant que le critère de responsabilité s’appréciera diversement. De là un jeu possible entre le nominal et le réel, comme précédemment. Remarque anticipatrice de nos résultats d’enquête, nous n’aurons toutefois relevé aucune équivoque entre le classement des formateurs et celui des *‘cadres’*. Nous considérerons alors que les groupes 5 & 6 peuvent être assimilés aux positions basses de la convention, soit D & E respectivement; que les groupes suivants relèvent, et ils sont d’ailleurs dénommés ainsi, des catégories cadres. C’est ce qui s’appelle faire une première normalisation entre conventions.

Nous en avons réalisé une seconde, de façon similaire, à partir de l’accord national Léo Lagrange. Son cas est plus explicite; l’article 1.1, *‘Champ d’application’*, précise en effet:

« Règle les rapports, les relations entre la Fédération Nationale Léo Lagrange et ses salariés chargés sous l’autorité du Secrétaire Général, de la mise en oeuvre des décisions prises par les instances statutaires dans le cadre des grandes options précisées dans la déclaration de principe, dont les parties contractantes reconnaissent avoir pris connaissance.

Sont concernés les salariés qui développent des activités: culturelles, éducatives, sociales, de formation, de loisirs, de plein air, administratives et techniques.. »

L’activité de formation est explicitement mentionnée, comme l’est d’ailleurs la référence aux emplois d’usage pour les contrats à durée déterminée. Il y a reprise quasiment mot pour mot du texte de la CCN dans son point 4.6, consacré uniquement à cela..

La définition générale des catégories de classement y est, à première vue, on ne peut plus triviale, bien qu’il nous faille éclaircir le mystère de ses (nombreuses) subdivisions:

Définition des catégories:

*Les emplois des groupes 1,2,3 et 4 relèvent de la catégorie 'employés';
Les emplois des groupes 5,6,7,8 et 9 relèvent de la catégorie 'techniciens';
Les emplois des groupes 10,11,12,13,14 et 15 relèvent de la catégorie 'cadres'.*

Que trouve-t-on dans les catégories techniciens? Problème, il devient difficile de fournir une réponse parfaitement claire. Le texte de l'accord semble mêler différents secteurs d'intervention. Nous avons toutefois pu nous faire communiquer parallèlement un document interne stipulant au plus près les classements 'opérables'. On peut ainsi raisonnablement avancer que dans les catégories 5 à 9, soit une échelle de salaires variant grosso modo de 6500 à 8500F mensuels nets, on trouve toute la déclinaison des fonctions du 'formateur' au 'coordinateur pédagogique', ou 'responsable d'antenne' selon le texte.

Le classement s'établit ainsi:

C5 -> formateur

C6 -> formateur, chargé de suivi, d'accueil..

C7 -> responsable de formation

C8 -> Responsable de formation, chargé de développement, responsable de branche professionnelle

C9 -> Coordinateur pédagogique

Le profil du formateur C5 correspond à celui de la CCNOF, mention rajoutée du suivi des stagiaires en entreprise.

Le profil du formateur C6 reprend les attributions du C5, mais de manière élargie façon 'animateur', avec insistance sur les activités de suivi diverses: notamment l'alternance, les placements après la formation..

Le responsable de formation C7 met en oeuvre sur commande les actions ou conventions de formation. Il n'a pas d'autonomie dans la conception des formations. Il travaille dans un dispositif pédagogique déterminé. Mais dans ces limites, il fait (presque) tout ce qu'il est possible de faire: de la prospection en entreprise à l'établissement des plannings d'activité, de la gestion administrative des stages aux relations avec les partenaires institutionnels, sociaux, économiques.. Il peut encore représenter le centre auprès des partenaires locaux..

Le responsable de formation chargé de développement ou d'une branche professionnelle (C8) reprend les activités que son prédécesseur dans la classification, mais peut aménager les dispositifs pédagogiques qu'il couvre. Il n'intervient pas face aux stagiaires. Il a une mission de contrôle des objectifs généraux des actions. Il conçoit et rédige des projets de formation en liai-

son avec les branches professionnelles et les propose au coordinateur pédagogique. Il représente le centre à l'extérieur, et prend contact avec des partenaires pour développer de nouveaux produits de formation, les valider, les commercialiser.

Enfin le coordinateur pédagogique (C9) définit les programmes de formation. Il contribue à partir des études et recherches qu'il mène à l'orientation des politiques et aux décisions d'actions du centre de formation. Il a une action de contrôle vis à vis des formateurs et/ou des responsables de formation et représente encore le centre auprès des partenaires locaux. Sa mission est d'ingénierie, tant dans ses aspects matériels, pédagogiques que relationnels et institutionnels. etc.. etc..

Arrêtons là et réfléchissons. Qu'est-ce que cela traduit? Que toutes les fonctions nécessaires à la mise en oeuvre d'actions de formation les plus diverses, dans l'étendue des tâches et techniques qu'elles requièrent, se trouvent potentiellement regroupées (c'est d'ailleurs une réalité que nous avons observée) dans les 5 catégories 'techniciens'. La possibilité est offerte, pour l'employeur, de gérer les procès de formation quasiment *in extenso* dans la précarité la plus complète, avec banalisation de ce que seraient les 'nouvelles professionnalités' des formateurs. Fait important, le savant système de points permettant de passer d'une catégorie à une autre est fonction de critères numériques: relatifs aux effectifs, au chiffre d'affaires notamment et explicitement. L'implantation de nouvelles antennes, telle que l'a réalisée assez complètement cet organisme sur le territoire régional, est ainsi un 'jeu d'enfant' du point de vue des compétences attendues des agents et des classement qui leur sont réservés. Indice révélateur de la division (extrême) du travail: dans la catégorie C10 on lit « il [*le coordinateur pédagogique*] co-assume les responsabilités au niveau économique, politique et institutionnel ». Mais pour en arriver là, tout le reste est déjà fait. Il y a le politique d'un côté, la production et la gestion de production de l'autre. Deux univers..

En l'occurrence, nous pensons raisonnablement pouvoir référer - nouvelle 'normalisation' comme annoncé - les catégories de classement de cet accord à celles de la CCNOF, bien qu'il soit certainement plus pervers que tout autre pour les salariés. Les classes 5 & 6 peuvent être mises en correspondance avec la catégorie D, les classes 7, 8 & 9 avec la catégorie E. C'est une proposition *a minima*, sachant que la barrière de l'encadrement apparaît bien la seule qui possède une réelle efficacité dans l'appropriation des symboles de la légitimité.

§ 4. ELEMENTS DE CONCLUSION

Au terme de cette analyse première des formes structurelles globales du champ de la formation des adultes, nous pouvons affirmer sans équivoque avoir mis en évidence son fondement objectif. La 'structuration' des activités de Formateur relève d'un double procès de décomposition / recombinaison du travail intellectuel. Celui-ci conduit à l'existence de fonctions génériques, ostensiblement différenciées sur le critère distinctif central du politique par opposition au pédagogique, et partant hiérarchisées à conséquence.

Une restriction tout de même à bien considérer: la vérification de notre première sous-hypothèse s'est faite présentement sous forme potentielle, dans la relecture sociologique critique des productions juridiques existantes. Matériau central: la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation de 1988 et son avenant de 1994, à laquelle nous avons ajouté différents accords contractualisés ici et là, notamment.

De ce que maints et maints qualifient facilement de 'structuration', elle traduit ostensiblement, *in fine*, un puissant rapport de domination / imposition sociale. Ce qui eût pu apparaître procéder d'une répartition technique des différentes activités de Formateur procède dans l'analyse objective d'une division: technique, en ce sens où politique et pédagogique ressortent très nettement exclusifs l'un de l'autre; sociale dès lors que s'établit sur ce double critère et sans conteste, une hiérarchie des fonctions potentielles. Allons plus loin: une hiérarchie des agents eux-mêmes. Nous avons souligné combien l'absence de relation entre le titre et le poste risque fort de contribuer à maintenir les moins bien classés, les formateurs de base très précisément, dans des positions intermédiaires, voir subalternes. Le statut de l'emploi éminemment précaire qu'il est possible de leur réserver renforcerait d'autant plus cette division.

L'avenant du 11 juillet 1994, sans remettre en question d'aucune façon les 'acquis' du texte précédent, introduit un élément nouveau dans ce qui procède d'un habillage techniciste: la polyvalence. Non pas celle de tous, mais expressément du ci-devant 'formateur intervenant'. Si toutes 'professionnalités' directement productives sont aujourd'hui - toujours potentiellement - prises en compte dans la négociation, le patronat de la formation s'en réserve en quelque sorte un usage discrétionnaire. Pour reprendre une conceptualisation infiniment plus adéquate, nous dirons ce faisant qu'il se délimite un 'espace de valeurs d'usage' sur lesquelles il peut, selon ses

intérêts propres, jouer le plus efficacement de leur fraction inabsorbée: les valeurs d'échange sont définies à l'identique du premier texte, toutes précautions prises sur ce point. En ce sens, nous parlons d'un double procès de décomposition / recomposition du travail intellectuel. Le formateur, moins encore qu'hier ou en tous cas de façon nettement plus affirmée, n'a de responsabilité, d'autonomie, que la sienne propre vis à vis des publics qu'il anime. Exclu des procès décisionnels et stratégiques, en un mot politiques, il est plus que jamais aujourd'hui agent de production.

Insistons bien, puisque nous avons souhaité élargir autant que faire se peut le registre de nos investigations: quel que soit d'ailleurs le texte contractuel de référence. Aucun accord complémentaire ne revient sur, ni ne vient infirmer de quelque manière que ce soit notre analyse, ni même encore aucune convention nationale empruntée à (l'historique) animation socio-culturelle.

Cela suffira-t-il pour autant à la démonstration? Nous l'avons annoncé dès l'introduction de ce chapitre: la réponse est non. Cette base d'analyse est toutefois suffisamment solide pour que nous en recherchions maintenant les traductions les plus concrètes. Nous aborderons dès lors, en toute connaissance de cause, la lourde recherche empirique mise en oeuvre en 1994 à l'échelle du territoire régional Nord - Pas de Calais.

Chapitre II. -

UNE PRESENTATION METHODOLOGIQUE

DE NOTRE ENQUETE EN REGION NORD - PAS DE CALAIS

La mise à jour de l'existence objective d'une division technique et sociale du travail en formation d'adultes revient à poser la question des déterminants techniques et sociaux qui différencient les agents, là d'où ils viennent et où ils sont aujourd'hui. Insistons bien: les Formateurs d'adultes ne présentent pas indifféremment les mêmes caractéristiques sociales selon le type d'activité (pré-supposée) technique qu'ils poursuivent, leur place et rôle dans la division du travail éducatif. En l'occurrence, choix méthodologique, la technique d'enquête qui permettrait de les mettre en évidence s'imposait de façon quasi incontournable: le questionnaire de recherche.

Nous justifierons tout d'abord dans ce chapitre II nos choix fondamentaux quant à la mise en oeuvre d'une telle technique (§1), puis les conditions de possibilité de constituer un échantillon régional de Formateurs et sa signification (§2). Nous exposerons sur ce, les premières caractéristiques factuelles de la population touchée (§3). Enfin nous concluerons sur les limites de validité de la démarche de terrain effective, au regard de notre problématique comme des contingences rencontrées (voir opposées) *in situ* (§4).

§ 1. UN CHOIX METHODOLOGIQUE: LE QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE

1. RESITUER LE CONTEXTE DE TRAVAIL

L'élaboration de notre questionnement puis sa mise en oeuvre première, s'inscrivent dans une histoire collective. En juin 1993, nous soutenions notre D.E.A., intégralement publié quelques mois plus tard.¹⁵¹ Exigence méthodologique fondamentale, nous y exposions en dernière partie le projet d'opérationnalisation de l'hypothèse à laquelle nous étions parvenu, objet du travail de thèse poursuivi aujourd'hui. Chacun s'y référera sans peine, nous prévoyions explicitement la nécessité de réaliser une enquête par questionnaire auprès de Formateurs d'adultes: la recherche d'indices de sa vérification (dispositif de preuve visant à la confirmer ou à l'infirmer)

¹⁵¹ C.A. Cardon, *Les formateurs d'adultes dans la division sociale du travail*, Lille, Les cahiers d'études du CUEEP, 1993, n° 23, oct.

impliquait d'en passer par une telle technique.¹⁵² Le terrain d'investigation retenu serait limité, contingences obligent, à la Région Nord Pas de Calais: nous nous permettrons ici de ne pas insister sur ce dernier point, au demeurant compréhensible de notre modeste point de vue.¹⁵³

À la même époque - juin / juillet 1993 précisément -, l'idée avait germé au sein du laboratoire TRIGONE, CUEEP / Université Lille I, de (re)lancer une enquête régionale exhaustive sur les agents de la formation. Non pas fondamentalement axée sur un choix purement technique, ce qui irait à l'encontre de toute démarche de recherche¹⁵⁴, mais basée initialement sur une série de questions et/ou problématiques particulières. Pour mémoire, citons: *Qui sont les formateurs? Que leur demande-t-on de faire? Que disent-ils qu'ils font? Que font-ils réellement? Avec quels résultats? De quelle(s) formation(s) ont-ils besoin? Que leur offre-t-on? Enfin Quelques monographies d'organismes..* et pour terminer *Construction d'identités sociales et professionnelles*.

Considérées comme autant de pistes potentielles de recherche, chacune servirait de thème à autant de mémoires de maîtrise, dans la perspective de faire fonctionner, sur les années universitaires 93-94, 94-95 voir au-delà, un collectif d'étudiants intéressés et susceptibles de s'impliquer sur tel ou tel aspect ou problématique relatif aux Formateurs d'adultes. Sa vocation pédagogique de première initiation à une méthodologie de recherche serait encore, à maints égards, conséquente.

Sur ce, nous avons intégré l'équipe permanente du laboratoire en septembre. Une base commune - et minimale - de travail s'est rapidement établie sur un repérage exhaustif des agents, croisant certes - nous allons y venir plus avant - des approches multiples, voir différentes. L'expression utilisée de 'base de données' est ici pleinement signifiante. Le questionnaire que nous proposons y a été élaboré dans sa composante MEGADIPE: Méthodologie Générale, Analyse des Dispositifs et des Pratiques Educatives. Sous la responsabilité scientifique de P. Demunter, Directeur du laboratoire, l'équipe restreinte comprenait C. Capelani, C. Demunter, J. Hédoux, et bien sûr nous-même.¹⁵⁵

¹⁵² *Ibid.*, cf. « des formateurs divisés socialement », pp. 113 & suiv.

¹⁵³ *Notamment économique s'entend, mais nous y reviendrons tout de même incidemment.*

¹⁵⁴ *Encore que cela pouvait apparaître relativement incontournable, en l'état des connaissances disponibles quelque peu 'anciennes' à l'époque, sur cette ou ces populations potentiellement en mutations.*

¹⁵⁵ *Respectivement ingénieur d'étude au CUEEP et doctorante, étudiante de maîtrise, Maître de Conférence à Lille III et membre du laboratoire, moi-même C.A. Cardon, ingénieur d'études en 1993-1994 puis A.T.E.R. de 1994 à 1996 en Sciences de l'Éducation dans cette même U.F.R.*

2. DE L'INTERET DE LA METHODE, ET SES LIMITES

Quelle que soit la problématique, et peut-être plus encore la nôtre propre, nous étions confronté(s), aux niveaux national comme régional Nord - Pas de Calais, à un problème somme toute surprenant que le lecteur aura par avance saisi: l'absence d'informations récentes - et conséquentes - sur les agents de la formation eux-mêmes. Surprenant, au regard des innombrables 'discours' développés ici et là sur *la formation* en général pourrait-on dire, considérant alors que ses 'opérateurs' sembleraient disparaître derrière ses contenus, objets, attendus etc. Mais n'est-ce pas là la marque d'une dissimulation parfaitement idéologique de la reproduction élargie de la structure sociale, sous couvert d'un éventuel 'bien-fondé' de l'action dans l'intérêt.. dominant?

Pour avoir nous-même réalisé en 1993 un 'tour d'horizon' (critique) des études empiriques existantes, on ne peut que constater leur nombre somme toute relativement limité. Quel que soit encore le cas, les axes de travail retenus non seulement s'accordent assez peu au nôtre - ce qui apparaîtra certes légitime -, mais encore les chercheurs concernés semblent tous 'glisser' sur cet aspect des choses, au demeurant latent. Accord tacite? Pour mémoire, nous invoquons à l'époque un phénomène « tabou »..¹⁵⁶ Par ailleurs, de nouveaux dispositifs sont apparus en sus de leurs évolutions internes, l'offre de formation s'est profondément transformée dans ses modes de structuration, ses objectifs etc.. Là encore, il n'est pas utile d'y revenir: l'époque des pionniers des 'dispositifs jeunes' - point de vue historique s'entend - est assez largement révolue.¹⁵⁷

Sur ce, la technique du questionnaire est particulièrement adaptée à un repérage exhaustif et discriminant des caractéristiques sociologiques des uns et des autres là où ils sont. Pour reprendre la métaphore de F. De Singly, « l'enquête par questionnaire a pour fonction de mettre à jour les déterminants sociaux, inconscients, des pratiques: c'est le divan des sociologues »¹⁵⁸.

¹⁵⁶ Cf Cardon C.A., *op. cit.*, chap. III pp. 77-104 & bibliographie annexe. Citons tout de même ici Couffinhal F., Montlibert O., Quelques évolutions de l'offre de formation en Lorraine et leurs conséquences sur la qualification des formateurs, Nancy, CUCES Universités, 1987 (107 p.+ annexes). SE.FO.CEP. (Service de Formation Continue et d'Education Permanente, Université Rennes 2), Analyse des besoins en formation des formateurs intervenant auprès des publics 16/25 ans en Région Bretagne, Rennes, Délégation à la Formation Professionnelle, 1989 (67 p.+ annexes). Feutrie M., Les formateurs d'adultes dans la région Nord-Pas de Calais, Lille, C.U.E.E.P. - O.R.C.E.P., 1984, déc. (82p.+ annexes). Dubar C., Dubar E., Feutrie M., Gadrey N., Hédoux J., Verschave E., L'autre jeunesse, Presses Universitaires de Lille, 1987, chap. VII & VIII

¹⁵⁷ Référence faite notamment à l'analyse de P. Fritsch sur les liens étroits historiquement entretenus entre animation (socio-culturelle) et formation dans l'émergence des 'formateurs' précisément. Cf Fritsch P., « Animation et formation: nouvelles données ou nouvelle donne? », Education Permanente, 1983, n° 68, juin, pp. 67-83. Cela ne saurait nous empêcher, bien entendu, de pointer en temps opportun les évolutions perceptibles et essentielles en ce domaine, au niveau des agents eux-mêmes.

¹⁵⁸ De Singly F., L'enquête et ses méthodes: le questionnaire, Paris, Nathan, coll. sociologie 128, 1992, p. 36

Saurait-elle être suffisante? Elle aide certes peu à comprendre les processus. Méthode appropriée pour l'explication des conduites, l'entretien reste un instrument privilégié pour la compréhension des comportements: « Il y a en ce domaine correspondance entre l'univers des méthodes et l'univers des sociologies théoriques »¹⁵⁹. Limitation importante du présent travail: nous nous en tiendrons, précisément, aux déterminants sociaux. Au regard de notre hypothèse centrale, la seule technique du questionnaire permet une recherche efficiente de ses indices de vérification.

En revanche, nous les montrerons de façon très minutieuse, 'fouillée', sans doute bien au-delà - et tant pis si ce sera prétencieux de l'affirmer ainsi - de ce que nous avons pu lire jusqu'à présent: soit en reprenant sur chaque point, de façon systématique et critique, les principaux travaux produits, et leurs résultats. Par ailleurs, engager un traitement (tout aussi lourd) d'entretiens et entre autres, nous eût fait glisser - du moins le risque existe - vers une sociologie de la socialisation par exemple, certes intéressante mais intrinsèquement sans portée explicative autre qu'incidente, réellement fondamentale, au regard des causes structurales qui régissent l'accès au champ, à telle ou telle place, fonction.. de Formateur. Enfin, et ce sera là une limitation inhérente à l'exercice, il s'agit d'une thèse: soit d'une démonstration. Ce qui signifie choix à opérer, fussent-ils au détriment de ce que le chercheur entendrait montrer, *in extenso*.

Cela dit, la technique n'est pas tout. Pis même, elle peut fort bien n'être rien en soi. « Si tant est que toute chose soit susceptible de mesure statistique, il ne s'ensuit pas que la statistique soit la mesure de toute chose ». P. Bourdieu nous met en garde. Il dénonce par là non pas « l'usage de la statistique mais le fétichisme de la statistique »: « Ceux qui vivent dans la superstition de la statistique pourraient être moins soucieux de la rigueur et de la validité de la méthode que du confort intellectuel qu'elle peut assurer à ceux qui l'utilisent. La magie terrifiante et fascinante des chiffres, outre qu'elle tient le lecteur novice à distance respectueuse, permet au spécialiste de faire l'économie de sa réflexion et de son intelligence et de s'en remettre à ce que Leibnitz appelait 'l'évidence aveugle' du calcul et des symboles »¹⁶⁰ C'est un point sur lequel nous insisterons assez lourdement au cours de la restitution de nos travaux: les chiffres sont une chose, leur sens en est une autre. Comment sont-ils construits? Que montrent-ils? Qu'apportent-ils à notre problématique et démonstration? Quelle est leur puissance explicative? Autant de questions auxquelles nous accorderons notre plus vigilante attention.

¹⁵⁹ *Ibid*, p. 23

¹⁶⁰ Bourdieu P., *Travail et travailleurs en Algérie*, (1963); cité in Accardo A & Corcuff P., *La sociologie de Bourdieu*, Bordeaux, Le Mascaret, 1986, p. 189

3. L'ELABORATION DU QUESTIONNEMENT

L'élaboration première du questionnaire nous l'avons dit, s'est effectuée dans une dynamique collective de recherche. Bien évidemment, nous arrivions avec notre propre problématique. Un travail initial fut d'accorder les souhaits et objectifs de chacun pour qu'ils se retrouvent dans un document commun. Cette réflexion s'est opérée¹⁶¹, au fil des rencontres, d'octobre 1993 à janvier 1994. Les 110 questions retenues (46 pages) se répartissent sur 8 grands thèmes:¹⁶²

• <i>Itinéraire social, scolaire, professionnel</i>	(42 q.)
* <i>Grands-parents paternels et maternels</i>	(4 q.)
* <i>Parents</i>	(11 q.)
* <i>Etat-civil - fratrie - enfants</i>	(9 q.)
* <i>Scolarité initiale et celle du conjoint (s'il y a lieu)</i>	(10 q.)
* <i>Situation professionnelle et itinéraires</i>	(8 q.)
• <i>Vie sociale et culturelle</i>	(13 q.)
• <i>Conditions du recrutement</i>	(17 q.)
• <i>L'organisme de formation</i>	(10 q.)
• <i>Fonctions et domaines d'intervention</i>	(6 q.)
• <i>Pratiques de formation / pratiques pédagogiques</i>	(10 q.)
• <i>La formation d'agent de la formation</i>	(5 q.)
• <i>Vision de l'avenir</i>	(7 q.)

Cette seule distribution témoigne de notre empreinte dans le questionnaire. Si chaque thème revêt son importance dans une cohérence d'ensemble se voulant exhaustive, la lourde partie consacrée aux *itinéraires sociaux, scolaires et professionnels* laisse présager le fondement majeur de notre problématique. Le champ de la formation des adultes a maintes fois été décrit comme celui de l'indétermination des pratiques. S'agirait-il, dans un cas général, des pratiques pédagogiques? Nous nous intéressons, personnellement, aux pratiques *sociales*, entendues de la manière suivante: quels mécanismes (sociaux) ont désigné un jour tel ou tel individu 'Formateur d'adultes', l'ont conduit à occuper telle ou telle place, telle ou telle fonction et pas une autre dans la division du travail? Que doivent leurs fonctions actuelles à leurs positions respectives dans la

¹⁶¹ *Aspects réflexifs et formels, y compris les séances de test visant à en éprouver la pertinence, la faisabilité.*

¹⁶² *Cf. exemplaire en annexe.*

structure sociale? De ce point de vue, ces pratiques sont-elles, elles aussi, indéterminées? Par référence au matérialisme historique, nous répondons non, par avance. Charge à nous de le démontrer dans le champ ou fraction de champ étudié.

Nous avons également soumis au collectif les 4 thèmes suivants: *vie sociale et culturelle, conditions de recrutement, l'organisme de formation, fonctions et domaines de formation*. Ce dernier notamment contient en quelque sorte 'le nerf' de notre démonstration: nommer les formateurs. Nous avons sciemment délaissé les taxonomies utilisées ici ou là, et notamment écarté l'entrée par ce que seraient les 'professionnalités'. Pour paraphraser P. Rolle et P. Tripier lorsqu'ils évoquent la situation du travailleur classiquement étudiée par la sociologie du travail, [elles] « donnent lieu à bien des justifications différentes, la spécificité d'un secteur de production dans la société, la valeur morale ou politique du travail, voire la prééminence déontologique de la production sur les autres activités sociales, aucune d'entre elles n'ayant le moindre sens sociologique »¹⁶³. C'est précisément à cette insuffisance notable relative aux conditions sociales de production des catégories d'entendement que nous souhaitons échapper, a fortiori leur absence de pertinence, en l'état. Nous proposons au contraire un outil qui permette de situer les agents, là où ils sont, dans la division fonctionnelle / technique du travail. Soit, un modèle d'analyse par les pratiques pédagogiques emprunté assez largement à G. Malglaive.¹⁶⁴ Il va de soi, néanmoins, que chaque étape de notre raisonnement sera reprise une à une, de manière empirique, pour en démontrer le fondement et la cohérence avec notre hypothèse centrale.

J. Hédoux et C. Capelani ont apporté plus spécifiquement les 3 derniers points: *les pratiques de formation / pratiques pédagogiques, la formation des agents de la formation, la vision de l'avenir*. Questionnements importants de leur pratique personnelle, comme d'un point de vue collectif ceux du laboratoire, *la vision de l'avenir* demande ici une attention particulière. Si tant est que la position du chercheur puisse revêtir une pertinence quelconque - ne serait-ce que par son point de vue d'observateur nécessairement privilégié -, nous pouvions raisonnablement penser toucher aux représentations des agents des conditions qui leur sont faites aujourd'hui là où ils sont, de ce qu'ils perçoivent de leur environnement social et des enjeux qui se nouent autour et dans la formation. S'agirait-il d'apprécier un éventuel 'degré de conscientisation'? *A minima* le

¹⁶³ Rolle P., Tripier P., « Valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail », *La division du travail*, colloque de Dourdan, Ed. Galilée, 1978, pp. 125-135, cf. p. 126

¹⁶⁴ *Objet du prochain chapitre, stratégique, dans son intégralité. Cf Malglaive G., Politique et pédagogie en formation d'adultes, Paris, Ligue française de l'enseignement et de l'éducation permanente, 1981*

recueil d'un ensemble d'opinions, considérant que tous pouvaient à priori être concernés, sans trop y voir l'effet d'imposition - par ailleurs inévitablement réel - de la problématique du chercheur / enquêteur.¹⁶⁵ Précaution situationnelle: dans le contexte du début d'année 1994..

Cela étant, pour l'ensemble du questionnaire, chaque thème, chaque question, chaque item en particulier a fait l'objet d'une appropriation critique des uns et des autres. Certaines ou certains ont disparu des propositions initiales, d'autres sont apparu(e)s dans la confrontation des points de vue. Les débats ont toujours été nourris et enrichis de l'expérience de chacun comme praticien et/ou comme chercheur. C'est ici une posture scientifique particulièrement affirmée au sein du laboratoire de ne jamais établir, dans la mesure du possible et quelles que soient les conditions, de scission entre ce que l'on appellerait communément la théorie et la pratique.

A partir de là, nous portons seul, selon l'expression consacrée, la responsabilité du présent travail. Certes, nous avons encore bénéficié du réseau relationnel des uns et des autres pour organiser les passations du questionnaire, du concours d'une étudiante de maîtrise pour tenter de couvrir au mieux l'étendue du territoire régional à travers ses bassins emploi-formation retenus.¹⁶⁶ Cependant, l'intégralité du travail de dépouillement, de codage, de traitement et d'analyse des quelques 360 000? 400 000? données recueillies auprès de 520 agents permanents répartis sur 72 sites / organismes nous revient.¹⁶⁷ Il est vrai que durant cette seconde phase, nous avons su gagner l'attention bienveillante d'un autre chercheur: A. Dubus. Son concours nous a été, n'hésitons pas à l'exprimer en ce terme, inestimable. Maître de Conférences en Sciences de l'Education à l'université de Lille III et membre du laboratoire TRIGONE, il a développé depuis de nombreuses années un outil informatique de traitement de données d'enquêtes: le logiciel ADSO. Il convient de parler ici d'une collaboration, dans tous les sens du terme et jusqu'au plus amical. Notre enquête présentant de nombreuses spécificités dans ses modes d'exploitation possibles, il a bien voulu développer, au cas par cas selon les problèmes posés, les modules nécessaires permettant de les résoudre. Les remerciements sont peu de choses ici. L'exercice de la thèse

¹⁶⁵ La référence à P. Bourdieu est ici explicite. Cf. Bourdieu P., « L'opinion publique n'existe pas », *Questions de sociologie*, Paris, éd. Minuit, 1984, pp. 222-235

¹⁶⁶ Nous y viendrons dans le paragraphe suivant.

¹⁶⁷ Il s'agit ici des 520 sujets retenus pour notre thèse. En fait nous en avons touché 536, plus 147 vacataires sur un questionnaire plus léger. Il est paradoxalement très difficile de fixer le nombre de données traitées, considérant le jeu des recodages combinants et autres dérivations génératrices d'autant de nouvelles variables de synthèse. Détail particulier, nous avons encore assuré personnellement la mise en forme du document, toutes remarques et critiques soigneusement enregistrées.

peut apparaître, à certains égards, comme le sacrifice rituel aux normes de l'excellence universitaire. Il procède, sur le fond, d'un apprentissage à la recherche qui ne saurait plus se comprendre aujourd'hui de cette façon solitaire tant de fois dépeinte dans l'imagerie étudiante. Nous rendrons à ses travaux la place essentielle qui leur revient au fil de l'exposé.

§ 2. L'ECHANTILLON REGIONAL

Toute enquête par questionnaire soulève, *a minima* et successivement, deux questions cruciales. Qui va-t-on interroger? Par suite, qui a-t-on interrogé? La perspective de généralisation des résultats, propre à toute recherche scientifique, en est une conséquence ultime. Suivant R. Ghiglione et B. Matalon, « le problème est de choisir un groupe d'individus, un échantillon, tel que les observations qu'on fera sur lui pourront être généralisées à l'ensemble de la population; il faut donc que l'échantillon présente les mêmes caractéristiques que la population, qu'il soit *représentatif*. » Dans la définition qu'ils en donnent, « un échantillon est représentatif si les unités qui le constituent ont été choisies par un procédé tel que *tous les membres de la population ont la même probabilité de faire partie de l'échantillon* »¹⁶⁸.

De ce point de vue soyons clair, notre échantillon n'est probablement représentatif que de lui-même. Nous ne connaissons pas la population 'mère'. Vu le déroulement de l'enquête, son mode de transmission / passation, tous n'avaient pas la même probabilité d'en faire partie. En revanche il est typique. Nous développerons successivement ces trois points, non sans avoir précisé auparavant notre position quant aux attendus effectifs de l'outil à travers sa mise en oeuvre.

Une question est en effet de s'interroger sur ce que nous visions. Souhaitait-on réaliser un exercice de pure statistique quantitative, c'est à dire exposer des ordres de grandeur? Ou alors, comme l'expliquent R. Ghiglione et B. Matalon, « mettre en évidence des *relations*, que ce soit sous forme de corrélations ou sous la forme de comparaisons entre groupes »? En ce cas le problème est différent: « Dans certains cas, un biais dans les distributions de deux variables n'affecte pas leur corrélation. Ou encore, lorsqu'on compare deux groupes, le fait qu'ils ne soient pas représentés dans l'échantillon total avec leur véritable proportion ne change rien à la valeur de la comparaison.. »¹⁶⁹. La formulation de notre hypothèse s'inscrit dans une perspective dialectique.

¹⁶⁸ Ghiglione R., Matalon B., *Les enquêtes sociologiques, théorie et pratique*, Paris, A. Colin, 1991, p. 29

¹⁶⁹ *Ibid.*, p. 48

L'objet n'était pas pour nous d'enquêter les formateurs d'adultes, au sens commun *d'intervenants pédagogiques*, mais bien de repérer la diversité des fonctions existantes dans le champ, pour faire ensuite jouer entre elles les caractéristiques de leurs agents respectifs. Entendons bien notre questionnement: quels mécanismes sociaux ont désigné un jour ces individus Formateurs d'adultes? Que doivent leurs fonctions actuelles à leurs positions respectives dans la structure sociale, voir de classes? Nous nous situons explicitement dans une statistique de type explicatif.

Du point de vue de la population, nous souhaitions toucher - au sein du laboratoire - les agents intervenant (auprès) ou traitant des publics dits de faible niveau de scolarisation, toutes fonctions confondues des responsables aux formateurs intervenants, *a fortiori* dans des organismes financés pour tout ou partie sur fonds publics. Parmi ces agents et en premier lieu, ceux considérés comme 'permanents' des institutions: a priori en CDI, en CDD, à temps plein ou à temps partiel.. bref, ceux susceptibles de négocier leur identité professionnelle (et sociale) dans la formation dirait C. Dubar. Nous réservions aux 'vacataires' un questionnaire plus léger, pressentant la difficulté probable de les toucher, et prenant en compte certains aspects spécifiques de leur condition.¹⁷⁰ Aussi curieux soit-il, la distinction 'permanent' / 'non permanent' est moins aisée qu'il n'y paraît. Le cas de la Chambre des Métiers du Pas de Calais est instructif.

Cette institution, comme toutes les Chambres de Métiers, dispose d'un statut officiel depuis l'arrêté du 19 juillet 1971.¹⁷¹ Le *Professeur de Centre de Formation d'Apprentis*, explicitement pris en compte par l'I.N.S.E.E. dans la C.S. 4232, constitue la 'figure de proue' de la maison. Néanmoins, une partie conséquente de son personnel devrait selon toute vraisemblance y être considérée comme 'vacataires permanents'. Intervenant sur des quotités mensuelles proches du temps plein, leur situation dure parfois depuis plusieurs années. Certains occupent parfois des responsabilités particulières: relations avec les entreprises, gestion de stage (s).. Suivant les remarques écrites formulées dans les parties ouvertes du questionnaire, le statut de 'professeur' constituerait autant la quête du Graal pour ces formateurs, qu'un mode de gestion particulier de la force productive pour l'employeur. Pour autant, la collaboration avec le laboratoire a été une

¹⁷⁰ Distinction questionnaire 'blanc' (46p.) et questionnaire 'jaune' (23p.). Nous souhaitions prendre en compte cette fraction de population dans sa spécificité: un vacataire, qu'est-ce que c'est (socialement)? Ce volet de l'enquête devait être assuré par un étudiant de maîtrise qui, au dernier moment, nous a fait 'faux bond'. Bien que nous en ayons effectivement assuré la passation, nous n'en présenterons pas les résultats. D'une part sa construction ne comprend pas les informations relatives à notre problématique personnelle. D'autre part, nous avons le plus souvent touché les enseignants en heures complémentaires des universités ou des GRETA. Pour caractéristique qu'elle soit, cette population n'est pas exactement celle que nous recherchions.

¹⁷¹ Voir *Statut du personnel administratif des chambres de métiers*, Paris, éd. 1993

franche réussite. Bien que n'ayant pu y assurer de passation collective, 93 questionnaires nous ont été retournés 3 semaines après leur dépôt, chacun sous pli fermé. Par contact téléphonique, le Directeur départemental nous avait annoncé environ 100 'permanents' et 50 'vacataires'. A l'arrivée, nous récupérons 33 questionnaires 'jaunes' et 60 'blancs'. 30 d'entre eux concernaient, précisément, des 'vacataires permanents'. Le risque de nous tromper dans l'interprétation est faible. C'est toutefois le seul cas, heureusement pour nous comme pour les formateurs, où nous ayons été confronté à une telle situation. Cela étant, reprenons les points soulevés initialement.

1. **UNE POPULATION MERE PEU OU MAL CONNUE**

Le premier d'entre eux, *la population 'mère' n'est pas, ou très mal, connue*. Nous avons rappelé tantôt la fluctuation des chiffres selon différentes sources nationales, redoublée d'évidentes variations dans leurs catégories d'entendement. Les chiffres régionaux, Nord Pas de Calais, sont-ils plus fiables?

N. Bastin dénombre en 1988 (bilans pédagogiques & financiers DRFP) 16381 formateurs *stricto-sensu*, soit 2206 temps pleins (13.47%), 1959 temps partiels (11.96%), 9213 intermittents (56.24%), 2080 rémunérés sur honoraires (12.70%), 923 bénévoles ou individuels (5.63%).¹⁷² P. Devaux extrait des bilans financiers des organismes, pour l'année 1992, 23719 personnes employées: 6820 CDI (28.75%), 4865 CDD (20.51%), 9236 vacataires (38.94%), 1203 bénévoles (5.07%), 245 individuels (1.03%), enfin 1350 administratifs (5.69%).¹⁷³ L'augmentation globale entre 1988 et 1992 pourrait s'expliquer par l'impact des dispositifs et actions jeunes (CFI en 1989) comme adultes (AIF notamment). On reste toutefois bien en peine d'établir, sur des catégories fluctuantes, une concordance entre l'une ou l'autre fraction constitutives.

Suivant P. Devaux toujours, les associations déclaraient employer 31.29% du personnel régional, le secteur public 44.28%, le para-public et consulaire 7.84%, les sociétés privées 14.89%. Parmi les 57 714 000 heures/ stagiaires réalisées en 1992, 63.09% concernaient des demandeurs d'emploi et autres stagiaires sur fonds publics; 56.77% étaient dispensées à des publics

¹⁷² Bastin N., *Formateurs et formation continue dans la Région Nord-Pas de Calais - Une approche économique*, Lille, LASTREE, 1990, p. 22

¹⁷³ P. Devaux est technicien du Conseil Régional en poste au CARIF. Etudiant en maîtrise (94-95) au CUEEP, ses données fournies l'ont été a posteriori. Elles étaient toujours (relativement) confidentielles.

de niveaux VI ou V. Enfin, 73.15% du total des heures / stagiaires ont été assurées par des agents en CDI (49.05%) ou en CDD (24.10%).

Lorsque nous avons mené l'enquête au premier semestre 1994, le contexte, et la situation, avaient profondément changé. Mars 1993: changement de majorité gouvernementale. Ministère Giraud: réduction drastique des moyens mis sur la formation des publics de faible niveau de scolarisation¹⁷⁴. Contrôles fiscaux des organismes, vagues de licenciements sans précédent, dépôts de bilan etc.. Début 1994: formateur d'adultes, une 'profession' sinistrée. Dans maints endroits, dit d'expérience, nous avons eu le sentiment très net d'enquêter ce que nous appelions entre nous des 'survivants'. La réduction des effectifs, notamment dans le secteur associatif, atteignait fréquemment 50%. Elle s'était opérée de manière sélective en suivant l'ordre de précarité: les vacataires d'abord, les CDD ensuite. Quand aux CDI restant, nombre d'entre eux connaissaient des périodes de chômage partiel.

Il est ainsi impossible, du moins extrêmement difficile, d'apprécier ce que serait la population 'mère'. Et quels que soient les renseignements enregistrés ici ou là par les instances officielles - qu'aucune d'ailleurs n'a accepté de nous communiquer¹⁷⁵ - il n'existe de toutes façons aucune liste nominative permettant à la fois de connaître et de toucher les formateurs individuellement. Tout est basé sur les déclarations globales des organismes. N. Bastin le souligne: « [./] les bilans pédagogiques et financiers, c'est une information qui vient des organismes de formation qui déclarent (du moins peut-on l'espérer) tous les formateurs qui se succèdent dans une année, fussent-ils, c'est vrai pour les 'temps partiels', les vacataires ou les intervenants sur honoraires, également employés par trois ou quatre autres établissements »¹⁷⁶.

Il nous fallait alors définir au mieux nos cibles. Nous l'avons dit: les organismes financés pour tout ou partie sur fonds publics; les formateurs intervenant auprès des publics de faible niveau de scolarisation, toutes fonctions confondues. L'entrée par les fiches-réponses à l'appel d'offre du Conseil Régional permettait effectivement de penser les toucher. En règle générale - nous en ferons la démonstration tout à l'heure - les organismes y répondant le font également

¹⁷⁴ *Du moins pourrions-nous écrire 'redéploiement' des moyens, pour emprunter à une terminologie dominante. Les procédés sont multiples: choix plus restreint ou typé des organismes, augmentations sensibles des taux horaires sur 'certaines actions' dans 'certains secteurs', avec pour corollaire la diminution des enveloppes sur d'autres etc..*

¹⁷⁵ *Ce qui nous confirme, dans le manque de raisons sérieuses alléguées, dans notre sentiment que le petit monde de la formation ne brille pas par sa transparence.*

¹⁷⁶ *Bastin N., op. cit., pp. 21-22*



pour l'ensemble des dispositifs publics. A plus forte raison en période de crise. Essayons alors de dresser un tableau du déroulement effectif de l'enquête.

2. UNE PROBABILITE INEGALE D'ETRE ENQUETE

Second point évoqué donc, *tous n'avaient pas la même probabilité d'en faire partie*. Est-il nécessaire de le préciser? La Région Nord Pas de Calais était trop vaste pour nos moyens. Nous n'avons par ailleurs reçu aucun gage d'intérêt d'où que ce soit dans les milieux 'officiels' pour une telle recherche, et *a fortiori* aucun financement.¹⁷⁷ Fait révélateur d'une perception particulière du rôle des organismes de formation, comme de leurs agents? Il ne sera guère risqué d'affirmer qu'en ce qui concerne la 'prise en charge' publique de la gestion sociale du chômage, particulièrement, ils sont devenus aujourd'hui des prestataires de services. Dans le même temps que nous lançons notre enquête, la Région notamment - sous l'impulsion des Verts¹⁷⁸ - finançait au moins deux cabinets de consultants parisiens, sur des opérations d'audit ou de contrôle. L'une concernait l'état de développement et de structuration de l'appareil de formation, initiale et continue; l'autre le devenir des publics en termes de satisfaction de leur passage dans les organismes et leurs placements (ou non..) à l'emploi.¹⁷⁹ Dans l'un et l'autre cas, la problématique des agents de la formation était évacuée.

Cela étant, l'équipe de recherche pouvait compter sur un réseau relationnel conséquent tissé au fil des années et des recherches sur l'ensemble du territoire régional. D'un point de vue strictement méthodologique, point n'était besoin de couvrir les 14 bassins emploi-formation. Nous en avons retenu 7, à la fois suffisamment représentatifs et différenciés entre eux sur le critère de l'activité économique. Ce point a une incidence non négligeable quant aux caractéristiques des populations qui y vivent, comme à la structuration de l'offre de formation.

Le choix du Laboratoire s'est porté sur les bassins de Lille, Dunkerque, Calais, St-Omer, Lens, Valenciennes, Maubeuge / Avesnes.¹⁸⁰ Cette répartition tient compte de l'équilibre global entre les deux départements, le Nord et le Pas de Calais. La *capitale régionale* était incontour-

¹⁷⁷ *A contrario, on considérera ceci comme nous dégageant de toute contrainte institutionnelle, c'est à dire politique et idéologique, et procédant le cas échéant d'un autre intérêt que celui d'une recherche scientifique.*

¹⁷⁸ *Il s'agit bien entendu ici de l'appartenance politique de la Présidence de l'exécutif.*

¹⁷⁹ *Respectivement réalisées par Quatenaire et Puyot consultants.*

¹⁸⁰ *Nous indiquons ici les villes centrales de chacun de ces bassins, pour faciliter leur repérage au lecteur extérieur soucieux de géographie régionale.*

nable: zone urbaine par excellence, forte polarité tertiaire, concentration des universités, sur-représentation des organismes de formation en même temps que lieu d'élection de nombre de leurs sièges lorsque 'démultipliés'¹⁸¹. Le taux de chômage y est sensiblement le même que pour la France, 12.5% fin 1993.¹⁸² *Dunkerque* et *Calais* ont été retenus en tant que façade maritime, pour leur dominante industrielle en reconversion: fermeture des chantiers navals et sidérurgie en crise ici, textile là.. De nouvelles activités et infra-structures y ont laissé espérer un regain d'activité (zone libre d'entreprises à Dunkerque avec Péchiney, Coca-Cola etc., le tunnel sous la Manche à Calais), sans guère d'incidence - à terme - sur les taux de chômage: respectivement 15.2 & 18%. *St-Omer* est un bassin à dominante essentiellement rurale, malgré le rayonnement de la cristallerie d'Arques. Les activités économiques sont peu développées, la population nettement vieillissante (t.c. 13.4%). *Lens* est au coeur de l'ex bassin minier (et Sallaumines le siège de l'A.C.F.), sa reconversion très douloureuse (t.c. 18.4%). Sa population y porte toujours l'empreinte d'un dur passé d'exploitation ouvrière. De ce point de vue, le *Valenciennois* est aujourd'hui dans une situation similaire, depuis la liquidation de la métallurgie (t.c. 19.7%). Enfin la zone *Sambre / Avesnois* est, comme son nom l'indique, double. Maubeuge a connu un fort passé industriel comparable à celui de Valenciennes, l'Avesnois est rural. Leur regroupement administratif provient sans conteste de leur éloignement de tout centre urbain, aggravé par les difficultés d'accès d'un réseau auto-routier défaillant (t.c. 18.5%). Chacun l'aura remarqué, les taux de chômage sont tous plus élevés que la moyenne nationale fin 1993 (12%), comme bien souvent régionale (15.3%, à 0.1 point près autant dans le Nord que dans le Pas de Calais).

Par ailleurs, le Laboratoire a reçu deux soutiens particuliers dont nous savons gré à leurs initiateurs. La DAFCO Nord Pas de Calais a souhaité dès le démarrage de l'enquête qu'y soient associés le plus grand nombre des GRETA. Sans le concours de sa plus haute autorité, il est probable que nous n'y aurions pas eu accès. Avoir élargi notre échantillon de la sorte ne pose pas de problème majeur: le réseau des GRETA constitue une entité relativement homogène dans les grandes lignes de son fonctionnement global. C'est l'Education Nationale. Néanmoins, nous ne pouvions accroître notre charge de travail à la totalité de l'espace régional. Les questionnaires ont été déposés dans chacun d'eux 'hors bassins'. A l'arrivée, les résultats sont médiocres: 21 retours pour 5 sites supplémentaires. Par retour d'informations, il en eût certainement été autre-

¹⁸¹ Toutes les informations relatives à chacun des 14 bassins emploi-formation sont rassemblées dans une synthèse récente; cf *La Région et ses territoires. indicateurs socio-économiques sur les zones d'emploi du Nord-Pas de Calais*, Lille, Agence Régionale de Développement, 1993, déc. Nous l'avons largement consultée dans l'élaboration de nos choix.

¹⁸² Source I.N.S.E.E.

ment avec l'engagement d'un chercheur du laboratoire. Dans une démarche similaire, la Chambre des Métiers du Pas de Calais nous a apporté son concours départemental. Initialement, seul le site de Calais intégrait l'échantillon. Son responsable nous a renvoyé au siège d'Arras. De là, nous avons eu accès, par l'entremise de son directeur, à ses quatre sites: outre Arras lui-même, Béthune, Boulogne, et bien entendu Calais. Une fois encore, ce type d'institution était suffisamment homogène, ne seraient-ce que par son centralisme et sa spécificité, pour être prise en compte dans son intégralité.

Dans une région en crise économique, les organismes de formation ont toutes chances d'être légion. Assertion personnelle, mieux vaut considérer le problème d'ordre éducatif que de s'en prendre à sa cause réelle, économique et politique.. Sur nos 7 bassins plus les 'extra', parmi les organismes ayant répondu à l'appel d'offre du Conseil Régional, nous pouvions potentiellement toucher 76 associations de type loi 1901 (20 régionales et 56 locales) réparties sur 111 sites; 13 GRETA de l'Education Nationale, plus la DAFCO à Lille et la structure CIO régionale; 6 établissements de l'enseignement supérieur sur 11 sites; 10 organismes de l'enseignement privé répartis sur 12 sites¹⁸³; un seul centre AFPA; 6 organismes consulaires sur 12 sites; 3 organismes patronaux (type ASFO); 14 société privées à but lucratif sur 15 sites; enfin 10 institutions diverses sur 12 sites (CFPPA du Ministère de l'Agriculture etc..).¹⁸⁴ Soit un total possible de 129 structures différentes et 192 sites. Ces institutions éducatives ne représentent sans doute pas l'ensemble de la population des organismes du Nord Pas de Calais, mais on y retrouve effectivement tous les 'poids lourds' régionaux et les 'hobereaux locaux'¹⁸⁵ sans exception.

Chacun d'eux a reçu, aux premiers jours de mars 1994, un courrier du laboratoire les avisant du lancement de la recherche.¹⁸⁶ Dans les jours suivants, chaque responsable d'organisme était joint au téléphone pour lui expliquer de vive voix son objet et ses attendus, obtenir (ou non) son adhésion, et convenir des modalités de son déroulement¹⁸⁷: soit, de préférence, une passation collective en présence d'un chercheur; soit par défaut un dépôt de questionnaires. Hormi le fait

¹⁸³ *Il subsistera toujours une incertitude sur le caractère régional ou local des organismes dépendant du réseau des AREP. Sur les déclarations des enquêtés, il n'y pas à l'heure actuelle fédération régionale des sites (cas général), en dépit de leur communauté établie par ailleurs.*

¹⁸⁴ *Précisons qu'un centre de l'enseignement privé déclaré en 1992 à Lens avait déménagé sur Arras; de même le CFPPA du ministère de l'Agriculture déclaré sur Valenciennes / Orchies était en fait à Douai.*

¹⁸⁵ *Nous ne pouvons résister à cette expression qui illustre au mieux, à notre sens, les rivalités et les luttes de positionnement auxquelles se livrent au quotidien les 'partenaires' de chaque zone.*

¹⁸⁶ *Cf doc. annexe n° 2; courrier du 28 février 1994*

¹⁸⁷ *Essentiellement C. Demunter et moi-même, C.A. Cardon.*

qu'elle assure a priori des taux de réponse plus élevés que toute autre (référence faite aux traditionnelles enquêtes par envoi postal), la première technique revêt au moins quatre intérêts méthodologiques majeurs: marquer la présence et l'engagement du laboratoire sur le terrain; expliciter de vive voix à chacun des participants les attendus, intérêts et objectifs de l'enquête; clarifier pendant la passation la formulation de certaines questions en cas de doute et assurer une qualité a priori meilleure des réponses; enfin garantir aux enquêtés non pas fondamentalement leur anonymat mais le fait que leur 'dossier' ne transitera pas par plusieurs services ou 'mains indécrites', crainte légitime et exprimée. D'un point de vue plus personnel s'il en fallait un cinquième, ces passations sont autant l'occasion de nouer des liens nouveaux que d'appréhender *de visu* certaines réalités du terrain: visite de l'organisme, discussions multiples etc.. Autant d'informations d'importance pour 'soupleser' par la suite les réponses proposées. Par la seconde technique, le dépôt, nous ignorons quasiment tout des conditions effectives de remplissage.

Mais dans l'un et l'autre cas, venons-y, tous les formateurs n'avaient pas la même probabilité de faire partie de l'échantillon. La population mère n'étant pas ou mal connue, absence de liste nominative des agents en exercice etc.. nous ne pouvions faire autrement que de passer par les directions d'organismes, constituées de fait comme un filtre entre les chercheurs et les enquêtés potentiels. L'importance des liens sociaux, parfois même d'amitié et gages d'une collaboration maintes fois acquise par avance, n'évacue pas pour autant ce biais. Qui a répondu favorablement? Qui n'a pas souhaité participer? C'est l'éternelle question posée à tout collectif de recherche pour établir la validité de ses résultats.¹⁸⁸ A priori apportent leur concours ceux y trouvant un tant soit peu (leur) intérêt. En ce domaine, toutes raisons sont possibles et imaginables: de l'implication franche à la problématique proposée, à la nécessaire conscience de 'devoir en être' ou de ne pas pouvoir 'ne pas en être'.. L'examen des refus, explicites ou de fait, est caractéristique. Nous y viendrons dans un instant.

Des 129 institutions différentes et leurs 192 sites, nous en avons touché, l'un et l'autre respectivement, 45 et 72. Parmi eux, 37 ont accepté le principe de la passation collective.¹⁸⁹ Ce résultat ne préjuge ni de la qualité des organismes (leur statut) ni du nombre de répondants effectifs. Sur ce dernier point, toute estimation reste délicate. Lors des prises de contact, nous deman-

¹⁸⁸ Ce problème est rarement exposé, caractérisé, d'un point de vue méthodologique et pour ce que nous avons pu lire ici ou là.

¹⁸⁹ 28 pour nous-même et 9 pour notre collègue. Ce point revêt une importance particulière dans la distribution des sites touchés par bassin. L'enquête n'a pas fonctionné indifféremment de ce point de vue.

dions aux responsables l'effectif permanent et le nombre de vacataires employés 'à titre régulier'. Là où nous avons eu au moins 1 retour, on peut considérer - avec beaucoup de prudence - que nous nous adressions, par leur entremise, à une population potentielle de 1100 agents opérationnels en CDI, CDD ou équivalent (secteur public), toutes fonctions confondues - y compris eux-mêmes - hors personnels administratifs. Nous en avons touché 536 (questionnaires exploitables) plus une trentaine dont le document était trop incomplet pour être pris en compte, soit une approche nette de 48.73%. Nous pourrions pondérer ce calcul en défalquant quelques gros organismes nous ayant retourné un nombre restreint de questionnaires. C'est le cas, notamment et entre autres, d'une association 1901, d'un centre consulaire (chambre de commerce), de trois sites universitaires comme des GRETA où nous n'avons pas enquêté personnellement. Compte non tenu de leurs taux de retour inférieur à 10%, celui des réponses globales peut atteindre 55 à 60%.

Toutefois, quelle que soit la méthode de comptage utilisée, leurs résultats restent par trop liés aux contingences de l'enquête. La période toute de turbulences se prêtait assez mal à ce genre de considérations.¹⁹⁰ Lors de notre passage dans les organismes, nous avons enregistré - soit par estimations au vu des heures stagiaires déclarées, soit de vive voix par leurs responsables - des baisses de personnels atteignant parfois 50%. Il n'en reste pas moins que nous avons enquêté des formateurs en exercice, permanents de leurs institutions.

3. **ETRE OU NE PAS EN ETRE..**

Venons en, troisième point, à la distribution des organismes touchés et de leurs agents (tab. xx en fin de point). ***Qui en est? Qui n'en est pas? Pour quelle(s) raison(s)?***

On ne peut ici passer sous silence le problème posé par toute tentative de catégorisation des organismes de formation. Lorsque nous évoquions tout à l'heure leur nombre potentiel, nous avons glissé (volontairement) sur cet aspect des choses révélateur de ce que serait leur faculté d'ubiquité idéologico-juridique. Le statut d'association type loi 1901 est exemplaire, et peu solutionné d'un point de vue de recherche. La question posée est la suivante: parmi l'ensemble des statuts possibles pour un organisme de formation, l'adoption d'un statut associatif s'ancre-t-elle dans un système de valeurs et de choix idéologiques issus du militantisme social, syndical, cultu-

¹⁹⁰ *Les mouvements de licenciements et autres 'restructurations' se sont d'ailleurs poursuivis toute l'année suivante, comme nous avons pu le constater dans notre pratique quotidienne et lors de la campagne d'entretiens. Sans compter les dépôts de bilan, mises sous tutelle, voir liquidation pure et simple..*

rel etc.. ou alors procède-t-elle d'une décision de type stratégique liée à la nature des enjeux économiques y afférant?

La réponse est complexe, difficilement traitable dans le cadre de ce travail. Précisons seulement, comme chacun sait, qu'un point central en est l'inscription ou non dans le régime de la T.V.A. Selon le cas, les subventions et les règlements de prestations publiques s'entendent 'nets' ou amputés de cette taxe; la négociation d'actions avec des entreprises privées s'en trouve facilitée ou entravée pour la même raison. Tout dépendrait alors du volume d'activités avec l'une ou l'autre partie (publique ou privée). Historiquement et juridiquement pourtant, le problème est moins clair. Suivant le livre IX du code du travail, et en accord avec l'instruction de la Direction Générale des Impôts du 5 mars 1985 (DGI 3A-6-85 - BODGI 36 même date)¹⁹¹, toutes les personnes de droit privé peuvent être exclues du champ d'application de la T.V.A. si elles le désirent, à condition d'en faire la demande. Le Conseil d'Etat a annulé pour excès cette instruction le 8 août 1990, mais elle continue à être mise en oeuvre à titre transitoire dans l'attente d'un nouveau régime.. lui-même toujours en attente d'un décret d'application suite à la loi de finance rectificative de 1993.. etc..

Actuellement¹⁹², les dispensateurs de formation de droit privé peuvent bénéficier de cette exonération s'ils obtiennent une attestation au titre d'activités s'inscrivant dans le cadre de la formation professionnelle (délivrée par la DRFP). Elle concerne les prestations proprement dites et les prestations de services ou livraisons de biens étroitement liées (frais pédagogiques, nourriture etc..). En revanche, toutes les autres opérations sont imposables dans les conditions de droit commun. De là, restent à mesurer les engagements découlant du choix d'un statut purement privé (type S.A., S.A.R.L. ..): imposition globale sur les bénéfices à hauteur de 33.33%, responsabilité potentiellement engagée etc.. On peut aisément concevoir que le statut associatif recèle une diversité d'organismes l'ayant adopté pour des raisons économiques liées aux conditions de développement de l'activité, et non pour des considérations purement éducatives ou culturelles. On en revient facilement ici au « commerce d'idées » dont parle G. Jobert.¹⁹³

¹⁹¹ Par souci de conformité aux dispositions de la 6ème directive européenne relative à l'exonération des organismes de droit public dispensateurs de formation, mais aussi des autres organismes reconnus comme ayant des fins comparables.

¹⁹² Soit au moment de l'enquête.

¹⁹³ Jobert G., « La professionnalisation des formateurs », in *Quelle formation? Quels formateurs?*, Délégation à la Formation professionnelle, Paris, La Documentation Française, 1987, p. 130

Notre problème est alors de pouvoir les distinguer. On peut raisonnablement poser que leurs actions, leurs publics, leurs agents, ne présentent pas les mêmes caractéristiques. En cela, la nomenclature du CEREQ communément retenue nous paraît inapte à saisir la complexité du problème, sauf à procéder au cas par cas à des arbitrages empiriques de la part du chercheur. Nous mesurons ici la portée de ce que nous écrivons: face aux organismes de formation, la scientificité de l'analyse a ses limites.

Quelques exemples nominatifs éclaireront le lecteur, sans que cela trahisse pour autant un 'secret de recherche'. Prenons d'abord les cas les plus simples. L'organisme de formation de la Chambre de Commerce et d'Industrie de St-Omer est en statut associatif loi 1901. Les structures de formation du réseau des AREP, enseignement privé, le sont de même. Elles déclarent d'ailleurs appliquer la CCNOF de 1988. Dans ce type de cas, nous avons classé les institutions et sites selon leur origine, ou filiation: consulaire, enseignement privé etc..

Il en va autrement d'une masse d'organismes dont ce type de lien est moins visible à un oeil extérieur. Ainsi L'IFTIM (manutention / levage), PROMOTRANS (les transports) sont également des associations loi 1901, quand bien même chacun sait que ce sont de véritables entreprises fortement structurées, entretenant des liens étroits avec des branches professionnelles. Nombre d'organismes de moindre importance ont également choisi ce statut par seule commodité fiscale: ils sont en quelque sorte les 'sociétés satellites' du secteur associatif.

Des cas inverses existent aussi. Parmi les sociétés privées enquêtées, leurs responsables ont souvent effectué leurs débuts, voir leur carrière, dans des 'vraies' associations. En créant leur propre organisme, ils ont souhaité échapper au poids des conseils d'administration 'noyautés', et ont adopté résolument un statut de S.A.R.L. Finalement, ils acceptent, honnêtement d'ailleurs, de considérer la formation comme un marché, tout en maintenant dans leur institution un climat 'paternaliste' eu égard à leur forte implication auprès des publics faiblement scolarisés (et leur problématique spécifique)¹⁹⁴. Mais dans le même temps, le directeur d'une toute petite association qu'il avait créée lui-même adoptait un fonctionnement de société. Sa femme ou un de ses amis étant président, lui seul s'est déclaré un salaire mensuel de 18000F nets par mois et plus (Q. 76 du questionnaire), ses formateurs percevant 6000F dans le meilleur des cas s'ils disposaient d'un contrat, ou 2500F en C.E.S.!¹⁹⁵ ..

¹⁹⁴ *Notre connaissance du terrain était ici essentielle.*

¹⁹⁵ *Questionnaire de l'intéressé rempli devant nous, commentaires 'pédagogiques' à l'appui.*

Enfin dernier 'portrait' dira-t-on, maintes associations issues de l'éducation permanente et/ou populaire se comportent aujourd'hui quasiment comme ces 'entreprises leader sur leur créneau'.. tout en affichant tel ou tel élu dans ou à la tête de leur conseil d'administration! Pour celles-là, notamment, la 'professionnalisation' est un maître mot, les financeurs des 'partenaires'..

Le monde 'associatif' de la formation est aujourd'hui, de ce point de vue, pour le moins trouble, voir opaque. Qu'avons-nous fait? A première vue, rien. Toutes ces associations déclarées comme telles juridiquement ont été répertoriées, initialement, dans cette catégorie. Rien ne nous autorisait, scientifiquement, à faire autrement. En revanche nous y avons prêté une attention particulière dans la composition finale de notre échantillon. Nous l'eussions dédoublée si l'ensemble des organismes ouvertement marqués, disons de manière euphémique par 'l'intérêt financier de la chose', comme ceux d'obédience patronale, n'en avaient été quasiment absents.

Les Chambres de Commerce et d'Industrie ainsi que les ASFO ne nous ont pas apporté leur concours. Soit nous nous sommes vu opposer un refus net, soit nous n'avons pas eu - ou si peu - de retours suite au dépôt (10/6 pour 2 sites sur 8 possibles).¹⁹⁶ Il est vrai que notre questionnaire, remarque personnelle, s'accommodait peu de 'l'esprit d'entreprise' qui les caractérise. Regarder le passé - *dixit* - n'est pas une caractéristique première de ces bâtisseurs d'avenir. Pour les échos que nous en avons eu, il était « extrêmement indiscret » et « sans rapport avec l'activité ». Seule la Chambre des Métiers du Pas de Calais nous a apporté un concours sans faille (93/60, 4 sites sur 4). Nous en avons relaté brièvement les circonstances; ses interventions sont centrées sur les publics que nous visons, bien au-delà de sa mission initiale.

Le cas des sociétés privées est à la fois similaire et différent. Souvent de petite taille, l'accueil fut courtois - relations publiques oblige -, le temps nécessaire une denrée rare. Nous fûmes communément prié de les recontacter ultérieurement.. Celles enquêtées sont particulières et clairement identifiées (27/20, 4 sur 15 sites, 3 S.A.R.L. & 1 SCOOP). L'argument a été évoqué ci-dessus. Tout en prenant en compte leur logique marchande, elles tiennent plus pour nous de 'l'associatif requalifié' que de l'entreprise capitalistique.¹⁹⁷

¹⁹⁶ Nous indiquons en parenthèses le nombre d'agents ayant répondu, puis celui des questionnaire 'blancs' réservé a priori aux agents 'permanents'

¹⁹⁷ Bien qu'en ce domaine il faille un début à tout..

Dans les 'associations type loi 1901', on ne trouve effectivement que des organismes issus ou marqués par l'éducation permanente et/ou populaire (263/249, 39 sites sur 111, 28 structures différentes). Même si leur mode de structuration interne est aujourd'hui plus ou moins rationalisé, disons développé à des degrés divers, ne s'y glissent à notre connaissance aucune entreprise déguisée (comprises dans les 111 possibles) dont la proximité des moyens n'aurait d'égal que leur appétit financier. En dépit de notre volonté de toucher tout le monde, le fait est révélateur. Sa raison profonde serait-elle du même ordre que pour le secteur patronal ou consulaire? Nous le pensons personnellement, malgré les faibles indices recueillis. Parmi ceux ayant apporté leur concours, nous n'avons certes pas une population aussi homogène que notre propos pourrait le laisser croire, mais le biais principal est ainsi évité, par la force des choses.¹⁹⁸

Reste alors l'ensemble des structures issues de l'enseignement initial. Commençons par le privé. Nous avons pu enquêter la moitié des organismes, tous de petite taille (28/21, 5 sur 10 pour 12 sites). Nous étions là en territoire inconnu. Nous fûmes agréablement surpris de l'accueil chaleureux passé la méfiance première. Le réseau des AREP est aujourd'hui peu développé dans la région, la coordination de ses centres se met difficilement en route. Nous le verrons tout à l'heure, les similitudes sont grandes avec les associations traditionnelles. Il n'y a aucune comparaison possible avec les GRETA de l'Education Nationale (192/154, 13 sites sur 15). Tout ou presque a été dit sur ses 'professeurs en heures supplémentaires', mais fort peu sur le mouvement qu'ils opèrent depuis quelques années par le renforcement de leurs équipes permanentes. Dans chacun d'eux, les Conseillers en Formation Continue (CFC) sont aujourd'hui des professionnels aguerris de la formation. G. Malglaive n'est plus au programme de leur année de stage, des consultants parisiens (CEGOS..) l'ont remplacé.. Ils dirigent, ou animent, des équipes de formateurs permanents pouvant compter jusque 70 personnes. Le concours apporté par le DAFCO, l'implication de ses adjoints, celle des CFC chargés des ressources humaines, est une réalité qui va au-delà du calcul. L'occasion historique de renouer les liens entre l'Université et l'Education Nationale, le désir de 'faire le point', de 'savoir ce qu'il en était' sont autant de réalités incontestables. Personnellement, nous étions ravis. Nous avons même pu réaliser une passation collective à la DAFCO (16), son responsable remplissant le questionnaire juste à côté de nous, ainsi qu'auprès de l'ensemble des Conseillers d'Orientation Psychologues des CIO (19).

¹⁹⁸ Rappelons bien qu'en cas contraire nous eussions créé une catégorie distincte pour permettre l'analyse.

L'ombre au tableau vient de chez nous, paradoxalement. La collaboration des institutions relevant de l'enseignement supérieur s'est limitée au CUEEP. Il est vrai que ses interventions auprès des 'bas niveaux' s'ancrent dans une longue tradition politique, idéologique et culturelle. Les Actions Collectives de Formation de Sallaumines / Noyelles sous Lens et Roubaix / Tourcoing ne sont pas des hasards de l'histoire. Les autres traitaient plutôt, pour ce que nous en savons, de cadres ou autres salariés sur des logiques d'entreprise. Nous y réalisons un faible 'score': 58/16 sur 4 sites; soit 16 permanents, le reste étant des intervenants vacataires de l'Education Nationale. Entre gens de la même maison, nous n'avions pas prévu d'y faire de passation collective, pour alléger notre charge de travail. Mal nous en prend..

4. FINALEMENT QU'EN EST-IL?..

Nous pouvons dès lors terminer cet exposé de notre méthodologie d'enquête avec à la distribution des 'scores' par bassin. Ce n'est pas une donnée fondamentale, puisque la population 'mère' n'est pas connue, a fortiori l'exhaustivité des populations que nous pouvions y toucher. Elle permet toutefois de fixer certaines particularités de son déroulement, comme sa tournure finale (partie inférieure du tab. 2).

Nous étions convenus, lors de la phase de recueil proprement dite, de répartir le travail entre deux membres de l'équipe. Une étudiante de maîtrise a pris en charge les bassins de Lille, Valenciennes et Sambre / Avesnois; nous-même les quatre autres. Nous avons par ailleurs assuré personnellement, sur le terrain, la coordination du réseau des GRETA, l'intervention au niveau des collectifs DAFCO et CIO, ainsi que celle auprès de tous les organismes et sites enquêtés 'hors bassins'.

La métropole lilloise recèle la plus forte proportion d'organismes.¹⁹⁹ Ils y sont - l'image n'est pas usurpée - quasiment les uns sur les autres. L'enquête y a été un échec. Si les refus 'secs' ont été rares, la procédure du dépôt courtoisement admise a donné lieu à un nombre restreint de retours. Seules quelques rares passations collectives ont pu permettre 'd'accrocher' un nombre limité d'agents (61/56). Pourquoi est-ce particulièrement dommageable, de notre point de vue?

¹⁹⁹ *Il faut mettre ici de côté le secteur public, Education Nationale notamment, puisque l'adhésion était acquise régionalement par négociation particulière.*

T. 2 - Récapitulatif statistique Institutions / Sites / Enquêtés (n=683)

	Org. & sites potentiels	Organismes touchés	Sites touchés	Effectifs touchés	Questionnaires « blancs »	Questionnaires « jaunes »
GRETA						
<i>Régional:</i>	1 / 13	1	11	157	119	38
DAFCO						
<i>Régional:</i>	1 / 1	1	1	16	16	0
CIO						
<i>Régional:</i>	1 / 1	1	1	19	19	0
ENSEIGNT. SUP.	6 / 11					
<i>Régional:</i>	4 / 9	1	4	58	16	42
<i>Local:</i>	2 / 2	0	0	0	0	0
ENSGT. PRIVE	10 / 12					
<i>Régional:</i>	1 / 3	2	2	9	9	0
<i>Local:</i>	9 / 9	3	3	19	12 (2 vac.)*	7
Ch. METIERS 62						
<i>Régional:</i>	1 / 4	1	4	93	60 (30 vac.)*	33
CONSUL. AUTRE	5 / 8					
<i>Régional:</i>	2 / 5	1	1	3	3	0
<i>Local:</i>	3 / 3	1	1	7	3	4
PRIVE LUCRAT.	14 / 15					
<i>Régionaux:</i>	2 / 3	2	2	10	7	3
<i>Locaux:</i>	12 / 12	2	2	17	13	4
ASSOCIATIF	76 / 111					
<i>Régional:</i>	20 / 55	10	21	140	137	3
<i>Local:</i>	56 / 56	18	18	123	112 (1 vac.)*	11
AUTRES	10 / 12					
<i>Régional:</i>	3 / 5	1	1	12	10	2
<i>Local:</i>	7 / 7	0	0	0	0	0
ENSEMBLE	125 / 188					
<i>Régional:</i>	36 / 97	20	47	505	386 (30 vac.)	119
<i>Local:</i>	89 / 89	25	25	178	150 (3 vac.)	28
TOTAL>>		45	72	683	536 (33 vac.)	147

* Il s'agit d'enquêtés vacataires ayant renseigné un questionnaire 'blanc', réservé aux agents permanents.
 Note: pour être complet, manquent dans la colonne des org. & sites potentiels, un centre AFPA et 3 organismes patronaux type ASFO (0 enquêté). Cela font donc au total 129 institutions et 192 sites.

	Lille	Valenc	Sambre	Dunker.	Lens	St-Omer	Calais	Autres bassins	Origine inconnue	Ens.
GRETA	22/22 - 1	29/15 - 1	0	24/20 - 1	50/30 - 2	9/9 - 1	0	21/21 - 5	2/2	157 / 119
DAFCO	16/16 - 1	0	16 / 16
CIO	5/5 - 1	2/2	0	0	2/2	1/1	1/1	8/8	0	19 / 19
UNIVERSITE	21/10 - 1	0	.	9/1 - 1	14/2 - 1	.	14/3 - 1	0	0	58 / 16
ENSGT PRIVE	0	0	3/3 - 1	6/2 - 2	0	0	11/8 - 1	8/8 - 1	0	28 / 21
Ch. METIERS 62	6/2 - 1	68/45 - 3	19/13	93 / 60
CONSUL. AUTRE	0	0	0	3/3 - 1	0	7/3 - 1	0	0	0	10 / 6
PRIVE LUCRATIF	10/7 - 2	0	0	7/3 - 1	10/10 - 1	0	0	0	0	27 / 20
ASSOCIATIF	61/56 - 10	16/16 - 3	20/20 - 3	65/58 - 8	43/43 - 6	28/28 - 4	30/28 - 5	0	0	263/249
AUTRES	0	0	0	0	0	0	0	12/10 - 1	0	12 / 10
ENSEMBLE	128 / 122 15	47 / 33 4	23 / 23 4	114 / 87 14	119 / 87 10	45 / 41 6	62 / 42 8	124 / 96 11	21 / 15	683 / 536 72

Lecture du tableau: dans chaque case, le premier chiffre indique le nombre global d'enquêtés; le second le nombre de questionnaires 'blancs'; le troisième le nombre de sites touchés.
 Note: la DAFCO et les CIO comptent chacun pour 1 site.

En tant que métropole, en tant que ville universitaire, nous faisons l'hypothèse - personnelle, insistons bien - que dans cette zone précise se donneraient à observer les plus forts contrastes dans la distribution des postes et des agents dans les places. Pour le dire autrement, entre la valeur d'usage de la force de travail des (candidats) Formateurs et sa valeur d'échange. De là un jeu maximal autour de sa fraction inabsorbée, au sens de P. Rolle et P. Tripier.²⁰⁰ La région Nord - Pas de Calais se singularise historiquement par le faible accès de ses populations - fortement sédentarisées et peu mobiles - à une offre d'éducation par ailleurs elle-même défaillante. Les habitants de la métropole ou de sa proche couronne y ont eu longtemps un accès privilégié. D'où une possibilité potentiellement plus forte qu'ailleurs de recruter des diplômés de l'enseignement supérieur. Deuxième point, l'entregent potentiel - voir effectif - avec les représentants institutionnels (Etat, Région..) crée sur ce bassin un 'climat' particulier. C'est ici notre expérience qui parle. Il y a peu en commun entre une structure de formation perdue aux fins fonds de l'Avesnois ou du Calaisis et la même implantée en plein centre de Lille. Les proximités ou facilités politiques et idéologiques n'y sont pas développées de la même façon, ni dans un même rapport. Pour subjectives que soient ces appréciations tirées d'une longue pratique personnelle, elles méritaient à notre sens que leur soit accordées un éclairage particulier que malheureusement nous ne pourrions pas livrer. Et pour cause. Cela dit, n'est-ce pas pour les mêmes raisons que l'enquête y fut un échec? Personnellement - et sauf à considérer, prise en compte nécessaire des facteurs possibles, les qualités de persuasion de l'enquêteur -, nous inclinons fortement à le penser. Toutes choses n'étant pas égale par ailleurs, celle sur l'autre 'gros' bassin, Valenciennes, n'a pas procuré plus de résultats, par exemple.

Notre population est ainsi essentiellement marquée, hors secteur public, par son origine excentrée de la métropole: en quelque sorte l'alter ego de la 'France profonde' au niveau régional. Secteur par secteur, elle se distribue comme suit au niveau de ses agents permanents:

	Educ. Nat	Cueep	Min. agric. cfppa	Ensgt. privé	Associat.	Privé lucratif	Consulaire	Ensemble
Global	154	16	10	21	249	20	66	536
Retenus	154	16	10	17	242	20	61	520
	Secteur Public			Secteur Privé			Consulaire	Ensemble
	34.62%			53.65%			11.73%	100%

²⁰⁰ Rolle P., Tripier P., « Valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail », *La division du travail*, colloque de Dourdan, Ed. Galilée, 1978, pp. 125-135, cf. p. 131

Le passage de l'effectif global à celui retenu procède essentiellement de notre choix de n'inclure que des agents susceptibles de négocier leur identité professionnelle (et sociale) dans la formation. Cela supposait qu'ils y soient exposés de façon conséquente. Quand bien même nous sommes conscient de ce que ce raisonnement peut avoir d'arbitraire ou d'illusoire, nous avons écarté ceux dont la quotité mensuelle n'excédait pas un cinquième ou un quart (13). Chaque dossier ayant fait l'objet d'une lecture attentive dans les parties ouvertes du questionnaire notamment, nous en avons encore écarté trois autres: leur organisme relevant à la fois du travail social traditionnel et de la formation, nous avons eu un doute sérieux quant à leur implication dans ce qui nous intéresse aujourd'hui.²⁰¹

Deux secteurs apparaissent ainsi prédominants: l'Education Nationale et les associations. Dans l'un et l'autre cas, nous pouvons affirmer les avoir suffisamment couverts pour mener à bien la démonstration de notre hypothèse. Autour de chacun de ces deux 'pôles', nous serons amené dans le fil de l'exposé et par nécessité explicite, à regrouper les formateurs du CUEEP et du CFPPA d'une part, ceux du réseau des AREP et des quelques sociétés privées ('associatif requalifié') d'autre part. Pour deux raisons. La première a trait à leur mode fonctionnement général. Le secteur public, quelle que soit sa composante, est régi par la règle du statut administratif: titulaires et contractuels ne se distribuent pas au départ de la même manière dans les différentes fonctions, que l'on s'attache à en distinguer l'efficace réelle ou symbolique. Là réside une difficulté supplémentaire de notre travail: nous montrerons que cela ne suffit pas, en soi, pour expliquer la place qu'ils occupent ou qui leur est faite dans la division du travail. Le secteur privé se caractérise par un mode d'organisation basé sur la CCNOF ou un accord similaire. Quand au secteur consulaire, l'essentiel de ses agents font ici partie des Chambres des Métiers du Pas de Calais, sans que les quelques autres (6) ne perturbent l'unité d'ensemble. La seconde raison, et c'est ce que nous allons aborder immédiatement, leurs publics traités traduisent des proximités stratégiques certaines. De ce point de vue, et pour reprendre une proposition avancée dès le début de notre exposé, notre échantillon est typé, si ce n'est typique.

²⁰¹ *Insistons bien: les 'enquêtés' ont trop ostensiblement marqué et rappelé leur attachement - exclusif - au premier secteur pour qu'il apparaisse raisonnable de les inclure dans l'échantillon. Reste une question: dans quelles circonstances ont-ils alors répondu? Il nous fallait trancher..*

§ 3. *QUELQUES PREMIERES CARACTERISTIQUES DE NOTRE POPULATION*

1. *DES FORMATEURS DE TOUS AGES, HOMMES ET FEMMES*

Ni jeunes ni vieux, dans le même temps parfois très jeunes ou fort âgés, les formateurs permanents? Telle se présente notre population enquêtée. Cela dénote sensiblement avec les images traditionnelles parfois mises en évidence, telles des clichés, dans les précédentes enquêtes. L'amplitude des âges s'étend de 22 ans à.. 65 ans.²⁰² Reportons-nous de suite à sa représentation graphique (Gr. 1).

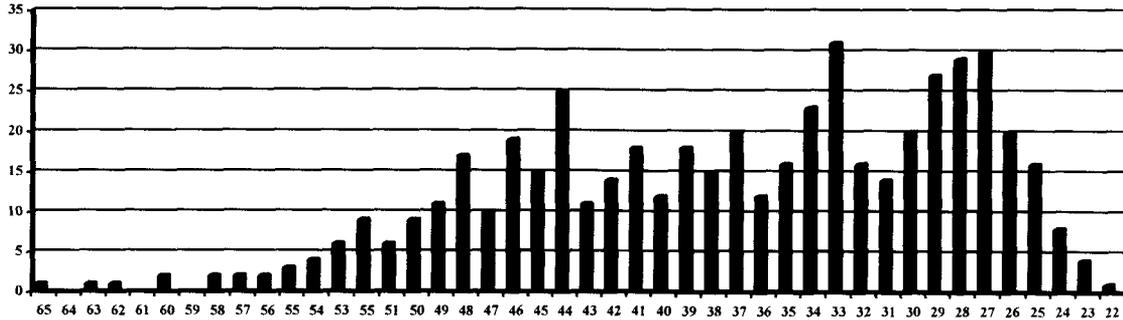
On observe immédiatement une légère asymétrie, traduite mathématiquement dans l'anormalité de la distribution ($P=0.05$). Cette anormalité est rendue significative par la taille de l'échantillon. Trois 'pic' s'en dégagent: 44 ans, 33 ans (valeur modale), autour de 27-28 ans. Au regard de cette variable indépendante éminemment sociologique, on peut raisonnablement poser l'hypothèse que ce ne sont pas les mêmes individus qui sont aujourd'hui devenus formateurs d'adultes. Pour mieux mettre en évidence le phénomène, et au vu des informations statistiques de base, la partition de la population en quartiles était largement autorisée. Cette démarche vise à neutraliser l'asymétrie; elle permet d'atténuer le poids des extrêmes tout en les mettant en évidence. De cette façon, les valeurs médianes et moyennes, globalement puis pour chaque groupe, s'apprécient strictement pour ce qu'elles représentent.

La moyenne générale, 37 ans, paraîtra-t-elle élevée? La population se répartit quasiment de part et d'autres: 265 sujets sont âgés de 36 ans et plus, 225 ont moins de 35 ans. Chez les plus âgés, l'âge moyen de 44 ans coïncide avec la valeur médiane du quartile. Dans chaque sous-groupe, la moyenne s'élève à près de 49 ans chez les 145 sujets les plus vieux, ce qui est considérable, et 39 ans chez les autres. On ne peut évidemment rien préjuger pour l'heure de leur passé professionnel. Gageons simplement qu'il existe aujourd'hui dans la formation des publics demandeurs d'emploi ou autres jeunes, une fraction importante de formateurs loin d'être ce que l'on pourrait appeler 'des débutants de la vie'.

²⁰² *Cas bien réels et enquêtés personnellement sur site.*

REPARTITION DES ENQUETES PAR TRANCHES D'AGE & SEXE

Gr. 1 - Distribution des âges dans la population enquêtée (eff.)



Répartition des 520 sujets en quartiles							
<i>Plus âgée: 65 ans</i> <small>(femme)</small>		36 ans 35 ans				<i>Plus jeune: 22 ans</i> <small>(femme)</small>	
44 ans 43 ans		30 ans 29 ans					
n=145		n=120		n=120		n=135	
<	moy.=48.61	>	<	moy.=39.36	>	<	moy.=32.59
	méd. 48/47 ans			méd. 40/41 ans			méd. 33/32 ans
<	moy.= 44.42		>	<	moy.= 29.58		>
Age moyen global: 37.14 ans				29 sujets de moins de 26 ans			
Mode: 31 sujets âgés de 33 ans				5 sujets de 60 ans et plus			
Ecart type: 8.81							
Distr. anorm. à P=0.05							

T. 3 - Sexe et tranches d'âge des enquêtés (%c,l,t)

TR. AGES		<= 29		30-35		36-43		44 &+		TOTAL	
S E X E	Hommes	40.74 (55)	20.75 10.58	50.00 (60)	22.64 11.54	56.67 (68)	25.66 13.08	56.55 (82)	30.94 15.77	50.96 (265)	100.0 50.96
	Femmes	59.26 (80)	31.37 15.38	50.00 (60)	23.53 11.54	43.33 (52)	20.39 10.00	43.45 (63)	24.71 12.12	49.04 (255)	100.0 49.04
TOT. GENERAL		100.0 (135)	25.96	100.0 (120)	23.08	100.0 (120)	23.08	100.0 (145)	27.88	100.0 (520)	100.0

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence
Ensemble, Sexe / Tr. âge: Khi2=9.06 à 3 ddl, P=0.028; CnC=0.185

Tout autre serait sur ce point - et a priori - la situation des 135 sujets les plus jeunes. Leur moyenne d'âge coïncide avec la médiane (27 ans); on compte, comme indiqué, 29 agents de moins de 26 ans: soit dit en passant sensiblement le même âge que les publics dont ils ont peut-être la charge. Sans y voir un quelconque jugement, il conviendra d'examiner attentivement leurs

caractéristiques, et les raisons pour lesquelles ils sont arrivés, quasiment au sortir de l'école, dans la formation d'adultes. Notamment, quel lien existe-t-il entre leur formation et ce pour quoi ils ont été recrutés? Que représente leur champ d'arrivée, au regard des chances sociales qu'ils pouvaient nourrir? Autant de questions que l'on se posera sans doute, même en termes légèrement décalés, quant au second sous-groupe de 120 sujets: sa moyenne d'âge s'établit grosso modo autour de la valeur modale observée, soit 33 ans.

La distribution globale selon le sexe (tab. 3) révèle un fait extrêmement intéressant: il y a(urait) aujourd'hui autant d'hommes que de femmes dans la population des formateurs d'adultes. Plus précisément, il n'y a(urait) pas sur-représentation des femmes dans ce type d'activité éducative. Cette observation, confortée statistiquement par le seuil de probabilité du Khi2 établi à $P=0.028$, contraste fortement avec l'ensemble des professions enseignantes notamment. Faut-il rappeler que la féminisation d'une activité est traditionnellement considérée comme un indice de 'dévalorisation'²⁰³? Une remarque toutefois: nous ignorons pour l'instant qui fait quoi dans la formation. L'analyse marquera en ce domaine un retour des choses des plus classiques: hommes et femmes ne se distribuent pas de la même manière dans les différentes fonctions..

La répartition du sexe pour chaque tranche d'âge apporte une nuance. Les sujets les plus jeunes (≤ 29 ans) sont plutôt des femmes (59.26%), les plus âgés des hommes et quasiment en proportion inverse (56.67 & 56.55%, respectivement au delà de 35 ans). Le croisement 'en ligne' (tranches d'âge pour chaque sexe) confirme cette tendance: 30.94% des hommes sont âgés de 44 ans et plus, 31.37% des femmes de 29 ans et moins. C'est le seul écart réellement notable pour le moment, mis en évidence pour cette dernière tranche d'âge particulièrement - retour sur l'outil statistique - par les contributions partielles du Khi2 ('+++ & '---').

D'un usage peu courant, introduisons ici cet élément de précision supplémentaire que nous utiliserons systématiquement, dès lors que ce seuil de probabilité du Khi2 sera inférieur ou égal à **.10** - soit une marge d'erreur acceptable -. En ce cas, nous matérialiserons les croisements les plus significatifs par des signes '+' '++' '+++' ou '-' '--' '---', en fait la traduction, pour commodité visuelle, des résidus standards ajustés²⁰⁴:

²⁰³ Pour ne pas employer l'expression 'non professionnalisation', extrêmement déplaisante, et mystificatrice.

²⁰⁴ Pour un rappel clair, voir Dubus A., *Méthodes & pratique du traitement statistique en sciences humaines*, Lille, Les Trois-Monts, 1992, pp. 87-88. Appelons n_{ij} l'effectif de la case située à l'intersection de la ligne i et de la colonne j , n_i le total de la ligne i , n_j le total de la colonne j et N le total général. On calcule l'effectif théorique de la

- l'absence de signe traduira une association inférieure à **1.62** en valeur absolue, considérée alors à juste titre comme non significative;
- une association supérieure ou égale à **1.65** en valeur absolue, significative au seuil $P=0.10$, sera traduite par au moins un signe;
- une association supérieure ou égale à **1.96** en valeur absolue, significative au seuil $P=0.05$, sera traduite par au moins deux signes;
- une association supérieure ou égale à **2.58** en valeur absolue, significative au seuil $P=0.01$, sera traduite par au moins trois signes.

Autre test que nous utiliserons systématiquement, le coefficient normé de contingence. D'usage plus ou moins répandu lui aussi, il présente l'intérêt - rappelé là encore par A. Dubus - de pallier au mode de calcul du χ^2 , dépendant de l'effectif global du tableau et du nombre de degrés de liberté: d'où bien évidemment la difficulté non pas de comparer deux variables mais deux *relations* entre variables. Son élaboration vise dès lors, à partir du χ^2 dont il découle, de le rendre indépendant de l'un et l'autre paramètres en présence, afin de permettre de comparer « la force des associations entre croisements impliquant des nombres de lignes et de colonnes différents ou des populations d'effectif varié »²⁰⁵. Ses valeurs s'établissent entre 0, indépendance absolue, et 1, dépendance totale ou identité entre les deux variables.

Retour fait sur le tableau 3, la faible valeur du coefficient normé de contingence (0.185) traduit une assez large indépendance entre l'une et l'autre variables en présence. Est-ce étonnant, *a minima* d'un point de vue statistique? D'une part nous étions en droit de neutraliser l'assymétrie de la distribution des âges (création de 4 classes en quartiles); d'autre part la population enquêtée ne présente pas, répartie *selon*, de différence réellement notable selon le sexe, ex-

case: $t_{ij} = n_i \times n_j / N$. On appelle *résidu* l'écart entre l'effectif observé et l'effectif théorique: $r_{ij} = n_{ij} - t_{ij}$
On appelle *résidu standard* le quotient du résidu par la racine carrée de l'effectif théorique: $e_{ij} = r_{ij} / \sqrt{(t_{ij})}$.
On calcule un estimateur de la variance du résidu standard: $v_{ij} = (1 - n_i / N) \times (1 - n_j / N)$. On obtient enfin le *résidu standard ajusté*: $d_{ij} = e_{ij} / \sqrt{(v_{ij})}$. Chaque résidu standard ajusté est une variable normale réduite de moyenne 0 et d'écart-type 1. Cette quantité indique à quel point l'association entre la $i^{\text{ème}}$ modalité de la variable en lignes et la $j^{\text{ème}}$ modalité de la variable en colonnes s'écarte de ce que le hasard aurait permis d'attendre.

²⁰⁵ Ibid, pp. 86-87. Méthode reprise de Herman par A. Dubus. Soit le calcul initial du Coefficient de contingence carré moyen C de Pearson: $C = \sqrt{(\chi^2 / (\chi^2 + N))}$ où N est l'effectif total du tableau, dont l'influence est ainsi neutralisée. On normalise C pour obtenir C_n en le divisant par le maximum $MaxC$ que pourrait atteindre C compte tenu des dimensions du tableau: $MaxC = \sqrt{((Lm - 1) / Lm)}$ où Lm est le plus petit du nombre de lignes et du nombre de colonnes dans le tableau. On calcule donc finalement: $C_n = C / MaxC$

cepté nous venons de le montrer concernant les plus jeunes des sujets. Reste toute de même, sur ce point précis, que cela pourrait signifier une évolution récente des recrutements, qu'il conviendra non seulement de mettre en évidence mais encore d'expliquer, le moment venu.

Examinons enfin comment se distribuent ces Formateurs, sur le double critère du sexe et de l'âge, au sein de leurs institutions. Nous avons réparti dans le tableau 4 - après vérifications - les 7 types d'organismes en trois secteurs comme exposé précédemment: public, privé et consulaire, sachant que chacun d'eux est fortement marqué par un type particulier (Education Nationale GRETA, associatif type loi 1901, Chambres de Métiers du Pas de Calais respectivement).

Le secteur consulaire présente la plus forte tendance à l'emploi de Formateurs jeunes (29 ans et moins), qui plus est lorsqu'il s'agit de femmes (H. 41.18 & F. 55.56%). C'est particulièrement surprenant si l'on se réfère à l'image - là encore traditionnelle - de sa figure de proue qu'y seraient les ouvriers de métier. Notre enquête, nous l'avons dit, souffre peut-être ici d'un biais. Toutefois, il faut bien considérer que nous enquêtons les agents 'permanents' des institutions. Ceci traduirait alors, ou bien deux logiques de recrutements, ou alors un renouvellement des critères de sélection de la valeur d'usage des agents.

Dans les deux autres secteurs, cette différence n'est pas sensible (22 à 24%), excepté peut-être dans le public avec 35.71% de femmes âgées de 29 ans et moins. Tenons compte - et ce sera une constante dans l'enquête - de ce que nous appellerons l'effet 'psychologues': ce sont généralement des femmes, récemment sorties de l'université. Dans un ordre d'idée similaire, on note une plus forte proportion de sujets âgés dans ce même secteur (35%), et notamment d'hommes (38.54 contre 30.95%). Ce sera alors l'effet 'Conseiller en Formation Continue' (CFC): enseignants titulaires dans leur corps d'origine, leur fonction actuelle constitue souvent l'aboutissement d'un long cheminement éducatif²⁰⁶. De là on peut percevoir une esquisse de ce qu'y sera la différenciation des fonctions. Le secteur privé offre quant à lui l'image d'une répartition 'harmonieuse' des sexes et des âges: on n'y distingue quasiment aucun écart. Là encore,

²⁰⁶ Ce qui n'exclut pas qu'elle puisse par ailleurs être vécue également comme un 'tremplin', eu égard aux nouvelles possibilités de carrière offertes. Voir Dubus A., « Les Conseillers en Formation Continue », *Actualité de la formation permanente*, 1981, n° 54, sept.-oct., pp. 25-36 (art. issu de sa thèse de 3° cycle soutenue à l'université de Lille III en 1980 « Les Conseillers en Formation Continue sont-ils des agents de changement? »)

ceci renouvelle les approches antérieures qui avaient pu y voir telle ou telle sur-représentation (des formateurs jeunes 'pour les jeunes' notamment).

T. 4 - Secteur organisme, sexe / tranches d'âge (%)

SECTEUR ORG.		PUBLIC			PRIVE			CONSULAIRE			TOTAL
SEXE		H.	F.	TOT	H.	F.	TOT	H.	F.	TOT	
TRANCHE D'ÂGE	<= 29	13.54 (13) ---	35.71 (30) +++	23.89 (43)	20.74 (28)	24.31 (35)	22.58 (63)	41.18 (14)	55.56 (15)	47.54 (29)	25.96 (135)
	30-35	27.08 (26)	19.05 (16)	23.33 (42)	22.22 (30)	26.39 (38)	24.37 (68)	11.76 (4)	22.22 (6)	16.39 (10)	23.08 (120)
	36-43	20.83 (20)	14.29 (12)	17.78 (32)	31.11 (42)	25.00 (36)	27.96 (78)	17.65 (6)	14.81 (4)	16.39 (10)	23.08 (120)
	44 &+	38.54 (37)	30.95 (26)	35.00 (63)	25.93 (35)	24.31 (35)	25.09 (70)	29.41 (10)	7.41 (2)	19.67 (12)	27.88 (145)
TOT. GENERAL		100.0 (96)	100.0 (84)	100.0 (180)	100.0 (135)	100.0 (144)	100.0 (279)	100.0 (34)	100.0 (27)	100.0 (61)	100.0 (520)

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

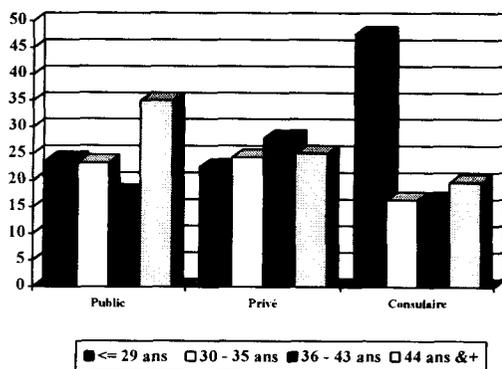
Ensemble, Sexe / Tr. âge: Khi2=9.06 à 3 ddl, p=0.028; CnC=0.185

Public, Sexe / Tr. âge: Khi2=12.28 à 3 ddl, P=0.007; CnC=0.357

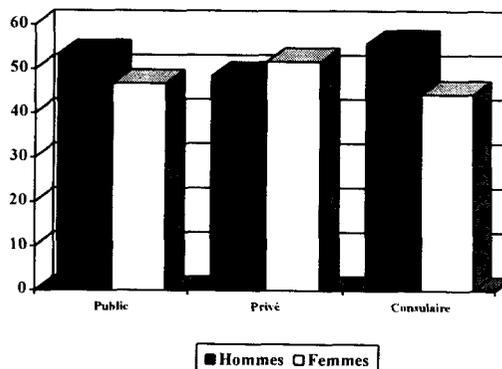
Privé, Sexe / Tr. âge: Khi2=1.89 à 3 ddl, P>.500; CnC=0.116

Consulaire, Sexe / Tr. âge: avec 2 cor. de Yates, Khi2=5.10 à 3 ddl, P=0.166; CnC=0.393

Gr. 2 - Répartition tranches d'âge / secteur d'institution (%)



Gr. 3 - Répartition sexe / secteur institution (%)



On peut donc en conclure que, d'une façon générale, ni l'un ni l'autre critère ne sont de nature à distinguer véritablement les agents entre eux, malgré les quelques nuances notées ici ou là. Bien au contraire, nous disposons d'un échantillon plutôt (voir tout à fait) 'équilibré' pour y rechercher les indices de vérification de notre hypothèse, c'est à dire sans que s'y greffent des facteurs souvent vus comme discriminants en eux-mêmes.

2. LES PUBLICS TOUCHES

Rappelons-le, nous n'avons reçu aucun appui extérieur au Laboratoire lors de cette enquête. A fortiori, nous ne disposions d'aucun élément d'information stratégique sur les organismes, relatifs notamment à leurs sources de financement, leurs conventionnements etc.. Nous nous sommes donc appuyés, *a minima*, sur leur inscription dans l'appel d'offre du Conseil Régional. Par ce critère de choix, nous posions deux postulats: ces organismes fonctionnent pour tout ou partie sur fonds publics; en corollaire leurs agents traitent de publics dits de faible niveau de scolarisation. L'un et l'autre allant, somme toute, de soi..²⁰⁷

Pouvons-nous établir, *a posteriori*, la validité de notre raisonnement? De part notre connaissance du terrain, des organismes eux-mêmes, oui assurément, mais cela relève de l'empirisme le plus 'léger'. Considérons plutôt les réponses fournies par les enquêtés à la question 84: « *A quels publics vous adressez-vous de façon dominante?* » S'agissant d'une question à choix multiples, ils cochaient autant de cases que concernés par tel(s) ou tel(s) public(s). Lors de la saisie des résultats, chaque item a été considéré comme une variable, codée de manière dichotomique (déclaré / non déclaré). Restait alors à réaliser le relevé exhaustif des publics touchés.

484 sujets sur 520 ont pu être pris en compte (93.07%). Hormi 15 non réponses, 21 sujets ont coché exclusivement la case 'autre cas' (essentiellement des responsables). Hypothèse vraisemblable, ils ont considéré n'être pas concernés par cette question car n'intervenant pas directement auprès des publics. C'est une faiblesse du questionnaire. Inversement, 43 sujets parmi ceux l'ayant effectivement renseignée ont également coché cette même case 'autre cas', pour bien marquer leurs entretiens extérieurs (partenaires de la zone, institutionnels etc..) Sans doute n'avons-nous pas pris suffisamment en compte toutes les spécificités de l'activité, comme autant de marques distinctives des uns et des autres.. Bref; sans nous avancer plus sur la composition des 484 sujets retenus ici, les résultats sont suffisants pour confirmer nos postulats.

L'ordonnement des types de publics traduit implicitement - et dans une large mesure - la nature des financements possibles de leur formation. Nous nous sommes appuyé pour ce faire, et par delà notre expérience, sur les documents du CARIF Nord Pas de Calais²⁰⁸. On identifie

²⁰⁷ Et si dans ce cadre il ne saurait exister de réel 'marché de la formation' au sens économique du terme, nul doute qu'il existe bel et bien un marché de la force de travail 'Formateur'..

²⁰⁸ CARIF, *Dispositifs de formation et mesures pour l'emploi des jeunes et des adultes*, Lille, 1993 & 1994

ainsi clairement les ‘partenaires’ de telle ou telle institution lorsque ses agents déclarent traiter des bénéficiaires du R.M.I., de chômeurs de longue durée, de jeunes en formation alternée avec contrat de travail (contrat d’apprentissage, contrat de qualification..), ou de salariés d’entreprises etc.. Bien entendu, nous ignorons le volume de ces activités. La comparaison des choix déclarés sur tel(s) ou tel(s) item(s) distinctifs (%) permet cependant une bonne appréciation de la réalité des agents et institutions enquêtés.

Examinons tout d’abord les déclarations des agents selon le type d’organisme (tab. 5). Globalement, 77.48% d’entre eux ont déclaré intervenir²⁰⁹ auprès de publics principalement demandeurs d’emploi et adultes (au sens administratif des mesures), 69.21% auprès de jeunes demandeurs d’emploi (CFI principalement). A l’opposé dira-t-on (?), une infime minorité auprès de salariés d’entreprise agents de maîtrise ou cadres (13.22%), un tiers environ auprès de salariés ouvriers ou employés (34.50%). Une précaution ici: encore faudrait-il s’accorder sur l’interprétation faite de cet item. Nous soupçonnons une relative imprécision dans l’appréciation du terme ‘salarié’: un chômeur en Contrat Emploi Solidarité (CES) est un salarié commode pour le Pouvoir.. Quoiqu’il en soit, la distinction est suffisamment claire. Nous avons bien enquêté les organismes et les Formateurs d’adultes que nous visions.

De façon détaillée, un type d’organisme se distingue à première vue des autres: le secteur consulaire. Rappelant qu’il s’agit très essentiellement des Chambres de Métiers du Pas de Calais, il était attendu que ses agents touchent en premier lieu les jeunes en formation alternée avec contrat de travail, en l’occurrence en apprentissage (64.91%). Sont-ils, comme qui dirait, ‘hors sujet’? Dans le même temps, un tiers des agents - avec ou sans recouvrement - interviennent également auprès des jeunes en CFI (33.33%) ou des demandeurs d’emploi adultes (35.09%). L’ouverture est autant remarquée qu’elle corrobore un constat de terrain: on peut poser l’hypothèse raisonnée que cette immixtion relativement récente induit un renouvellement de ‘l’esprit’ - au sens d’appréhension de la formation - voir des approches pédagogiques internes. Il n’est pas dit que les agents ayant déclaré à l’instant *T* de l’enquête n’intervenir qu’auprès des publics en formation alternée liée aux entreprises, ne sont pas intervenus antérieurement auprès de ces autres publics référés, ou n’y interviendront pas dans un avenir proche. Le seul fait que ce type d’institution les accueille aujourd’hui méritait en l’occurrence que nous prêtions attention à l’en-

²⁰⁹ *directement, ou indirectement le cas échéant lorsqu’il s’agit de responsables.*

semble de ses Formateurs, dans le cadre du présent travail. Cela dit, leur contribution à la formation des salariés ouvriers ou employés n'est pas plus élevée que dans le secteur associatif, par exemple (21.05 & 22.17% respect.), celle des agents de maîtrise et cadres guère plus (8.77 & 3.04%). Leur intégration à notre échantillon s'accorde ainsi pleinement avec nos objectifs.

*T. 5 - Type d'institution / types de publics touchés (n=484)
(% 'oui' pour chaque groupe)*

<i>TYPE D'INSTITUTION >></i>	<i>Educ. Nat.</i>	<i>Supérieur</i>	<i>CF PPA</i>	<i>Ensgt privé</i>	<i>Assoc &coll.</i>	<i>Privé lucrat</i>	<i>CM cons.</i>	<i>ENS.</i>
<i>Salariés agts maîtrise/cadres&ass.</i>	<i>22,79</i>	<i>75,00</i>	<i>11,11</i>	<i>11,76</i>	<i>3,04</i>	<i>31,58</i>	<i>8,77</i>	<i>13,22</i>
<i>Salariés d'entr., ouvriers/employés</i>	<i>49,29</i>	<i>87,50</i>	<i>100,0</i>	<i>29,41</i>	<i>22,17</i>	<i>47,37</i>	<i>21,05</i>	<i>34,50</i>
<i>Jeunes, for. alternée + contr. travail</i>	<i>37,50</i>	<i>18,75</i>	<i>100,0</i>	<i>23,53</i>	<i>29,57</i>	<i>47,37</i>	<i>64,91</i>	<i>37,40</i>
<i>Jeunes demandeurs d'emploi</i>	<i>77,21</i>	<i>37,50</i>	<i>88,89</i>	<i>47,06</i>	<i>76,09</i>	<i>73,68</i>	<i>33,33</i>	<i>69,21</i>
<i>Tous publics principalement demandeurs d'emploi & adultes</i>	<i>66,91</i>	<i>93,75</i>	<i>77,78</i>	<i>88,24</i>	<i>91,74</i>	<i>84,21</i>	<i>35,09</i>	<i>77,48</i>
<i>(dont...</i>								
<i>Adultes, dem. emploi long. durée</i>	<i>57,35</i>	<i>87,50</i>	<i>66,67</i>	<i>82,35</i>	<i>75,22</i>	<i>78,95</i>	<i>24,56</i>	<i>64,88</i>
<i>Adultes, dem. emploi < 1 an</i>	<i>46,32</i>	<i>93,75</i>	<i>66,67</i>	<i>47,06</i>	<i>53,04</i>	<i>68,42</i>	<i>21,05</i>	<i>49,38</i>
<i>Bénéficiaires du R.M.I.</i>	<i>38,97</i>	<i>62,50</i>	<i>33,33</i>	<i>58,82</i>	<i>60,43</i>	<i>36,84</i>	<i>22,81</i>	<i>48,55</i>
<i>Femmes, femmes isolées</i>	<i>28,68</i>	<i>37,50</i>	<i>22,22</i>	<i>35,29</i>	<i>33,04</i>	<i>36,84</i>	<i>1,75</i>	<i>28,31</i>
<i>Migrants</i>	<i>18,38</i>	<i>37,50</i>	<i>11,11</i>	<i>23,53</i>	<i>27,83</i>	<i>10,53</i>	<i>0,00</i>	<i>21,07</i>
<i>Autre(s) cas, ou public(s)</i>	<i>13,24</i>	<i>43,75</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>6,09</i>	<i>10,53</i>	<i>3,51</i>	<i>8,88</i>
<i>% institution Effectifs</i>	<i>28.10 (136)</i>	<i>3.31 (16)</i>	<i>1.86 (9)</i>	<i>3.51 (17)</i>	<i>47.52 (230)</i>	<i>3.93 (19)</i>	<i>11.78 (57)</i>	<i>(484)</i>

(Le tableau se lit ainsi: 22.79% des agents de l'Education Nationale déclarent s'adresser, à un moment ou à un autre, à des agents de maîtrise / cadres & assimilés.)

Considérons précisément cette dualité que constituerait la formation des salariés d'entreprises (fonds privés) et la formation des chômeurs (fonds publics). Dans le premier cas, quatre types d'institutions (vues à travers leurs agents) y sont assez largement impliquées. Pour chacun des deux publics distingués, Education Nationale (22.79 & 49.29%), Universités (75 & 87.50%), Agriculture (11.11 & 100%), privé lucratif (31.58 & 47.37%). Mais chaque fois et dans le même temps, leurs agents déclarent fortement intervenir soit auprès des jeunes chômeurs (type CFI) ou des adultes principalement demandeurs d'emploi. Respectivement, 77.21 & 66.91%, 37.50 & 93.75%, 88.89 & 77.78%, 73.68 & 84.21%. Ces chiffres n'impliquent aucune idée précise de volume d'activité bien entendu. Ils dégagent simplement quelques tendances d'impli-

cation, plus ou moins liées à tel ou tel secteur d'institutions. Si les déclarations des agents de l'associatif et de l'enseignement privé sont assez similaires sur le plan d'une faible participation à la formation des salariés, on ne saurait les opposer réellement aux autres. Tous, quasiment sans exception, traitent également de publics chômeurs. La ventilation fine de ces derniers selon leurs spécificités administratives marque d'ailleurs la diversité des financements publics potentiellement sollicités pour leur formation.²¹⁰

Le second croisement réalisé confirme cette constante d'implication dans la formation des chômeurs (et des financements publics sollicités) (tab. 6). Explication sur l'entrée des colonnes, nous avons réparti l'ensemble des publics / interventions selon un principe de priorité exclusive. La plus à droite concerne les agents ayant déclaré n'intervenir qu'auprès de publics adultes principalement demandeurs d'emploi (64). Dans la suivante, les agents concernés interviennent tous *a minima* cette fois auprès de jeunes demandeurs d'emploi (45), éventuellement auprès d'adultes dans une situation similaire (148), mais pas auprès du type suivant (jeunes en alternance avec contrat de travail). Et ainsi de suite..

De cette façon, on isole clairement la non spécificité que constitue l'intervention auprès de salariés d'entreprises. Globalement, 173 agents ont déclaré intervenir, à un titre ou un autre, directement ou indirectement et *a minima*, auprès de publics salariés d'entreprises (35.74%). Ce chiffre en lui-même distingue à l'inverse les deux tiers non concernés. Sur les 64 ayant déclaré traiter d'agents de maîtrise ou de cadres, seuls 3 ne feraient que cela; 53% d'entre eux interviennent par exemple auprès de jeunes en CFI, 75% auprès de d'adultes demandeurs d'emploi etc.. Dans cette seule catégorie, 28.13% des sujets ont encore coché la case 'autre cas'. Elle concernerait ainsi, selon notre hypothèse la plus vraisemblable, plutôt des responsables de la formation. Ce qui renforce d'autant plus notre raisonnement, référence faite à ce que nous écrivions plus haut quant à leurs 'susceptibilités'.

Parmi les 109 agents ayant déclaré intervenir auprès de salariés ouvriers ou employés (donc non concernés par les agents de maîtrise ou cadres), seuls 6 en traitent uniquement. 72.48% interviennent auprès de jeunes en CFI, 83.49% auprès d'adultes principalement chô-

²¹⁰ Réserve faite qu'un demandeur d'emploi de longue peut être 'RMliste' par ailleurs. Il est difficile de distinguer la mesure des caractéristiques de ses occupants. Considérons la chose comme une indication de tendance.

meurs. La même observation se répète pour les agents classés en 'jeunes en formation alternée avec contrat de travail': 99 sujets mais 20 *a minima*; et ainsi de suite..

T. 6 - Types de publics touchés: priorité exclusive et détail (n=484)
(% 'oui' pour chaque groupe)

GROUPES PRIORITAIRES EXCLUSIFS >>	Salariés Agts maît. Cadres	Salariés Ouvriers Employés	Jeunes F./altern. +contrat	Jeunes demand. emploi	Tous pub. princ. d.e. & adultes	ENS.
Salariés agts maîtrise/cadres&ass.	100,0	////	////	////	////	13,22
Salariés d'entr., ouvriers/employés	90,63	100,0	////	////	////	34,50
Jeunes, for. alternée + contr. travail	50,00	45,87	100,0	////	////	37,40
Jeunes demandeurs d'emploi	53,13	72,48	74,75	100,0	////	69,21
Tous publics principalement demandeurs d'emploi & adultes	75,00	83,49	69,70	69,59	100,0	77,48
<i>(dont...</i>						
Adultes, dem. emploi long. durée	67,19	75,23	56,57	59,46	70,31	64,88
Adultes, dem. emploi < 1 an	67,19	64,22	46,46	39,86	32,81	49,38
Bénéficiaires du R.M.I.	50,00	51,38	38,38	42,57	71,88	48,55
Femmes, femmes isolées	37,50	39,45	20,20	23,65	23,44	28,31
Migrants	26,56	27,52	15,15	20,95	14,06	21,07
Autre(s) cas, ou public(s)	28,13	6,42	4,04	6,76	6,25	8,88
% sujets / groupe Effectifs	13.22 (64)	22.52 (109)	20.45 (99)	30.58 (148)	13.22 (64)	(484)
<i>Ne s'adressent qu'à ce groupe</i>	(3)	(6)	(20)	(45)	(64)	

(Le tableau se lit ainsi: parmi les agents qui déclarent s'adresser, à un moment ou à un autre, à des agents de maîtrise / cadres & assimilés, 75% d'entre eux déclarent s'adresser également, à un moment ou à un autre, à des publics principalement demandeurs d'emploi et adultes.)

Il n'y a donc pas véritablement, ou peu, de spécificité 'intervention auprès de salariés d'entreprises' dans notre population enquêtée. Quasiment tous traitent bien de publics dits faiblement scolarisés; leurs organismes sont a fortiori financés pour tout ou partie (et vraisemblablement pour une 'grosse' partie..) sur fonds publics. Nous affirmerons ainsi avoir effectivement touché la population, et à travers elle les institutions éducatives, que nous visions.

§ 4. *ELEMENTS DE CONCLUSION METHODOLOGIQUES*

L'assertion immédiatement précédente, relative à la population et aux institutions éducatives visées, ne saurait exclure une critique objective des limites méthodologiques inhérentes à notre recherche: tant du point de vue de la problématique, que des contingences rencontrées.

Sur le premier aspect, nous serons relativement bref. La mise à jour d'une division technique et sociale du travail en formation d'adultes impliquait - dans un cadre conceptuel matérialiste - de façon incontournable l'utilisation du questionnaire de recherche. Lui seul permettrait de pointer les déterminants sociaux des pratiques et des positions, dans le passage d'unités fonctionnelles différenciées, hiérarchisées.. aux caractéristiques distinctives de leurs occupants dans la structure sociale. Certes, nous l'avons évoqué et chacun l'aura sans doute à l'esprit, leur(s) sens vécu(s) par chacun là où il est - du moins leur(s) retraduction(s) plus ou moins consciente(s) ou inconsciente(s) - nous échapperait, ce faisant. Produire une série d'entretiens, entre autres choses, eût peut-être nourri l'analyse. Mais l'eussent-ils fondamentalement enrichie? Le risque souligné n'eût-il pas été de verser dans une sociologie de la socialisation, par exemple? *In fine*, pour quelle(s) incidence(s), et surtout quelle portée explicative? De notre point de vue, essentiellement idéologique, de tout côté qu'on la situe. La division sociale du travail ne saurait être mise à jour - et combattue puisqu'il s'agit de cela, en dernier ressort - par la mise à jour de quelque typologie situationnelle que ce soit, visant à montrer tel ou tel procès 'd'accommodation / assimilation' par exemple. La sociologie de la transaction sociale masquera toujours, de notre point de vue, les causes structurales qui régissent brutalement la délimitation des places disponibles et l'affectation des agents dans les places, dans une formation sociale donnée. Par ailleurs limite inhérente à l'exercice de la thèse, notre focalisation sur un objet précis était une exigence centrale.

Quant au second aspect, nous aurons la prétention d'affirmer avoir utilisé un 'luxue de précautions' pour en présenter les limites au fur et à mesure de leur apparition. Nous les résumerons ici en deux grands types.

Globalement tout d'abord, la population des Formateurs souffre (toujours) à ce jour d'une méconnaissance - si ce n'est d'un désintérêt relatif?.. - manifeste. La population mère, notamment, est très mal connue, si ce n'est quasiment inidentifiable. Les sources sont divergentes, incomplètes, voir inaccessibles même dans leur fragmentation. En ce sens, prétendre constituer un

‘Echantillon statistiquement représentatif’ - majuscule de rigueur.. - était immédiatement illusoire. Notre problématique permettrait-elle de contourner ce problème crucial? Loin de toute statistique purement quantitative, nous nous situons au contraire sur un plan qualitatif, explicatif. Il s’agit bien d’établir des relations, dans la mise à jour des déterminants, et mécanismes sociaux qui ont un jour désigné tel ou tel individu ‘Formateur’.

Nonobstant, autre problème majeur: tous ne pouvaient avoir la même probabilité d’être enquêté. La nécessité d’en passer par des relevés particuliers - réponses aux appels d’offre du Conseil Régional -, puis d’identifier un certain nombre de relais se constituant tout à la fois en filtre - les responsables des organismes -, complexifiait singulièrement l’approche *a minima* physique des Formateurs. Cela dit sans parler des résistances particulières, des oppositions, des refus, comme des motifs éternellement inavoués ou inavouables de participation / adhésion.. L’échec sur les bassins de Lille et Valenciennes (parmi les 7 retenus par le laboratoire dans l’ensemble des 14) leur est certainement et de ce point de vue imputable dans une large part.

Finalement, de quoi disposons-nous à l’arrivée? Sans aucun doute d’une masse d’individus relativement multiformes, faisant comme qui dirait trivialement de ‘formation profession’: soit, chose importante tout de même, en toute activité principale. Leur nombre élevé pour ce type de recherche - 520 agents permanents retenus en dernière instance - ne saurait certes constituer une quelconque échappatoire aux difficultés - et lacunes statistiques - rencontrées. Néanmoins, la ventilation des 45 organismes différents, soit 72 sites compte-tenu du jeu des antennes délocalisées, permet d’affirmer avoir approché, de façon assez sûre, le secteur privé dit ‘associatif loi 1901’ et les Groupements d’Etablissements de l’Education Nationale (GRETA), notamment. Le secteur consulaire, nettement plus disparate, vaudra certainement pour la représentation forte des ‘formateurs intervenants’ des Chambres de Métiers du Pas de Calais: sauf bien entendu précautions distinctives à prendre dans leur traitement. Elément non négligeable: hommes et femmes s’équilibrent quasiment, tous âges confondus de 22 à.. 65 ans. L’étendue potentielle des possibles sociaux prendra à n’en pas douter toute sa force dans notre démonstration.

S’il fallait le préciser, tous traitent effectivement, pour tout ou partie mais assurément en dominante lourde nous l’avons montré, de publics dits ‘faiblement qualifiés’, ou ‘scolarisés’. En ce sens, notre échantillon acquiert immédiatement une autre dimension. L’unicité - même relative - des sources de financements (publics) resserre ce que nous appellerons les conditions

stratégiques de développement des différentes activités de Formateur: tant en matière de 'structuration' du champ ou plutôt fraction de champ, que du point de vue des individus eux-mêmes. Explicitement située dans la problématique du chômage, de la formation des chômeurs - 'traitement social' de l'un et l'autre?.. -, notre recherche s'inscrit encore certainement dans la droite ligne de ce qui fut en d'autres temps l'éducation permanente, l'éducation populaire. Comment s'ajusteront ses résurgences éventuelles avec les déterminations sociales de la division technique du travail?

Chapitre III. -

DE LA DIVISION TECHNIQUE DU TRAVAIL: FONCTIONS, TÂCHES & CLASSEMENTS DE FORMATEURS

Sans justes dénominations, il n'est point de vertu possible.²¹¹ Traiter de la division sociale du travail implique, en tout premier lieu, que nous identifions clairement les enquêtés, à travers leurs fonctions (techniques). Ce faisant, il s'agit de les caractériser. Aux termes de notre hypothèse centrale, puis de notre analyse initiale de leurs modes dominants - mais aussi particuliers - de classements sociaux, nous poserons qu'*elles sont différenciées, mais également dichotomisées*. En ce cas précis, nous en avons marqué l'argument majeur: le *pédagogique* d'une part, selon ses deux niveaux éventuels; le *politique / stratégique* d'autre part. L'une et l'autre composantes ne se mêleraient manifestement pas. L'idée sous-jacente mais très largement perceptible est celle d'une hiérarchie, soit basée sur une organisation pyramidale.

Notre démonstration présente s'effectuera alors en cinq temps: clarification du cadre conceptuel de référence et mode opératoire retenu (§1); examen de ce que se donne à observer dans la population enquêtée (polysémie des appellations et enchevêtrement des tâches, §2); essai de modélisation mathématique pour une mise à jour de fonctions typologiques (§3); analyse de distinctions caractéristiques (sexe, types d'institutions, représentations des qualités de la fonction, §4); étude des classements sociaux en fonction *de*, et attributs ad hoc (rémunération, statut de l'emploi, puis indicateur primaire de satisfaction / résistance dans le champ, §5). Nous concluons enfin sur une reprise éventuelle des modes de classification de l'I.N.S.E.E.

§ 1. LES POSSIBILITES DE CLARIFICATION D'UNE QUESTION COMPLEXE

1. L'ENTREE PAR LES PRATIQUES PEDAGOGIQUES

S'agissant dès lors d'une démonstration opérationnelle, *in situ*, levons de nouveau, à titre de précaution conceptuelle indispensable, toute ambiguïté potentielle avec les analyses communes sur ce que seraient les exigences de l'organisation du travail, sous couvert de rationalité

²¹¹ Confucius.

technique, ou techniciste. En aucun cas notamment, il ne s'agira d'abonder ce débat aujourd'hui un tant soit peu dominant sur ce que seraient les 'professionnalités' de Formateur, entendues par exemple comme « processus, individuel(s) ou collectif(s), d'amélioration et de rationalisation des savoirs »²¹². Pour réelles qu'elles puissent être, cette approche risquerait plus sûrement de nous enfermer dans ce que nous n'hésiterons pas à qualifier de 'magma des professionnalités', précisément. Faut-il rappeler ici qu'elle conduit traditionnellement à éluder l'interrogation sur les mécanismes sociaux qui ont un jour désigné tel ou tel individu.. soit leurs conditions sociales de production? Notre recherche vise bien à mettre à jour les différences sociales entre agents, comme au fondement objectif de la répartition des fonctions et des places de Formateur. Insistons, des individus x ou y n'occuperont pas les mêmes fonctions dans la division (technique) du travail, selon un certain nombre de caractéristiques sociales inhérentes à la place qu'ils occupent - historiquement - dans le système social global. En l'occurrence, si notre analyse présente débouche effectivement - et *a minima* - sur une différenciation de tâches x ou y apparemment inhérentes à différents procès de travail - inégalement réparties dans la population concernée -, il ne s'agira en aucun cas de la considérer comme telle, soit comme un donné intrinsèque des exigences du fonctionnement des mêmes collectifs référés. L'objectif est bien de dévoiler, au terme de ce chapitre, la division technique des agents eux-mêmes. En ce sens, nous parlerons de leur propre division 'fonctionnelle technique'.

Une question, cruciale: sur quelle base opérer? Force est de constater en ce domaine, la multiplicité des approches, elles-mêmes concordantes pour reconnaître la complexité du donné immédiat. Nombre de chercheurs se sont lancés tantôt dans « l'aventure typologique », sur la base parfois d'hypothèses fort variables. Chacun semble y être allé de son 'couplet' sur le sujet, de manières aussi différentes que ces chercheurs se différencient entre eux par leurs travaux: de G. Malglaive à C. Dubar en passant par S. De Witte, G. Le Boterf & F. Viallet, M.-C. Mahé & J.-P. Chanteloube..

Ce dernier justement rappelle, dans une démarche de synthèse, que l'analyse des 'métiers' ou 'fonctions' de la formation, s'est généralement effectuée selon trois types de démarches: en

²¹² Bourdoncle R., « La professionnalisation des enseignants: analyses sociologiques anglaises et américaines », *Revue Française de Pédagogie*, 1991, n° 94, janv.-fév.-mars, p. 75. Pour précision, définition empruntée à Hoyle.

liaison avec l'entreprise, l'enseignant-pédagogue, les partenaires sociaux.²¹³ Nous avons vu par avance ce qu'il en est de cette toute dernière approche; qu'en est-il des deux autres?

La première démarche, liée à l'entreprise, est guidée par des modèles de type activité de production: elle caractérise des emplois par analyse des différentes situations professionnelles rencontrées, définissant ainsi des fonctions-types décrites à partir des rôles, attributions et tâches. La liste est alors des plus exhaustive (responsable de formation, gestionnaire, enseignant, animateur, conseiller..); le risque inhérent à cette démarche résidant dans l'impossibilité quasi certaine d'en dégager des modèles professionnels échappant aux contingences du local. De ceci il ressort, comme attendu pourrait-on dire, une grande diversité des dénominations professionnelles. G. Le Boterf et F. Viallet l'avaient déjà mise en évidence par ailleurs²¹⁴: signe s'il en était que la formation est restée longtemps un secteur éclaté, où chacun travaille plus ou moins isolément et élabore, détermine et distribue les appellations de postes selon ses propres logiques internes. Serait-ce utile d'en rappeler concrètement l'exhaustivité, tant cela semble chose acquise et connue? Certes pensera-t-on, on pourrait s'attendre aujourd'hui à un 'resserrement', considérant l'effet de 'structuration' communément mis en avant.. Nous verrons ce qu'il en est dans quelques instants.

La seconde démarche à l'inverse, liée à l'enseignant-pédagogue, s'appuie sur un recensement des activités spécifiques de la formation continue. Elles sont alors regroupées en trois types: activités de type *politique* (ex: responsable de formation), activités de type *technique* (ex: coordonnateur de formation, responsable d'action..), activités de type *pédagogique* (ex: formateur, enseignant..). Quoiqu'elle ne corresponde pas à la problématique de cet auteur²¹⁵, on comprendra son intérêt en ce qu'elle exige à tout le moins de dépasser la simple réalité observable pour se déplacer à un niveau 'supérieur' de l'analyse. Cela dit, si celle-ci échappe au défaut de la précédente, le risque est bien évidemment d'introduire, dans la division du travail éducatif, l'idée d'une hiérarchisation des fonctions, selon les rapports de forces qui peuvent se jouer entre les différents types d'acteurs concernés. Nous pressentons, de façon formelle, ce qu'il en est advenu. Pour ces deux raisons précisément, nous lui accorderons ici la plus rigoureuse attention.

²¹³ Chanteloube J.P., « Les métiers de la formation: une approche par les pratiques professionnelles », in *Quelle formation? Quels formateurs?*, Paris, Délégation à la Formation Professionnelle, La documentation française, 1987, pp. 113-114

²¹⁴ Le Boterf G. & Viallet F., *Métiers de formateurs*, Paris, E.P.I., 1976

²¹⁵ Puisque sa question était plutôt de savoir 'qui sont les personnels de la formation' au lieu de 'que font les personnels de la formation', ce afin d'établir un lien (à contractualiser) entre postes et qualifications professionnelles en vue d'organiser les relations de travail entre employeurs et salariés.

On peut dans ce cadre attribuer à G. Malglaive l'une des premières réflexions approfondies sur l'analyse des fonctions de ceux qu'il nomme « agents de la formation ». Il entend par là « tous les personnels qui contribuent explicitement au fonctionnement des structures de formation autres que celles qu'utilise la société pour la formation initiale des jeunes générations »²¹⁶. Les résultats des recherches du groupe de travail qu'il a animé, à la demande de M. Rigout alors Ministre de la Formation Professionnelle, se trouvent consignés dans son rapport de février 1983. L'objet ultime était d'envisager la définition d'un statut de formateur²¹⁷ ..

Parmi les agents de la formation, G. Malglaive isole ceux dont l'activité apparaît la plus directement liée à la production de l'activité de formation: les « agents opérationnels ». De manière schématique, ils les répartit en trois grands types: les *formateurs*, les *coordonnateurs de formation* et les *responsables de formation*. L'auteur pose toutefois une réserve en forme de mise en garde. Chacune des spécialités exposées ne se rencontrera pas toujours à l'état pur dans la pratique. Les divers stades de la fonction de Formateur peuvent être assumés, pour tout ou partie, par les mêmes personnes selon l'état de leurs qualifications comme de l'organisation interne des organismes. « Sauf dans le cas de tâches strictement taylorisées, nombre de personnes sont amenées à adapter les compétences que leur confèrent leurs qualifications à la structure technique et organisationnelle de l'entreprise où elles trouvent à s'employer, et à les diversifier ainsi au cours de leur itinéraire professionnel »²¹⁸. Ce point de vue date de 1982: conserve-t-il aujourd'hui une pertinence quelconque? Dans quelle mesure peut-il encore exercer une certaine force opératoire? Ou alors relève-t-il au contraire de l'anachronisme?

Resituer, même très brièvement, le caractère typique, générique de ce tryptique, sera utile. Il nous semble, position personnelle, qu'une (même relative) assimilation de fait avec ce que seraient effectivement - et de manière restrictive - les 'professionnalités' de Formateur ait pu avoir cours par suite, comme une commodité. L'analyse de G. Malglaive dépassait à notre sens assez largement ce rapprochement quelque peu simpliste.

Par le terme *formateur*, il identifie ceux des agents dont l'activité principale se traduit quasi exclusivement par le face à face pédagogique, quelles qu'en soient les formes, et notam-

²¹⁶ Malglaive G., « La formation et la qualification des agents de la formation », *Actualité de la Formation Permanente*, 1983, n° 63, mars-avril, p. 39

²¹⁷ Malglaive G., *La formation et la qualification des agents de la formation continue*, Paris, Ministère de la Formation Professionnelle, 1983

²¹⁸ Malglaive G., *op. cit.* in *Actualité de la Formation Permanente*, p. 40

ment celle de l'enseignement au sens traditionnel du terme. Agents de production de l'acte formatif, dirons-nous qu'il s'agit par là-même, référence à l'analyse matérialiste, des agents directement productifs?

Sa seconde appellation, les *coordonnateurs de formation*, rappellera sans doute bien des souvenirs. Leur mission consiste essentiellement à coordonner et gérer des actions ou des programmes de formation, voir des sous-ensembles de la structure de formation à laquelle ils appartiennent. Leurs tâches sont des plus variées. Dans l'animation du groupe des formateurs, ils sont à la fois organisateurs et catalyseurs, moteurs de l'action chargés d'appliquer les choix préalablement définis et auxquels ils ont pu parfois participer. Ils assurent la mise en place de la logistique nécessaire au bon déroulement des actions jusqu'à l'évaluation. La fréquentation des différents acteurs sociaux ou institutionnels s'impose également pour assurer la liaison entre actions de formation au sens pédagogique du terme et parcours futur des publics vers l'emploi notamment. Cette fonction médiane ou médiatrice est sans doute celle qui a trouvé son plus fort développement dans les dispositifs jeunes.

Les *responsables de formation* représentent quant à eux la troisième catégorie d'agents. Une partie conséquente de leur activité est de nature politique. Ils sont chargés d'animer, organiser, gérer des structures de formation. Leurs fonctions les placent aux avant-postes de la négociation des projets et des plans de formation qu'ils souhaitent développer et soumettent de ce fait, argumentaires et diplomatie à la clé, à l'avis autorisé des décideurs institutionnels.

Enseignement essentiel qui élargit considérablement ce que serait un strict repérage de 'professionnalités', la typologie de G. Malglaive apparaît ainsi pensée selon le degré d'implication au politique des fonctions qu'il identifie comme nécessaires au fonctionnement d'une institution de formation. Elle s'inspire des trois types de pratiques analysées et mises en évidence par lui-même lors d'une précédente recherche: la Pratique Pédagogique Politique (P.P.P.), la Pratique Pédagogique Enseignante selon ses deux niveaux, de type 1 (P.P.E.1) et 2 (P.P.E.2)²¹⁹.

Les responsables de formation ont pour mission essentielle la définition des projets ou politiques de formation, qui les conduit ainsi à assurer le contrôle de la structure de formation (P.P.P. principalement mais également P.P.E.1). Les coordonnateurs de formation ont en charge

²¹⁹ Malglaive G., *Politique et pédagogie en formation d'adultes*. Paris, Ligue française de l'enseignement et de l'éducation permanente, 1981

l'exécution et la réalisation des programmes ou actions de formation mais peuvent éventuellement - ou également, à voir.. - participer aux orientations politiques de l'institution (P.P.E.1 et accessoirement P.P.P.). Aux formateurs sont dévolues les tâches d'enseignement dont ils peuvent parfois discuter les cadres ou modalités d'organisation (P.P.E.2 et parfois P.P.E.1). En ce sens pensons-nous, cette typologie par les pratiques pédagogiques est infiniment plus riche que ce que le 'simple' relevé de 'professionnalités' pouvait laisser paraître. Nous pensons - démonstration *in situ* dans un instant - qu'elle conserve toujours aujourd'hui, sa plus grande force opératoire dans la mise à jour de fonctions différenciées de Formateur.

2. NOTRE DISPOSITIF DE REPERAGE ET D'ANALYSE

Notre modèle d'analyse retenu s'inspire en l'occurrence de celui proposé par G. Malglaive en 1981, comme évoqué. L'entrée par les pratiques pédagogiques permet, initialement, le repérage de grandes sphères d'activités. Précisions autant que précautions méthodologiques, le dispositif mis en place dans le questionnaire s'appuie sur quatre types d'informations:

- la répartition des activités de chacun selon trois pôles majeurs (Q. 86);
- la liste des tâches assurées régulièrement (Q. 87);
- s'y adjoignent les questions 89 à 93, relatives notamment aux sources de difficultés selon chaque type d'intervention. Leur intérêt pour l'heure réside dans leur mode de remplissage sélectif;²²⁰
- à titre indicatif, la fonction déclarée par l'enquêté au sein de son organisme (page de garde), complétée des mentions taxonomiques en vigueur dans l'institution et leur retraduction personnelle par l'intéressé (Q. 73).

Le point central de ce dispositif concerne la répartition des activités de Formateur.²²¹ Exceptionnellement, sa compréhension impose de la retraduire ici (cf ci-après). Les enquêtés

²²⁰ Ce questionnaire élaboré par C. Cappelani & J. Hédoux marque en fait une 'déplacement des points de vue' par rapport à notre approche personnelle. A ce moment précis, l'enquêté se positionnait de lui-même dans la catégorie des 'responsables' (de formation etc..) et il renseignait les items proposés, ou alors il passait directement à la question suivante. Etait-il possible de faire autrement, par questionnaire? Cette partie a ainsi, pour ce problème crucial de l'identification, joué pour nous un rôle a minima indicatif de la position des individus dans l'organisme.

s'inscrivaient, en dominante, sur une polarité de type *pédagogique*, de type *coordinatrice*, ou de type *politique / stratégique*. Si l'essentiel de leur activité reposait sur cette seule polarité, ils hachuraient les autres. En cas contraire, ils ordonnaient par ordre décroissant telle ou telle qui les concernait, à un degré moindre par conséquent. La différenciation des activités, comme également leur dichotomie (*politique / stratégique & pédagogique*), était ainsi potentiellement repérable, tout en laissant ouverte la possibilité d'en exprimer les variations. C'est le cas notamment de la polarité dénommée ici de façon assez lapidaire *coordinatrice*. Le second choix - au cas où, a priori - serait-il tourné vers le *politique / stratégique* ou vers le *pédagogique*? Hypothèse, il ne s'agirait pas des mêmes fonctions, ni des mêmes agents. Charge à nous de l'établir.

Q. 86 Comment se répartissent vos activités, de façon générale, au sein de votre organisme?

numérotez de 1 à 3 selon l'importance de vos activités, 1 étant la plus importante; hachurez la ou les cases qui ne vous concernent pas.

Définition des orientations de l'organisme (positionnement sur les différents dispositifs et/ou types d'actions, négociations..)
Organisation et gestion de l'organisme

Mise en place des actions de formation (orientations et choix pédagogiques au niveau de l'institution..)
Coordination et gestion d'une ou plusieurs actions de formation (personnels, logistique, relations partenariales..)

Activités de formation en prise directe avec le public (quelqu'en soit le cadre ou la forme: face à face pédagogique, relation individuelle..)

S'agissant, de fait, d'un dispositif d'auto-analyse des pratiques proposé à chaque enquête, l'exercice comportait des risques certains. Le premier de tous incontestablement: s'y retrouveraient-ils dans les situations vécues dans leurs organismes? Nous sommes ici dans une stricte démarche de recherche, où l'élaboration d'une hypothèse conduit à proposer une modélisation permettant de la démontrer, ou de l'infirmer. Nous partions d'une analyse certes à notre sens solide (mise à jour des attendus des classements sociaux), mais jusqu'alors jamais proposée *de facto*. Dans le même temps, on peut ajouter que l'exercice relèvait quelque part d'une nécessaire objectivation / conscientisation des pratiques. Sur ce point, ne pourrait-on se référer, comme le fait C. Thélot, à cette réflexion de G. Bachelard: « Nommer les choses, dans le domaine de la

²²¹ Rappelons que nous utiliserons la distinction majuscule / minuscule, lorsque faisant référence à la globalité des agents, toutes fonctions confondues (F), ou alors aux intervenants pédagogiques en particuliers (f).

psychanalyse, suffit souvent à provoquer un précipité: avant le nom il n'y avait qu'une solution amorphe et trouble, après le nom on voit des cristaux au fond de la liqueur »?²²²

Revenons aux conséquences éventuelles. Soit ils ne comprendraient pas de quoi nous parlions; en ce cas, la question serait passée, ou complétée à tort et à travers. Soit ils se laisseraient abuser par leur situation contextuelle au sein de leurs organismes; ils cocheraient alors plus de cases qu'il n'en faut, numérotant le cas échéant de façon privilégiée l'une ou l'autre qui ne serait que mineure, accessoire, voir de fait irréaliste au vu de leur place dans la division du travail. L'inverse pouvait également être attendu.

Comment en limiter les risques? Commençons par la méthode la plus empirique: la connaissance du terrain. Elle n'est pas un argument à négliger, bien que parfaitement non scientifique dans le cas présent. Les chercheurs du laboratoire TRIGONE ont 'arpenté' l'espace régional des organismes de formation pendant 5 ans, de 1988 à 1992²²³. La plupart d'entre eux leur sont familiers. Nombre d'agents rencontrés ont encore suivi, au fil des années, l'un ou l'autre des cursus des Sciences de l'Éducation. Leurs descriptions successives sont ici et a priori un élément précieux d'interprétation, voir de connaissance première. Par ailleurs rappelons-le, nous avons opéré, autant que faire ce peut, par passations collectives (37 sur 72 sites, soit un peu plus de la moitié). Les visites d'organismes, les nombreux contacts et discussions menées avant et après, sont souvent autant utiles que fructueuses dans la connaissance des agents et de leurs institutions respectives. Cela dit, nous ne faisons pour l'instant état que d'observations qui, pour nécessaires qu'elles soient, pourraient ne rester que pures vues de l'esprit le moment venu.

La liste des tâches et activités proposées aux enquêtés (Q. 87) référerait, assez sûrement pour un certain nombre d'entre elles, aux différents pôles fonctionnels. Il en va ainsi, notamment, de la *participation à l'élaboration de la politique de formation* et/ou de la *gestion de budgets de formation* pour le pôle *stratégique / politique*. Dans une moindre mesure - sous réserve de vérifications - pourraient pris en compte *la recherche et le choix des intervenants* ou encore *l'animation d'équipe pédagogique*. Enfin on pouvait penser que l'item *intervention directe dans des stages*, éventuellement assorti des tâches afférentes (*conception d'outils pédagogiques..*) serait

²²² Bachelard G., *La psychanalyse du feu*, Paris, 1937; cité in Thélot C., *Tel père, tel fils?*, Paris, Dunod, 1982, note p. 103; *prudence méthodologique*, C. Thélot ajoute aussitôt: « De là à considérer que les résultats d'enquêtes statistiques sont des cristaux, il y a tout de même un pas! »

²²³ A l'occasion de l'évaluation de l'ex programme I du Conseil Régional.

susceptible de parachever leur répartition caractéristique et distinctive de tel ou tel. Une distorsion flagrante entre les pôles déclarés et les tâches serait de nature à éveiller notre attention, voir réserve, tout en considérant que seule une vue globale d'ensemble, issue de l'analyse ultérieure, serait de nature à valider - ou remettre en cause toujours - l'analyse. On pouvait parfaitement imaginer que depuis 1981, les organismes aient adopté un mode de travail 'coopératif' jusqu'au niveau de leurs agents les plus subalternes..

Le parcours fléché des questions 89 à 93 apportait un indice supplémentaire dans la réduction des risques. La dichotomie - c'en est bien une - opérée dès la question 89 nous semble certes encore aujourd'hui assez brutale (par effet d'imposition cette fois), mais permettait d'ajouter à l'appréciation d'une cohérence d'ensemble.

Enfin, l'appellation de fonction déclarée par l'enquêté sur la page de garde permettrait-elle de faire coïncider l'ensemble des indications fournies avec une dénomination canonique correspondant à telle ou telle polarité d'activité? Nous avons fait le choix d'écarter de prime abord ce mode d'entrée, à tout le moins de le considérer avec la plus grande prudence, gageant de leur polysémie fonctionnelle. L'analyse nous a assez largement confirmé dans ce raisonnement.

§ 2. CE QUI SE DONNE A OBSERVER

1. LA POLYSEMIE FONCTIONNELLE DES APPELLATIONS

Si l'on s'en tient aux différents travaux auxquels nous faisons tantôt référence, nous pouvions raisonnablement attendre en 1994 un éventail restreint des appellations, à tout le moins un resserrement. Nous pouvions présupposer que ces appellations correspondraient à des activités relativement identifiées et distinctes. Nous enregistrerions la correspondance entre la dénomination et l'activité, l'identification plus ou moins précise à telle ou telle fonction.

Or, nous avons enregistré **72 appellations différentes**, intégralement reproduites dans le tableau 7. *Quid* de l'harmonieuse taxonomie maintes fois proposée?.. Comment traiter une si chatoyante diversité?

Une première chose était de considérer que nous avions ‘codé large’. Sans rien enlever au recueil exhaustif, il était envisageable de matérialiser - pure commodité visuelle - un regroupement sémantique des appellations: par exemple, tous les ‘*formateurs en, de..*’ ensemble, les ‘*animateurs..*’, les ‘*coordonnateurs..*’ ou autres ‘*responsables de..*’. Basée sur l’intuition du chercheur, la pertinence de ces regroupements trouverait-elle la vérification de son fondement - seconde étape -, par croisement avec la répartition des polarités d’activités?

Après maintes et maintes lectures des réponses fournies, nous avons opéré ce que d’aucuns jugeront sans doute comme une réduction, quand la chose procède de notre point de vue d’une nécessaire précaution. Nous avons seuls retenu, et dans l’ordre, le premier et le second choix, en cas *de*. Comme indiqué précédemment, les enquêtés avaient la possibilité d’hachurer l’un *et/ou* l’autre qui ne les concernai(en)t pas. Nous avons eu le net sentiment d’un non respect de la consigne. L’ensemble des cases auraient été trop souvent numérotées - soit dans leur intégralité - de 1 à 3, par effet d’accoutumance au système de cochage / numérotation en vigueur dans le questionnaire. L’indication des tâches déclarées constitue ici la référence et l’argument majeurs. Prenons l’exemple des enquêtés manifestement ‘formateurs intervenants pédagogiques’ (agents de base pour être clair). Nombre d’entre eux ont numéroté en choix 3 la polarité politique (Q.86), et non pas les items / tâches *participation à l’élaboration de la politique de formation et/ou gestion de budgets de formation* (Q.87). Dans un ordre d’idées similaire, d’autres agents occupant ostensiblement une fonction de type ‘politique et/ou stratégique’ ont néanmoins numéroté en choix 3 (Q.86 toujours) la polarité pédagogique. Vérification faite sur la Q.87, ils n’avaient pas coché l’item / tâche *intervention directe dans des stages*. Notre vigilance au codage était donc essentielle dans un souci de cohésion. En tout état de cause, on pouvait raisonnablement penser que, souhaitant repérer des polarités, la troisième risquait - quand bien même elle eût emprunté ici ou là une part de réalité - de n’être qu’accessoire, si ce n’est fictive. Notre choix appellerait néanmoins sa vérification ultérieure.

Cinq polarités fonctionnelles ont donc été initialement adoptées. Quatre d’entre elles relèvent d’un codage mixte, choix 1 / choix 2. La première concerne des agents ayant déclaré en choix 1 le pôle politique, avec un choix 2 sur la coordination; la seconde traduit un choix 1 en coordination, un choix 2 en politique; la troisième un choix 1 en coordination, un choix 2 en intervention pédagogique; la quatrième un choix 1 en intervention pédagogique, un choix 2 en coordination; la cinquième enfin des agents ayant coché uniquement la polarité intervention péda-

gogique. Nous dénommerons, pour la suite de l'exposé et par convention, ces cinq polarités de la façon suivante: *organisation politique*, *organisation stratégique*, *organisation pédagogique*, *formation multi-tâches*, *formation stricte*. Dernière justification de ce choix, et par souci d'honnêteté intellectuelle, seuls 4 agents s'étaient positionnés sur l'unique pôle politique; 6 autres sur le pôle coordination. Après moultes réflexions et vérifications (items / tâches..) , nous les avons classés dans leur catégorie de référence dominante la plus vraisemblable.

Ceci étant posé, on observe de façon quasi immédiate un double phénomène. Les appellations de fonction référant assez explicitement à une activité dominante *d'intervention pédagogique* apparaissent relativement sans équivoque (colonne de gauche). Les appellations de fonctions dont on pouvait penser qu'elles réfèrent à des activités à dominante de type *organisationnel* se répartissent en revanche selon une multiplicité de polarités (colonne de droite).

Dans le premier cas, il y aurait normalisation, banalisation, d'un certain nombre d'appellations fortement corrélées à l'activité qu'elles représentent et décrivent. C'est très net pour ce qui concerne les termes génériques de *formateur* (249 sur 261), d'*animateur* (25 sur 27), d'*enseignant* (7 sur 7) ou de *professeur* (18 sur 18). Cette dernière appellation se rencontre essentiellement dans les Chambres de Métiers, eu égard au statut officiel en vigueur, celui de Professeur de Centre de Formation d'Apprentis (C.F.A.) précisément. On note tout de même dans un certain nombre de cas un glissement d'une dénomination d'activité, ou fonctionnelle, vers un statut (de l'emploi): ainsi les appellations de *vacataire* (3), dans une mesure moindre de *chargé de cours* (4), par exemple.

Une disparition notable: les références au travail social et à l'animation. Les appellations (et les effectifs ad hoc) d'*éducateur* ou encore '*xxx_social*' sont peu nombreuses (10 & 6 respect.). Prévisible ou non au départ, le champ de la formation enquêté ne concernerait plus aujourd'hui, dans sa quasi totalité, que des structures ayant pour activité principale - et vocation d'ailleurs - la formation. En revanche, les *psychologues* font leur entrée dans le champ (22). On notera cependant que bien souvent ne sont identifiés ainsi que les *conseillers d'orientation psychologues* de l'Education Nationale, dans les CIO dépendant de la structure DAFCO / GRETA.

T. 7 - Fonction déclarée / regroupement fonctionnel (effectifs)

POLARITE FONCT.	Org. polit.	Org. strat.	Org. pédag	For. m.-t.	For. strict	TOT.
Formateur	1	1	3	81	116	202
Formateur technique			1	8	7	16
Formateur matière				5	10	15
Form. coordonnateur			5	7		12
Formateur animateur				4	3	7
Formateur généraliste				1	2	3
Form. chargé de suivi			1	1	1	3
Form. prospecteur				2		2
Form. conseil				1		1
Animateur formateur				3	9	12
Animateur			2	4	5	11
Animateur emploi					2	2
Aide animateur					2	2
Chargé de cours				1	3	4
Vacataire				1	2	3
Comptable formateur				1		1
Secrétaire					1	1
Consultant				1		1
Professeur				7	9	16
Enseignant				1	6	7
Prof. enseignant. tech.				1	1	2
Référent social				1	2	3
Chargé suivi social				1	1	2
Moniteur social				1		1
Educateur				1	2	3
Educateur technique				3	4	7
Cons. orient. psycho.			1		14	15
Psychologue				4	2	6
Conseiller orientation					1	1
Resp. filière				2		2
Form. resp. action			1			1
Resp. matière			1			1
Resp. secteur			1			1
Resp. section				1		1
Assistant d'études		1		1		2
Assistant de formation			1			1
Ingénieur d'études			1			1

POLARITE FONCT.	Org. polit.	Org. strat.	Org. pédag	For. m.-t.	For. strict	TOT.
Chargé relations entr.			2	3	3	8
Adjoint, CRE		1				1
CFC charg. rel. entr.		1				1
Gestion. alternance			1			1
Resp. activ. entrep.				1		1
Coordon. alternance		1				1
Coordonnateur	1	2	1	1		5
Coord. formateur			3	2		5
Coord. dispositif			2			2
Prof. charg. coordin.		1				1
Resp. pédagogique	1	3	2			6
Coord. pédagogique			3			3
Cons. pédagogique			1			1
Chef d'unité			3			3
Chef de service	2	1				3
Resp. de formation	1	5	3	2		11
Ingénieur formation		1				1
Chargé de mission	1	5	4			10
Chargé G.R.H.	1					1
Resp. activ. conseil	1					1
Resp. tech. commer.		1				1
Resp. administratif		1				1
Cons. form. cont.	12	15	1	3		31
Resp. centre	7	3				10
Resp. APP		2	2	1		5
Resp. site		2	2			4
Resp. établissement	1	1				2
Respons. agence		1				1
Directeur	16	1				17
Directeur adjoint	3	1				4
Directeur de CIO	1	1				2
Direct. de formation	1					1
Direct. formateur		1				1
Personnel direction	2					2
Secrétaire général	1					1
ENSEMBLE	53	53	48	158	208	520

La reconnaissance de leur fonction reste toutefois formelle et non pas statutaire.²²⁴ Dans le secteur privé au contraire, associatif 1901 surtout, nous avons enquêté un nombre certes restreint d'agents diplômés en psychologie au même titre que leurs homologues publics, mais s'identifiant sous le vocable de *formateur*. Il y a là trace d'un enjeu social manifeste, eu égard notamment à l'usage de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation.

Deux cas isolés apparaissent encore: *secrétaire*, et *comptable-formateur* (1 chaque fois). En fait, nous soupçonnons qu'il y en ait quelques autres disséminés ça et là, c'est à dire des agents remplissant une double fonction dans leur institution. En position d'activité (disons) 'administrative', ils interviennent plus ou moins régulièrement en formation dans leur domaine de compétence. L'inverse est sans doute tout aussi vraisemblable, mais moins décelable. Les justifications sont diverses: du transfert de savoir-faire à la rationalisation des moyens..

En l'état, ce premier ensemble d'appellations coïncide assez nettement avec la polarité d'activité qu'elles expriment. On sait ce qu'est un *formateur*, c'est à dire un intervenant pédagogique auprès des publics. En l'occurrence aussi, ce qu'il ne sera pas?..

Dans le second cas, rien n'est moins sûr. Si le détachement de la polarité strictement *d'intervention pédagogique* semble net, la répartition dans l'un ou l'autre type *organisationnel* présente un certain flou. Pour prendre des appellations que l'on eût crû 'normalisées' aujourd'hui, telles *coordonnateur* ou *responsable de..*, rien ne paraît moins sûr que d'affirmer une détermination de leur unité fonctionnelle. Autre exemple, les *chargés de mission*, appellation (quasi exclusive) des GRETA, sont dans un cas similaire. Investis d'une 'mission' a priori spécifique, rattachés plus ou moins directement à un Conseiller en Formation en titre, parfois encore - cela dit d'expérience - 'simple grade' également, leur rôle oscille entre le *stratégique* et le *pédagogique*.

D'un côté, les appellations de *directeur*, comme finalement de *responsable de site, centre..* ou encore de *Conseiller en Formation Continue* (essentiellement de type GRETA) s'inscrivent sans guère d'équivoque dans une pratique de type *politique et/ou stratégique*. Seuls 5 cas font exception chez les *responsables de site* ou d'*Atelier Pédagogique Personnalisé*, de

²²⁴ *Fait administratif, c'est dans le même temps une commodité par rapport au diplôme nécessaire pour en porter le titre effectif. Nous le verrons par la suite, un nombre non négligeable d'entre eux ne possèdent pas le DESS ou le DEA accompagné du stage obligatoire.*

même 4 chez les *C.F.C.*. Pour ces derniers, nous avons affaire ici principalement aux agents du *C.U.E.E.P.*, dont la fonction comporte explicitement une part d'intervention pédagogique. Sur un plan similaire apparaissent encore, certes en nombre limité, une série d'appellations que nous qualifierons de 'technicistes': *chargé de gestion de ressources humaines, responsable activité conseil / commercial ou administratif, voir même ingénieur de formation*. Quoiqu'il en soit, leur unité fonctionnelle est clairement définie, elle aussi, comme de type *politique et/ou stratégique*.

D'un autre côté, deux faits notables. Le premier concerne ce qui relèverait d'une fonction directement liée à l'entreprise. Exceptés deux cas identifiés (l'un - *adjoint, C.R.E.* - est dans le même temps associé dans une *S.A.R.L.*, l'autre - *C.F.C. chargé de relations entreprises* - investi d'une mission particulière tout en occupant une fonction typiquement stratégique au sein de son organisme), il semblerait qu'il y ait une certaine dilution de cette fonction par devant une appellation a priori référencée. Vérification faite, tous interviennent, plus ou moins largement, directement dans les divers stages organisés: que ce soit en techniques de recherches d'emploi, en techniques commerciales voir pourquoi pas en 'français-maths..'. Le fait est ici particulièrement révélateur. La seconde observation concerne la faiblesse (dans les effectifs) de ce que l'on pourrait appeler la fonction de 'coordination / conseil pédagogique'. Seuls 10 sujets y font référence explicite. Peut-on y adjoindre les 6 *responsables de filière, secteur ou autre section*?

Finalement, quels premiers enseignements? Une chose serait de dire que la diversité des appellations ne permet pas d'assimiler une dénomination *x* ou *y* avec une polarité fonctionnelle d'activité. Une seconde serait, nous venons de le montrer, qu'il convient de dépasser ces appellations justement, pour nous concentrer sur ces polarités fonctionnelles. Elles seules sont de nature à permettre d'identifier des sphères d'activité, indépendamment pour l'instant de toute répartition hiérarchique comme de différenciation sociale dans la division du travail. En l'état, on assisterait à une scission assez nette autour d'un pôle *intervention pédagogique* marqué, identifié par un nombre restreint d'appellations clé: *formateur, animateur..* notamment. Le flou observé dès qu'il y aurait *responsabilité organisationnelle* masque à peine la polarité de type *politique et/ou stratégique*, cependant que la 'traduction du politique en pédagogique', pour reprendre une expression de S. De Witte, apparaîtrait tout à la fois numériquement faible, comme de nature à être prise en charge quasiment par tout un chacun dans son domaine.

Sur cette base, la répartition des effectifs montrerait, au sein de notre population, que 366 sujets sur 520 seraient concernés par une activité de type *intervention pédagogique*, soit 70.38%. La proportion $\frac{1}{4}$ - $\frac{3}{4}$ refléterait ainsi les observations généralement constatées. S'y adjoindraient 106 agents positionnés sur des activités de type *politique et/ou stratégique*, soit 20.38%. On noterait alors la faiblesse du maillon *organisation pédagogique*, identifié pour seulement 48 agents. Cela dit, ce tableau d'ensemble à caractère distinctif nécessite un approfondissement au niveau des tâches déclarées être assurées régulièrement. De leur correspondance ou non avec les polarités fonctionnelles mises en évidence de manière 'brute' dépend la validité de l'analyse engagée.

2. **L'ENCHEVETREMENT APPARENT DES TACHES**

Nous avons effectué ce relevé exhaustif des tâches déclarées, croisées avec les polarités fonctionnelles issue de la première analyse (Q. 87, tab. 8). Avant d'en entreprendre le commentaire, une précision méthodologique. De notre point de vue, la question était maladroitement libellée. Lorsque nous demandons « *Dans la liste ci-dessous, pouvez-vous indiquer les activités que vous assurez régulièrement?* », le terme « *régulièrement* » permet malaisément - du moins a priori -, d'évaluer la portée stratégique de l'item coché. Ainsi, un 'directeur d'organisme' peut avoir déclaré son *intervention directe dans des stages*, alors que ladite intervention ne l'occupe que 2 ou 3 heures par semaine ou tous les 15 jours. Inversement, un 'formateur intervenant' aura fait de même peut-être concernant tel ou tel item ne relevant guère de son champ principal d'activité. L'intensité fait ici défaut, tout en notant que la polarité pourrait permettre d'y remédier, mais en partie tout de même. Sur ce point, on touche sans doute à une limite de notre outil.

Nonobstant, et c'est là un enseignement statistiquement essentiel en ce qu'il conforte la pertinence sémantique des item-tâches proposés, chacun de leurs croisements avec les polarités dégagées se trouve validé d'un χ^2 significatif au seuil .001 (sauf une exception sur *autres tâches* à .004), que renforce un Coefficient normé de contingence le plus souvent (très) élevé, voir exceptionnel. Sauf à considérer que nous ne saurions prétendre avoir épuisé l'exhaustivité des activités potentielles ou effectives de Formateur, on peut raisonnablement poser que nous pointons des éléments fonctionnels importants de leur activité globale. Choix d'exposition primaire, l'ordonnancement général du récapitulatif est établi à cet effet suivant l'intensité - sens statistique - des dites relations. Question: pour quelles distinctions, ou discriminations, internes?

Modalité d'une lecture autant compréhensive que rationnelle des chiffres, l'analyse initiale des choix d'ensemble fournit immédiatement les premières données d'un cadrage éclairant. 81.73% des enquêtés déclarent, à un titre ou à un autre, une *intervention directe dans des stages*; 21.54% leur *participation à l'élaboration de la politique de formation*, 18.85% à la *gestion de budgets de formation*. Notre réserve exprimée ci-avant serait-elle justifiée, à en croire l'ampleur de l'item *intervention*..? Le fait est qu'elle ne s'applique pourtant pas uniformément. Les trois chiffres cités tendent à montrer que ce ne serait pas tant l'intervention pédagogique qui discriminerait les activités et fonctions des agents que le fait d'avoir accès ou non à des tâches 'sensibles', c'est à dire d'ordre stratégique et/ou politique. Nous y viendrons dans un instant.

**T. 8 - Tâches déclarées / regroupement fonctionnel
(% 'oui' pour chaque tâche & groupe)**

REP. ACTIVITES	Org. polit.	Org. strat.	Org. pédag	For. m.-t.	For. strict	ENS.	C.n.c.
Part. élab. politique formation	96.23	84.91	20.83	3.80	0	21.54	0.924
Gestion de budgets de form.	81.13	60.38	18.75	8.86	0	18.85	0.809
Animation équipe pédag.	79.25	88.68	77.08	28.48	5.29	35.00	0.788
Intervention directe stages	18.87	54.72	75.00	99.37	92.79	81.73	0.768
Recherche & choix interv.	66.04	71.70	52.08	20.25	1.92	25.77	0.725
Conseil en formation	64.15	77.36	41.67	24.05	6.73	28.27	0.669
Elaboration progr. form.	79.25	86.79	64.58	68.35	20.19	51.73	0.662
Analyse des besoins	79.25	79.25	50.00	39.24	17.31	39.62	0.602
Commercialisation stages	52.83	49.06	25.00	16.46	1.92	18.46	0.600
Etudes & recherches	52.83	41.51	18.75	18.99	3.85	18.65	0.541
Travaux administratifs	86.79	75.47	72.92	62.66	31.73	55.00	0.533
Information sur la formation	60.38	73.58	66.67	51.27	25.96	45.77	0.469
Suivi alternance entrep.	11.32	39.62	56.25	68.35	43.27	48.46	0.453
Suivi stagiaires issue form.	16.98	45.28	58.33	56.33	25.48	39.04	0.438
Recrut. & orient. stagiaires	37.74	54.72	60.42	65.82	31.73	47.69	0.412
Evaluation de stages	47.17	64.15	52.08	62.03	31.73	47.69	0.380
Suivi évol. tech. entrep.	22.64	16.98	14.58	22.78	3.37	13.65	0.350
Suivi évol. org. trav. entrep.	30.19	15.09	16.67	16.46	3.85	12.69	0.342
Conception outils pédagog.	41.51	47.17	60.42	74.05	48.56	56.54	0.341
Réalisation de bilans	32.08	52.83	47.92	61.39	41.83	48.46	0.274
Autres tâches	20.75	7.55	8.33	8.23	3.85	7.69	0.241
EFF. / TYPE DE PRATIQUE	53	53	48	158	208	(520)	

Note: tous les χ^2 , croisements successifs 'item-tâche proposé / regroupement fonctionnel', sont significatifs à $P < .001$, sauf sur 'autres tâches' où $P = .004$. Précision importante, ils ont été calculés - de même que le Cnc - en tenant compte des choix déclarés comme de leur absence (oui / non).

Dans un ordre d'idée similaire, le *recrutement des intervenants* est déclaré par 25.77% des agents. En revanche, *l'animation d'équipe pédagogique* l'est plus souvent: 35%. Ce dernier item mérite toutefois une attention particulière: comment les enquêtés l'ont-ils compris, voir quelle interprétation en ont-ils fait? S'agit-il de la maîtrise réelle du procès d'animation, ou de leur participation dans le procès, au sens où ils en seraient un élément actif?

Cinq items semblent avoir été peu cochés, révélateurs dans la non complémentarité de leurs choix d'une logique particulière de fonctionnement du champ étudié. Ainsi du *suivi des évolutions technologiques en entreprise* (13.65%) et du *suivi des évolutions de l'organisation du travail en entreprise* (12.69%): comparativement aux 48.46% de choix portés sur le *suivi de l'alternance en entreprise*, il y a là manifestement trace d'un décalage. Cette activité apparaîtrait ainsi quelque part isolée, au sens de déconnectée de ses fondements spécifiques. La gestion de masses horaires à l'intérieur d'un budget temps est en ce domaine un fait maintes fois observé. L'item *études et recherches* est également faiblement coché: 18.65%. Comparé aux 56.54% de choix pour la *conception d'outils pédagogiques*, il y a là de nouveau un décalage, toute chose étant égale par ailleurs, du même ordre que celui observé précédemment. Enfin la *commercialisation des stages* pourra être comprise comme une spécificité. Le chiffre de 18.46% étonnera peu; reste à savoir qui est concerné.

La répartition des choix selon les polarités d'activité s'avère peu aisée. Elle nécessitera la mise en oeuvre d'une technique de modélisation mathématique particulière exposée dans le paragraphe suivant. Plusieurs observations apparaissent toutefois nettement. Les agents classés sur le pôle *formation stricte* ont visiblement coché un nombre restreint d'items, axés très directement sur l'intervention pédagogique justement. Ils ont exclu (ou sont exclus de..) tout choix stratégique au sein de leur institution. Il en va ainsi de *l'élaboration de la politique de formation* (0%), de *la gestion de budgets* (0%), de *la recherche des intervenants* (1.92%), de *l'animation d'équipe* (5.29%), de *la commercialisation des stages* (1.92%) ou encore du *conseil en formation* (6.73%). Le contraste est très net entre *suivi de l'alternance* (43.27%) et *suivi des évolutions technologiques* (3.37%) ou de *l'organisation du travail* (3.85%) *en entreprise*. L'item *études et recherches* ne compte lui aussi que pour 3.85%. On peut ainsi pressentir que nous isolons d'ores et déjà une masse d'agents conséquente, 208 sur 520 soit 40%, dont l'activité principale et essentielle serait une activité de production, qui plus est coupée, sur tel ou tel aspect ou problématique, de ses fondements spécifiques (et légitimes du reste).²²⁵

²²⁵ On pourrait évoquer ici brièvement les résultats de la question 93, relative aux sources de difficultés des 'formateurs intervenants'. Nous ne lui consacrons pas de traitement particulier dans le texte, car non directement reliée à notre problématique et logique de démonstration. Néanmoins, l'item 'gestion de l'alternance' y était explicitement proposé aux enquêtés: seuls 10.37% l'ont déclaré comme source précisément de difficulté, quel que soit le type particulier de polarité 'intervention pédagogique', qui plus est en avant dernière place et juste devant.. 'autre difficulté' (3.75%)! En tout premier lieu ils ont évoqué la 'motivation des stagiaires' (69.74%), 'l'hétérogénéité des stagiaires' (57.64%), 'l'individualisation de la formation' (42.07%). Les taux de choix chutent ensuite: 'évaluation de la formation' (22.19%), 'gestion de la relation pédagogique' (20.17%) etc. Autrement dit il y aurait ceci d'étrange - de notre point de vue strictement personnel - que ces 'formateurs' n'éprouveraient guère

Quelle(s) distinction(s) avec les agents positionnés sur la polarité *formation multi-tâches*, c'est à dire relevant d'une activité de production en premier choix, et orientation en second choix vers une série de tâches moins courantes liées à l'organisation pédagogique? Sur les aspects typiquement stratégiques et/ou politiques, les différences sont minimes: *politique* 3.80% et *budgets* 8.86%. Pour le reste, il semblerait qu'ils soient plus ou moins concernés, de manière plus ou moins régulière ou intense, par des tâches ne relevant pas directement de l'acte productif tel que décrit ci-avant, mais en constituant l'environnement quasi immédiat. On note ainsi *l'information sur la formation* (51.27%), *l'élaboration de programmes* (68.35%), *la conception d'outils pédagogiques* (74.05%), *l'évaluation de stages* (62.03%), *le recrutement et l'orientation des stagiaires* (65.82%), *le suivi des stagiaires à l'issue de la formation* (56.33%), jusqu'aux *tâches administratives* (62.66%) etc.. Bref, cette catégorie d'agents ferait quasiment tout au sein de leur organisme, dès lors que cela peut concerner l'environnement du stagiaire comme la préparation de l'acte pédagogique, et que dans le même temps cela ne touche pas aux sphères décisionnelles stratégiques et/ou politiques. Le fait qu'ils aient plus souvent coché *recherche et choix des intervenants* (20.25%) ou *animation d'équipe* (28.48%), rompt certes avec leurs collègues précédents, mais les chiffres demeurent très largement inférieurs aux agents de type organisationnel. Resterait encore à savoir si leur implication dans ces deux tâches relève d'une réelle compétence stratégique, ou s'il s'agit plus d'une forme participative tenant soit à l'organisme soit à eux-mêmes dans leur représentation courante de l'activité.

Passons directement aux polarités de type *politique et/ou stratégique*. En quoi ces agents se distinguent-ils de ceux classés sur une polarité *formation*, qu'elle soit de type *stricte* ou *multi-tâches*? Point central, eux seuls font état d'une implication quasi totale dans les processus décisionnels *politiques* (96.23 & 84.91%) et/ou *financiers* (81.13% & 60.38% respect.). La *commercialisation des stages* est elle aussi de leur ressort (52.83 & 49.06%), bien que la faiblesse relative de ces deux chiffres trahisse quelque part et à notre sens un retrait de cette activité. Pour qu'il y ait commercialisation, encore faut-il qu'il y ait un 'produit' à vendre, sur un 'marché'. Considérant qu'au sens économique du terme celui-ci ne saurait avoir cours dans le cadre des logiques institutionnelles publiques - c'est bien le cas dominant des organismes enquêtés -, n'était-ce pas finalement prévisible que cette tâche soit plus ou moins mal appréhendée? En poursuivant le raisonnement, on pourrait même s'interroger sur ce que peut être, dans ce con-

de difficulté face à 'l'alternance', alors que l'on sait par ailleurs qu'il s'agit toujours aujourd'hui d'une problématique aux contours 'incertains'.. et que dans leur cas elle se trouverait déconnectée comme nous l'avançons, de ses fondements centraux que sont les 'évolutions technologiques' et de 'l'organisation du travail' en entreprise..

texte, une 'politique de formation', quand on est finalement perçu, globalement et ni plus ni moins, comme un prestataire de service..

L'*intervention directe dans des stages* est peu déclarée chez les agents classés sur le pôle *organisation politique* (18.87%), un peu plus de la moitié l'ont fait sur le pôle *organisation stratégique* (54.72%). La *recherche et le choix des intervenants* (66.04 & 71.70%) comme l'*animation d'équipe pédagogique* (79.25 & 88.68%) sont en revanche prédominants, et dira-t-on, dans la logique attendue des choses. Ces deux items relèvent de processus décisionnels stratégiques, notant qu'y sont cette fois assez largement associés les agents en polarité *organisation pédagogique* (52.08 & 77.08% respect.).

Une distinction s'opère cependant de façon quasi asymétrique à ce que nous notions au sujet des agents 'directement productifs' (*formation stricte*), qui s'étend également à ceux précédemment identifiés sur l'*organisation pédagogique*. On assiste à une baisse des items jouxtant l'acte formatif en lui-même, et à une augmentation sensible de tâches non directement liées à ce même acte. Pour donner quelques exemples, on observe l'accroissement de l'*analyse des besoins* (79.25, 79.25%), du *conseil en formation* (64.15, 77.36%), de l'*information sur la formation* (60.38 & 73.58%) ou encore des *études et recherches* (52.83 & 41.51%)²²⁶, quand dans un même mouvement décroissent les choix portés sur la *conception d'outils pédagogiques* (41.51, 47.17), le *recrutement & l'orientation des stagiaires* (37.74, 54.72%) ou le *suivi de l'alternance* (11.32, 39.62%). Il est sur ce point remarquable que dans les polarité de type *politique* et/ou *stratégique* - principalement - les agents en question déclarent suivre les *évolutions technologiques* (22.64, 16.98%) ou l'*organisation du travail en entreprise* (30.19, 15.09%), et que ce *suivi de l'alternance* soit confié à d'autres. Dans ces deux derniers cas, la faiblesse globale des scores est bien évidemment révélatrice d'une faible implication générale des agents, mais pour le peu qu'ils s'y investissent, on retiendra la séparation caractéristique des tâches et des rôles qui va, à notre sens, à l'encontre de l'entité *suivi de l'alternance* (11.32, 39.62%). Serait-ce encore l'effet d'une certaine 'noblesse des tâches', en vertu de la place de chacun dans la division du travail?

²²⁶ Ainsi la question 98, portant sur la participation à des 'recherches, expérimentations ou innovations particulières en formation d'adultes'. Si l'on considère les cinq polarités fonctionnelles des organisateurs politiques aux formateurs stricts, les chiffres s'établissent (taux déclaré de participation) à 65.31, 57.14, 60.87, 40.14 et 17.71%. Indice révélateur de ce à quoi les uns et les autres ont accès ou non, selon leur place dans la division du travail.

Il se produirait ainsi une double ligne de fracture. La première séparerait, globalement, les activités de *production directe* de l'acte formatif des activités *stratégiques et/ou politiques*. La seconde, et c'était moins visible ou attendu sous cette forme, les tâches de *conception pédagogique* au quotidien des tâches plus conceptuelles de *suivi stratégique*, alors qu'elles relèvent finalement toutes du même domaine formatif. Cela dit, notre analyse de l'avenant de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation - considérant qu'il entérinait pour partie l'état de fait existant - n'était-il pas explicite sur ce point? Et pour l'exprimer de façon imagée, la production d'un côté, le bureau des méthodes et l'ingénieur de l'autre?

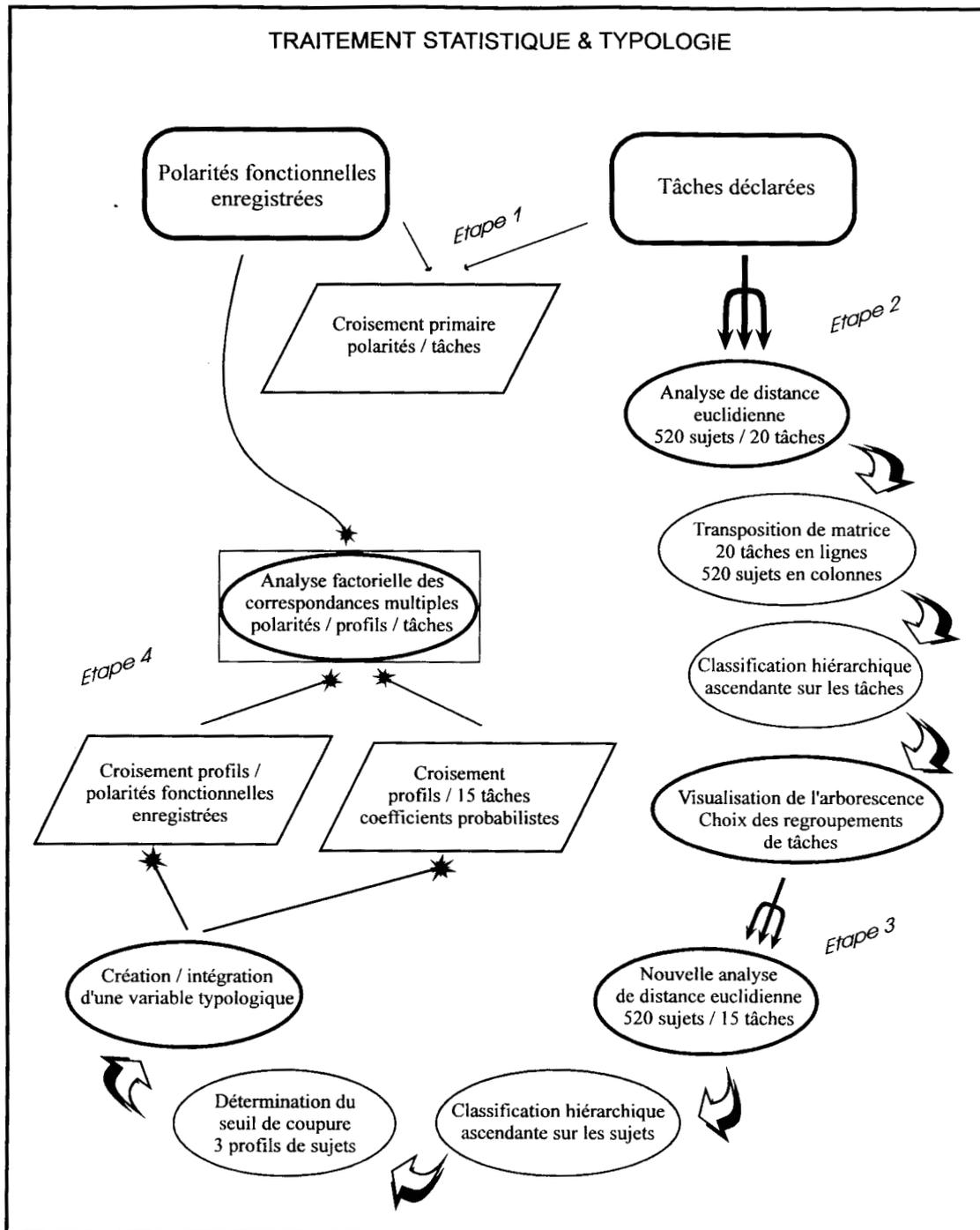
Considérons pour l'heure ces observations comme un premier degré de l'analyse. La mise en oeuvre d'une technique plus élaborée, les classifications typologiques, permettra de nous assurer plus solidement et plus finement de sa pertinence, de même que de ses limites éventuelles.

§ 3. UN ESSAI DE MODELISATION MATHEMATIQUE

L'outil de modélisation mathématique mis en oeuvre dans ce paragraphe repose essentiellement sur l'analyse de distances. Le schéma récapitulatif qui suit permettra au lecteur de visualiser plus sûrement, à chaque moment mathématique et stratégique, sa place exacte dans l'enchaînement global.

Comme indiqué, nous l'utiliserons en deux temps essentiels:

- analyse de distances sur les tâches pour en étudier les proximités, avec représentation arborescente issue d'une classification;
- analyse de distances sur les sujets par les tâches, toujours avec classification mais cette fois génération / réintégration d'une variable typologique de synthèse (profil de tâches pour chaque agent).



1. ANALYSE DE DISTANCES & CLASSIFICATION HIERARCHIQUE

Une première chose est d'observer et d'étudier les proximités entre tâches. La question peut se résumer de la manière suivante: parmi toutes celles proposées, selon qu'elles soient déclarées ou non, certaines sont-elles plus ou moins proches que d'autres?

Telle que nous avons construit la question 87, les 20 items principaux²²⁷ correspondent à autant de variables dichotomiques codées 0 pour ‘non déclaré’ et 1 pour ‘déclaré’. Choix de méthode, nous avons retenu le mode d’analyse de distance euclidienne. Notre objet étant la discrimination des tâches dans une perspective de classement par inclusion / exclusion, elle est tout à fait indiquée, ainsi que rappelé:

Soit la matrice *Tâches x Individus* $M(p,n)$ p tâches, n individus
de terme courant $m_{p,n} \in \{0,1\}$

La distance entre deux tâches i et j est la suivante:

$$\delta_{i,j} = \sqrt{\sum_{k=1}^n (m_{i,k} - m_{j,k})^2}$$

La contribution de chaque sujet à la distance entre deux tâches est donc:

- **0**, si les tâches sont simultanément absentes ou présentes chez les 2 sujets (concordance)
- **1**, si l’une est absente et l’autre présente, ou vice-versa (discordance).

Insistons bien sur cette précaution élémentaire prise dès l’élaboration du questionnaire, ces 20 items / variables peuvent être considérés comme approximativement homogènes pour être agrégés à un même calcul, et approximativement indépendants pour être considérés comme orthogonaux. Les défauts notables eussent conduit autrement à la construction de ce que l’on pourrait appeler des ‘chimères conceptuelles’ (type ‘poireau / carotte’) dans le premier cas, à surpondérer clandestinement les thèmes représentés par plusieurs items dans le second cas. Sémantiquement, tous réfèrent à une notion commune - l’activité des enquêtés dans un procès de formation -; chacun avait libre choix d’en cocher autant que ce à quoi son activité l’y rapportait.

Dans son principe, l’idée est que chacune des variables composant le profil est considérée comme l’une des dimensions d’un espace qui en comporte autant que de variables. Dans un espace à deux dimensions, le théorème de Pythagore²²⁸ fournit le moyen de calculer la distance

²²⁷ Nous avons écarté l’item « autre tâche », considérant, malgré un score de choix à hauteur de 7.69%, que nous ne disposions d’aucune information permettant de les identifier, notamment selon la polarité d’activité déclarée.

²²⁸ Dans le triangle rectangle, le carré de l’hypoténuse est égal à la somme des carrés des deux autres côtés.

entre deux points comme la racine carrée des différences entre leurs coordonnées dans chaque dimension. De là, on étend le modèle à un nombre quelconque de dimensions. S'agissant dans le cas présent de réaliser une analyse de distances sur les tâches et non sur les sujets, il suffit de transposer la matrice pour réaliser le calcul. Non pas 520 sujets en lignes selon leur profil en 20 variables / tâches colonnes, mais l'inverse, chaque tâche devenant un 'sujet théorique'.

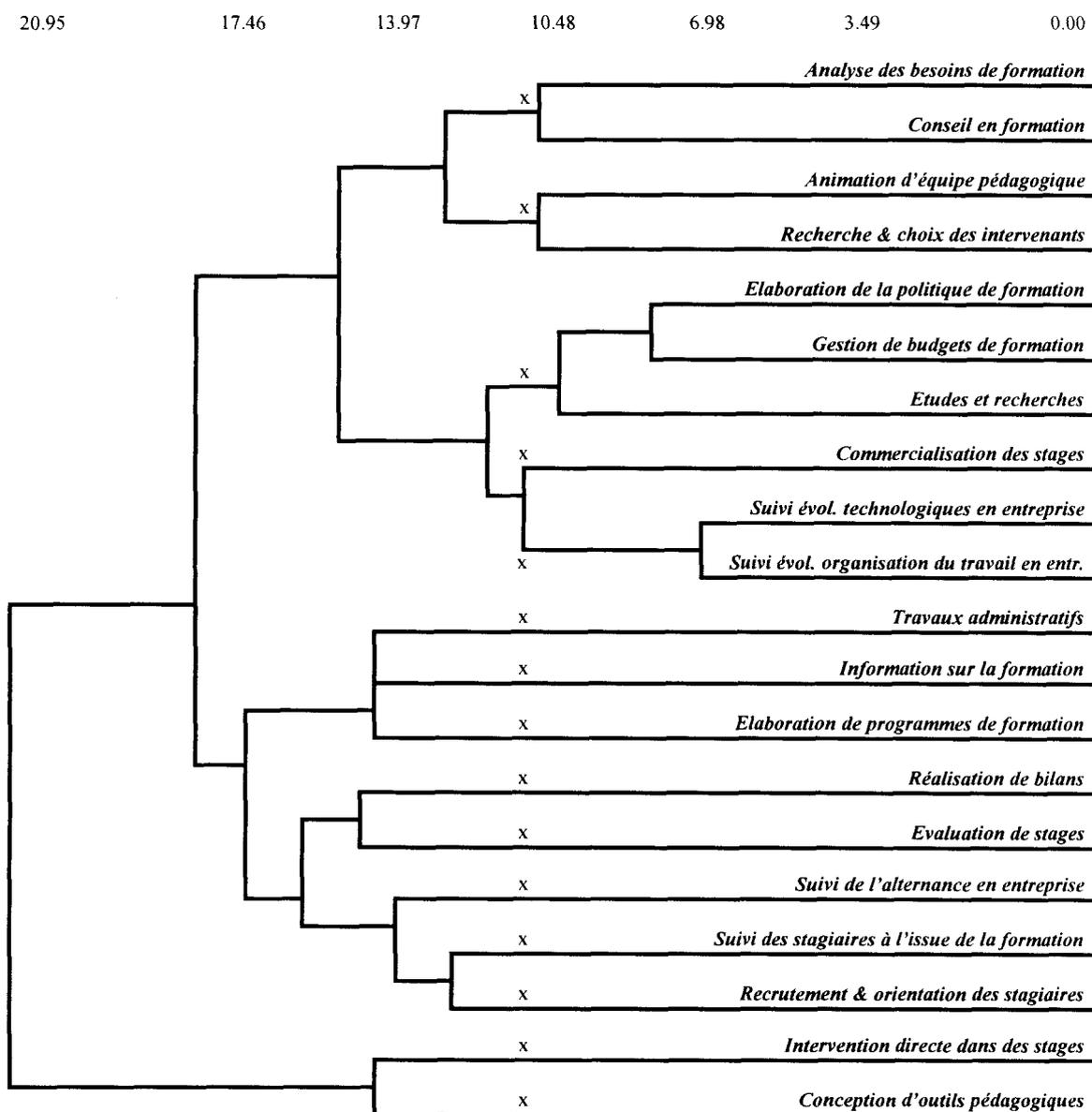
De là, nous opérons une classification hiérarchique ascendante sur les distances calculées. Le principe de base étant de rassembler ce qui se ressemble et de séparer ce qui se ressemble moins, la méthode associe au départ, sur la base des distances produites, le couple d'éléments qui se ressemblent le plus, c'est à dire pour lesquels la distance est la plus faible. Ce couple d'éléments étant alors considéré comme une classe, l'opération est réitérée jusqu'à ce que la totalité des éléments soit agrégée en une seule classe. Chacune des itérations crée donc une classe à deux éléments, qui peuvent être eux-mêmes des classes. La méthode tire le qualificatif de *hiérarchique* de cet emboîtement de classes. Elle est dite *ascendante* parce que l'on part des éléments pour aller vers des structures de plus en plus complexes et ramifiées (une approche *descendante* consisterait à commencer par répartir tous les éléments entre deux grandes classes, à les subdiviser en sous-classes plus petites jusqu'à atteindre le niveau élémentaire).

Dans le calcul du lien entre classes - c'est à dire le mode de calcul de la distance entre deux classes -, nous préférons la méthode du saut maximal. La distance d'un élément à un groupe y est définie comme sa distance au composant du groupe dont il est le plus éloigné. La méthode est ainsi la plus discriminante, car elle évite aussi longtemps que possible de réunir des éléments relativement éloignés, même s'ils ont entre-temps fait alliance avec des éléments intermédiaires plus proches entre eux. Par contraste, la méthode du saut minimal se serait révélée plus 'agglutinante', celle du saut moyen non suffisamment satisfaisante eu égard à la distance exprimée par rapport au barycentre. Enfin pour terminer, la représentation d'un arbre couché permet d'éviter - cas relativement fréquent malgré tout - une mauvaise qualité des projections sur un repère orthonormé, et de là certaines erreurs d'interprétation.²²⁹

²²⁹ Sur ces points, nous renvoyons à A. Dubus, *Méthodes & pratique du traitement statistique en Sciences Humaines*, Lille, Les Trois-Monts, 1992. Nous empruntons assez largement aux termes mêmes de l'auteur avec lequel nous entretenons, au fil du temps, des relations de recherche particulièrement suivies.

La figure ci-après fournit la représentation arborescente de cette classification sur les tâches. Quatre sous-ensembles ressortent nettement, visualisés selon le niveau de distance où s'opère leur regroupement: autant la fourchette reliant deux ou plusieurs éléments se situe vers la droite (moindre distance), autant ces éléments sont proches entre eux. Le résultat est éloquent.

REPRESENTATION ARBORESCENTE de la CLASSIFICATION SUR LES TACHES
(distance euclidienne, saut maximal)



Note: les croix dans l'arborescence indiquent les points de coupure retenus pour le regroupement et la classification typologique - avec entrée sur les sujets - qui en découle.

Deux premiers sous-ensembles regroupent respectivement *analyse de besoins, conseil en formation, animation d'équipe pédagogique, recherche et choix des intervenants* d'une part; *élaboration de la politique de formation, gestion de budgets de formation, études et recherches,*

commercialisation des stages, suivi des évolutions technologiques et de l'organisation du travail en entreprise d'autre part. Il s'agit là clairement, nous l'avons noté de façon moins formalisée, de tâches liées aux polarités fonctionnelles de type *politique et/ou stratégique*. Leur proximité matérialisée traduit la validité de notre observation antérieure. Il y a toutes chances pour qu'elles aient été déclarées le plus souvent conjointement.

Un troisième sous-ensemble apparaît relativement multiforme. Il concerne essentiellement des tâches situées dans la périphérie plus ou moins immédiate de l'intervention pédagogique. Une fourchette les sépare toutefois sur ce point en deux fractions: *travaux administratifs, information sur la formation, élaboration de programmes de formation* d'un côté; *réalisation de bilans, évaluation de stages, suivi de l'alternance, suivi / recrutement / orientation des stagiaires* de l'autre. En fait, on reconnaît dans la première celles qui concernent tendanciellement les fonctions de type *organisationnel*, dans la seconde celles qui constituent sans conteste le lot quotidien d'agents en polarité *formation*, de préférence de type *multi-tâches*. Mais chacune d'elles est clairement distincte des deux premiers sous-ensembles. En ce cas précis, les activités constitutives sont les plus discriminantes.

Enfin un quatrième sous-ensemble comprend deux seuls items: *intervention directe dans des stages*, et ce qui constitue son corollaire immédiat dirions-nous, *la conception d'outils pédagogiques*. Le fait même qu'il apparaisse isolé de façon aussi marquée, à un niveau de coupure finalement assez élevé, peut traduire deux choses. Soit ses deux composantes sont fréquemment déclarées par le plus grand nombre de sujets (en l'occurrence non discriminantes par elles-mêmes); soit effectivement un nombre x ou y de sujets ne sont concernés que par ces deux seules activités. Si nous considérons la seule activité *d'intervention directe dans des stages*, nous savons que l'une et l'autre sont exactes, référence faite aux précautions formulées tantôt quant à leur intensité. Mais nous avons vu également qu'un nombre élevé d'agents ne font principalement que cela. Il y aurait donc très vraisemblablement une spécificité 'agent de production' dans notre population enquêtée.

La répartition apparente des tâches en quatre sous-ensembles révèle ainsi manifestement une répartition primordiale entre les deux premiers et les deux suivants. D'un côté ce qui relève de *l'organisationnel stratégique / politique* avec son environnement plus 'analytique / conceptuel'; de l'autre le *pédagogique* et son environnement directement lié aux procès formatifs, et

comme le nom l'indique, aux formés. Un pas de plus est franchi dans la mise à jour d'une différenciation des fonctions, mais également de leur dichotomie, en en caractérisant les attributions respectives: de tendancielle à totalement distinctes, en même temps que discriminantes.

2. ANALYSE DE DISTANCE & TYPOLOGIE

Il s'agit maintenant de passer à l'analyse typologique proprement dite. La délimitation d'un nombre restreint de classes, au sein desquelles chacune des différentes tâches s'exprimera par sa probabilité d'apparition, permettra de mettre à jour des profils d'activités différenciés.

La classification sur les tâches l'indique clairement: il est légitime, statistiquement parlant, d'opérer un certain nombre de regroupements. Mais encore convient-il qu'ils le soient aussi 'sémantiquement' parlant. Les propositions sont les suivantes, visualisées sur l'arborescence par les croix aux embranchements appropriés: *analyse des besoins & conseil en formation; animation d'équipe pédagogique & recherche / choix des intervenants; politique de formation & gestion de budgets plus études et recherches; enfin suivi des évolutions technologiques & de l'organisation du travail en entreprise plus commercialisation des stages*. Après vérifications dans les tris croisés, la chose s'avère cohérente en ce qu'effectivement ce sont bien, selon un principe de régularité tendancielle, les mêmes agents qui sont concernés par chaque tâche donnant lieu à regroupement. Ce second traitement acquiert ainsi d'autant plus de force en évitant les 'petites classes', notamment. La technique ne présente aucun inconvénient: il s'agit d'un recodage combinant par conjonction (opérateur 'ou') à partir de chaque item des groupes correspondants, et génération de nouvelles variables de synthèse (4 en l'occurrence, se substituant aux 9 initiales).

De là, nous reprenons une analyse de distances euclidiennes tout à fait classique, sur les sujets cette fois (520 profils), suivie d'une classification hiérarchique ascendante. A terme, on détermine le nombre de classes souhaitées, correspondant à un seuil de coupure dans l'arborescence. Il va de soi qu'à ce moment il est nécessaire de procéder par essais successifs à partir de l'allure générale de l'arborescence, jusqu'à obtenir une typologie 'qui tienne la route': soit d'un point de vue sémantique, au regard des activités des enquêtés. Cela implique en fin de compte un croisement avec les polarités fonctionnelles enregistrées, tests statistiques à l'appui pour en vérifier les limites de validité.

Le tableau 9 propose cette typologie des sujets par les tâches, en trois classes. Chacune des 15 constitutives est affectée d'un coefficient probabiliste variant entre 0 et 1. Les différences sont autant flagrantes qu'explicites.

**T. 9 - Classification des sujets par les tâches
(distance euclidienne, saut moyen)**

CLASSES	0 (95)	1 (282)	2 (143)	CTR %
Recrutements / Anim. équipe	.87	.10	.71	17.25
Politique / Budget / Etudes	.87	.05	.55	16.08
Besoins / Conseil	.85	.20	.69	11.81
Programmes de formation	.78	.30	.76	7.88
Intervention stages	.41	.94	.84	5.75
Travaux administratif	.69	.37	.80	5.71
Recrutement stagiaires	.37	.35	.79	5.49
Commercialisation des stages	.56	.05	.20	5.14
Information sur la formation	.53	.30	.72	4.88
Suivi stagiaires après form.	.17	.33	.66	4.70
Bilans	.20	.46	.71	4.34
Evaluation de stages	.42	.36	.74	3.98
Suivi alternance entreprise	.20	.51	.62	3.01
Evol. tech. / org. travail	.25	.08	.36	2.23
Outils pédagogiques	.38	.56	.71	1.75

La colonne la plus à droite nous renseigne tout d'abord sur la contribution de chaque item / tâche à la détermination des classes. Les trois premiers sont de loin les plus prépondérants. Dans l'ordre, *recrutement des intervenants et animation d'équipe, politique et gestion de budgets de formation, analyse des besoins et conseil en formation* (17.25, 16.08 & 11.81% respect.). Ils discriminent particulièrement à eux trois la classe 0 (95 sujets) de la classe 1 (282 sujets). Les coefficients respectifs sont dans un cas de .87, .87, .85, dans l'autre .10, .05, .20. L'un et l'autre profils ne sauraient sur ces points se confondre: c'est le jour et la nuit. Ce qui fonde au contraire la spécificité de la classe 1, au sens des activités que ses agents effectuent, reste en dominante *l'intervention dans les stages*: .94 (coeff. .41 en classe 0).

Sur ce point, nous pouvons formaliser plus sûrement une observation antérieure. Les Formateurs ne se distingueraient pas tant sur l'aspect 'intervention pédagogique' (tenant compte du fait souligné que 3 heures peuvent avoir été considérées comme activité régulière..), que sur l'exclusion des uns d'un certain nombre de tâches à caractère stratégique / politique. Pour le dire autrement - et ce sera là peut-être avancer rapidement un élément de conclusion -, l'important ne serait pas tant qu'un 'responsable de la formation' n'intervienne pas directement auprès des pu-

blics, mais bien que le 'formateur producteur' ne fasse, lui, que ça, uniquement. Qu'il n'ait donc pas accès à la maîtrise des processus décisionnels.

La vérification des autres coefficients confirme cette observation. La *commercialisation des stages* est affectée d'un coefficient de .05 chez ceux-ci contre .56 chez ceux-là. La distinction / opposition est tout aussi nette sur les aspects *suivi des évolutions technologiques et de l'organisation du travail en entreprise*: .08 contre .25 respectivement. Le profil 1 se caractérise au contraire par la prégnance du *suivi de l'alternance en entreprise* (.51), sans son corollaire attendu, apanage des sujets en classe 0. On note toutefois sur ce point, comme tout à l'heure, que ces deux activités sont relativement peu présentes, ou développées, chez les agents enquêtés. Ira-t-on jusqu'à écrire 'dans le champ ou fraction de champ' enquêté?

Les autres items se distribuent sans particularité notable qui remettrait en cause ce que nous observions tantôt sur simple 'listing' des items cochés. Participation modérée des sujets en classe 1 aux tâches correspondantes, retrait certain des sujets en classe 0 des activités pédagogiques en périphérie immédiate du procès pédagogique. Du point de vue de la méthode, la différence tient ici - il s'agit d'un point essentiel, rappelons-le - à la fiabilité des proximités statistiques par inclusion / exclusion.

Nous enregistrons par contre un troisième profil de synthèse, sans qu'il ait été possible de le constituer autrement. Apparemment, les sujets de cette classe feraient à peu près tout, jusqu'aux tâches de type stratégique / politique. Ils feraient tout, notamment par rapport aux sujets de la classe 1, c'est très marqué. Ils se distingueraient toutefois des sujets de la classe 0 sur deux aspects. Le premier: les probabilités enregistrées sur ces mêmes points stratégiques / politiques sont un peu en retrait par rapport à leurs 'collègues' (*politique*.. .55 & .87; *recrutements*.. .71 & .87 respect.). Le second: ils traiteraient effectivement de tous les volets proposés, sauf de la commercialisation des stages: .20 & .56, là encore respectivement.

Il y a visiblement matière à débattre sur ce point. Qui sont les agents concernés par ce profil 2? De même, est-on bien sûr de la correspondance, jusqu'ici implicite, entre profils 0 / 1 et polarités fonctionnelles précédemment établies? Pour cela, allons jusqu'au bout de notre démarche, c'est à dire le croisement crucial de l'analyse..

3. DES PROFILS DE SYNTHÈSE

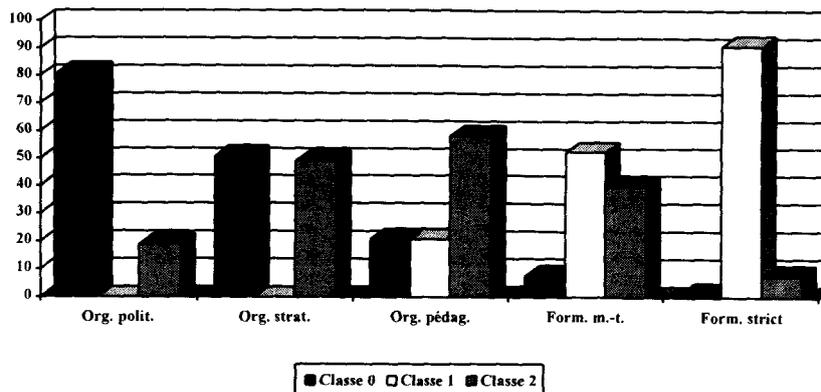
Le tableau 10 croise les polarités fonctionnelles avec les profils de synthèse. Insistons encore lourdement sur ce qui sous-tend notre démarche et au risque de nous répéter, les polarités fonctionnelles ont été élaborées séparément des profils de synthèse: faute de quoi le croisement eût été parfaitement trivial.²³⁰

T. 10 - Polarités fonctionnelles / profils de synthèse sur les tâches (%)

POLARITE FONCTIONNELLE		Organit. Politique	Organit. stratégique	Organit. pédagog.	Format. multi- tâches	Format. strict	TOTAL
P R O F I L S	Classe 0	81.13 (43) +++	50.94 (27) +++	20.83 (10)	7.59 (12) ---	1.44 (3) ---	18.27 (95)
	Classe 1	. (0) ---	. (0) ---	20.83 (10) ---	52.53 (83) +++	90.87 (189) +++	54.23 (282)
	Classe 2	18.87 (10)	49.06 (26) +++	58.33 (28) +++	39.87 (63) +++	7.69 (16) ---	27.50 (143)
TOTAL		100.0 (53)	100.0 (53)	100.0 (48)	100.0 (158)	100.0 (208)	100.0 (520)

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence
Ensemble, Polarités / Profils: KHI2=372.25 à 8 ddl, p<.001; CnC=0.791

Gr. 4 - Répartition globale polarités fonctionnelles / classification sur les tâches



Premier constat notable: la valeur des tests statistiques. Le seuil de probabilité du KHI2 s'établit à .001, pour un coefficient normé de contingence égal à 0.791. Le résultat est particulièrement pertinent, en même temps qu'exceptionnel. Il existe bien une relation entre ces deux variables avec un risque d'erreur de se tromper en l'affirmant inférieur à une chance sur mille.

²³⁰ Ce que le schéma récapitulatif proposé dès le départ en assistance méthodologique met en évidence, à sa manière: les polarités d'un côté, les tâches de l'autre.

Cette relation s'exprime de manière extrêmement forte dans la distinction des profils de tâches, référés aux polarités fonctionnelles posées au départ du raisonnement.

Les contributions partielles au Khi2 (positives et négatives) insistent lourdement sur une opposition marquée. La classe 0 - tâches *organisationnelles et/ou politiques* - concerne quasi exclusivement les agents répertoriés sur une fonction de type *politique / stratégique* (81.13 & 50.94% contre 1.44 & 7.59 sur le pédagogique); la classe 1 - tâches de *production de l'acte formatif* -, les agents répertoriés sur une fonction de *formation* essentiellement (90.87 & 52.53% contre 0% à l'inverse). Nous sommes sans conteste en présence de deux blocs d'agents dont les activités n'interfèrent pas. Quant à la classe 2, elle se répartit essentiellement entre 3 polarités fonctionnelles - *organisation stratégique, organisation pédagogique, formation multi-tâches* -, tout en tirant ostensiblement sur des profils non directement productifs (49.06, 58.33 & 39.87%).

Une question: y aurait-il 'flottement' concernant cette classe 2? Ou à tout le moins que peut signifier cette relative dispersion? Hypothèse première comme qui dirait 'de praticien', nous enregistrerions là l'effet de modes particuliers de fonctionnement des agents référés au sein de leurs organismes, soit des institutions elles-mêmes. Le fait que ce profil concerne fort peu la polarité *formation stricte* (7.69%), assez peu également l'*organisation politique* (18.87%), les montrerait alors - bien entendu sur leurs déclarations - comme faisant 'presque tout'. On imaginera sans guère de difficulté ces multiples antennes dans lesquelles une seule et même personne veille à la 'bonne marche' des affaires, quand une dizaine de formateurs.. forment, précisément.

Allons toutefois plus loin, de deux manières. La première: retour aux fondements statistiques de notre modélisation. Après vérifications de l'ensemble des dossiers concernés, cette classe 2 est caractéristique d'agents ayant coché un grand nombre d'items. Lorsque le nombre moyen de choix s'établit globalement à 7.55, lorsqu'aux classes 1 et 0 en correspondent respectivement 5.07 (médiane entre 4 & 5, 83.7% en-deça de la moyenne générale, centration manifeste sur le pédagogique) et 9.49 (69.48% au-delà de la moyenne générale, diversité ciblée pour le politique), la classe 2 en retraduit 11.13, pour 84.61% des sujets au-delà de la moyenne générale toujours, avec de surcroît 28.67% des agents entre 12 et 14 tâches déclarées, et jusque 4 sujets de 18 à 20!..²³¹ Mythe ou réalité? Se pose a minima un problème spécifique relatif à l'outil utilisé.

²³¹ On peut d'ailleurs ajouter que sur le croisement du nombre de choix enregistrés avec les classes, le Khi2 est significatif à $P < .001$ pour un Cnc égal à 0.706: il n'y a pas de 'petits calculs', les choses concordent.

Dans une classification typologique, le problème est de pouvoir s'appuyer sur tel ou tel item plus discriminant qu'un autre. Face à une situation de (trop grande) profusion des choix, il y a presque inévitablement constitution d'un nouveau profil. Le fait reste au demeurant pertinent et révélateur dans le cas présent, en dépit de cette limite.

De façon inverse dirons-nous, que se passe-t-il lorsque des sujets cochent un nombre restreint de choix? L'algorithme assure une répartition des sujets par 'paquets' homogènes tant que possible, puis classe les derniers par défaut. On aura noté de cette façon - légère digression - les 3 sujets sur polarité *formation stricte* en classe 0. Vérifications faites, ils n'en relèvent absolument pas, ni même les 12 autres sur la *formation multi-tâches*. Leurs déclarations centrées sur *intervention pédagogique* et *conception d'outils* notamment, comportaient un item rare de type *études & recherches*. Dans la logique de fonctionnement de la classification, ils ont été ventilés en classe 0 sur la base d'un critère discriminant pour une autre classe.

Nous aurions pu proposer, c'est vrai, un tableau redressé, comme le font couramment différents instituts statistiques. Mais voilà: nous n'en sommes pas un. Au risque d'un raisonnement conduisant à l'absurde, il convient à notre sens de ne pas tant s'attacher aux chiffres en eux-mêmes, c'est à dire dans leur précision absolue, qu'aux contributions partielles du Khi2 notamment, qui marquent leur sens. Quelque part, l'objet n'est pas tant de présenter chaque profil dans sa classe très exacte (évidemment encore que..), mais bien de montrer, en suivant une seule et même logique statistique - certes liée au risque de « l'évidence aveugle du calcul et des symboles ».. -, qu'il y a opposition sur des points précis, entre agents accomplissant des tâches différentes. En un mot, cloisonnées?

Seconde observation, en retour sur cette classe 2 dont nous sommes parti: le contenu particulier de ces (longues) suites déclaratives en question. Les choses se décantent rapidement, sans guère d'équivoque. Considérons l'item *participation à l'élaboration de la politique de formation*, sans aucun doute le plus discriminant de tous. Lorsque les agents référés occupent une fonction *d'organisation stratégique*, ils l'ont déclaré à hauteur de 84.62%; sur l'*organisation pédagogique*, puis la *formation multi-tâches*, le taux tombe immédiatement à.. 17.86 puis 9.52%. Autrement dit, ces deux dernières catégories d'agents - et particulièrement les premiers pour lesquels une ambiguïté pouvait subsister - feraient effectivement et pour le (re)dire trivialement, 'quasiment tout', sans toucher à ce qui reste peut-être - certainement - l'essentiel dans les déterminants d'un procès de formation.

Le graphique 4, visualisation de la répartition des profils de tâches pour chaque polarité fonctionnelle, confortera notre analyse. On distingue nettement les deux profils les plus 'durs', au sens statistique du terme. D'un côté les *organiseurs politiques*, ayant déclaré un nombre restreint de tâches, éminemment politiques et/ou stratégiques comme leur nom l'indique; de l'autre les *formateurs stricts* cantonnés à la seule production de l'acte formatif. Les *organiseurs stratégiques* présentent alternativement un profil de type 0 ou 2. La distinction avec leurs 'homologues' *politiques* est-elle réellement pertinente, sur le fond? Dans l'un et l'autre cas, aucun ne présente un profil de type 1. Personnellement - il s'agit d'un pur constat empirique - nous y verrions plutôt l'effet des contingences propres au local, quand ils gardent en définitive la même orientation, les mêmes attributions distinctives. Les *organiseurs pédagogiques* déclarent quant à eux plus souvent effectuer, ou participer à, une plus grande diversité de tâches, mais nous avons bien noté que dans plus de 4 cas sur 5 ils n'ont pas accès aux décisions politiques au sein de leur organisme. De fait, leur rôle se comprend plus par renforcement des tâches jouxtant le procès formatif, voir même quelque part médiatrices vis à vis de l'extérieur, sans jamais dépasser leur cadre pédagogique. Autrement dit peut-être, sans réelle spécificité affirmée, ou légitimée? Certains parleront sans doute de 'nouvelle(s) professionnalité(s)'. De notre point de vue, réelle(s) ou non, cela ne remet pas en cause leur unité fonctionnelle dans la division du travail, et c'est là ce qui, sur le fond, importe le plus. Enfin concernant les *formateurs multi-tâches*, on peut raisonnablement penser que leurs interventions se situent sur le mode de la polyvalence, c'est à dire tout ce qui peut toucher directement les formés dans leur centre, de l'arrivée à la sortie. Le contraire des *formateurs stricts*, ou simple élargissement?..

Un rapide examen du tableau 11 sera suffisant pour s'assurer que cette répartition n'est pas affectée par une variable ô combien discriminante par ailleurs: le sexe. Laissons de côté pour le moment celle qui accorde aux hommes le privilège d'occuper outrageusement les fonctions de type *organisationnel politique et/ou stratégique*: nous y viendrons au paragraphe suivant. Les résultats observés confirment le plus largement ce qui prévaut globalement.

Face à des effectifs parfois peu élevés, voir faibles, chez les femmes (polarité *politique* justement), les contributions partielles du Khi2 se répartissent néanmoins de façon quasiment similaire de part et d'autre, et conformément à ce qui prévaut globalement. Les polarités *organisation politique*, *stratégiques* et *formation stricte* sont parfaitement distinctes. Aucun des agents concernés par les deux premières ne présente un profil en classe 1; la quasi totalité l'atteste au

contraire sur la troisième citée. La situation des agents en *formation multi-tâches* mérite en revanche une remarque que nous eussions pu formuler auparavant. De fait, une moitié d'entre eux grosso modo présente un profil de type 1: soit, suivant notre modélisation, un nombre restreint de tâches déclarées, axées sur l'intervention pédagogique stricte. Cela signifierait alors que leur polarité fonctionnelle, dans l'enregistrement que nous en avons fait et malgré nos précautions, relèverait plutôt de la cinquième catégorie initiale, la *formation stricte*. Il y a ici un léger 'flottement', qui ne remet toutefois pas en cause l'analyse dans son fondement. Ce sont bien des agents dont l'activité principale réside dans le pédagogique, quel que soit leur degré de polyvalence affirmée.

T. 11 - Sexe, polarités fonctionnelles / profils de synthèse sur les tâches (%)

SEXE		HOMMES					FEMMES					TOTAL		
POLARITE FONCTIONNELLE		Org. polit.	Org. strat.	Org. péda	For. m.-t.	For. strict	TOT	Polit.	Org. strat.	Org. péda	For. m.-t.		For. strict	TOT
P R O F I L S	Classe 0	84.62 (33) +++	53.13 (17) +++	14.81 (4)	5.13 (4) ---	1.12 (1) ---	22.26 (59)	71.43 (10) +++	47.62 (10) +++	28.57 (6) ++	10.00 (8)	1.68 (2) ---	14.12 (36)	18.27 (95)
	Classe 1	. (0) ---	. (0) ---	18.52 (5)	57.69 (45) +++	93.26 (83) +++	50.19 (133)	. (0) ---	. (0) ---	23.81 (5) ---	47.50 (38) --	89.08 (106) +++	58.43 (149)	54.23 (282)
	Classe 2	15.38 (6) -	46.88 (15) +++	66.67 (18) +++	37.18 (29) ++	5.62 (5) ---	27.55 (73)	28.57 (4)	52.38 (11) +++	47.62 (10) ++	42.50 (34) +++	9.24 (11) ---	27.45 (70)	27.50 (143)
TOTAL		100.0 (39)	100.0 (32)	100.0 (27)	100.0 (78)	100.0 (89)	100.0 (265)	100.0 (14)	100.0 (21)	100.0 (21)	100.0 (80)	100.0 (119)	100.0 (255)	100.0 (520)

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

Ensemble, Polarités / Profils: Khi2=372.25 à 8 ddl, p<.001; CnC=0.791

Hommes, Polarités / Profils: Khi2=225.01 à 8 ddl, P<.001; CnC=0.830

Femmes, Polarités / Profils: avec 4 cor. de Yates, Khi2=133.57 à 8 ddl, P<.001; CnC=0.718

Elément provisoire de conclusion, seul importerait dans ces conditions, que soit assurée une division du travail sur les aspects politiques et stratégiques de la formation. Le pédagogique - et ses corollaires - ne serait alors pas stratégique, d'un point de vue politique. Les choses sont à ce moment suffisamment claires pour que nous avançons notre taxonomie des agents. Nous les dénommerons selon leur polarité fonctionnelle respective et de façon typologique: *organiseurs politiques, organisateurs stratégiques, organisateurs pédagogiques, formateurs multi-tâches, formateurs stricts*. Application immédiate - et élément de confirmation - avec un dernier outil utilisé: l'analyse factorielle des correspondances multiples.

4. UNE ANALYSE FACTORIELLE DES CORRESPONDANCES MULTIPLES

Disons le pourtant de suite: c'est une technique dont nous nous méfions. Nous l'utiliserons avec parcimonie dans cette recherche. De façon commune, elle sert à mettre en évidence, sur un mode visuel, les relations vraisemblables qu'entretiennent ou non entre elles les multiples positions d'un nombre x ou y de variables. Là intervient l'artefact. Il s'agit en fait de la projection sur un plan principal - fourni par les deux premiers axes - de 'points' situés dans un espace à n dimensions. Négligeant parfois cet aspect, 'on se permet plus ou moins raisonnablement de penser que' telle ou telle proximité entre telle(s) ou telle(s) position traduit une liaison. Hors toute vulgarisation..., si le modèle d'analyse est validé dans son fondement mathématique, donc formel, il peut en aller autrement du point de vue sémantique et pratique. Il est donc nécessaire et *a minima*, de réaliser manuellement l'ensemble des croisements nécessaires, tests statistiques à l'appui, pour s'assurer du bien fondé des proximités exposées. Insistons derechef: « La matrice des Khi2 témoigne que toutes les relations exploitées sont très significatives; les Coefficients normés de Contingence généralisent et rendent comparables les forces des liaisons nominales »²³². Partant, on pourrait distinguer communément deux usages de l'analyse factorielle. Le premier serait exploratoire; son intérêt immédiat est indéniable, si tant est que l'on ne prenne pas pour argent comptant le fruit de l'observation, tel que l'on vient de l'écrire. Qualifierons-nous le second usage de commodité visuelle.. en tant que résultat (final) d'analyse à partir d'une série de variables homogènes, tout risque d'artefact étant minimisé, voir évacué?

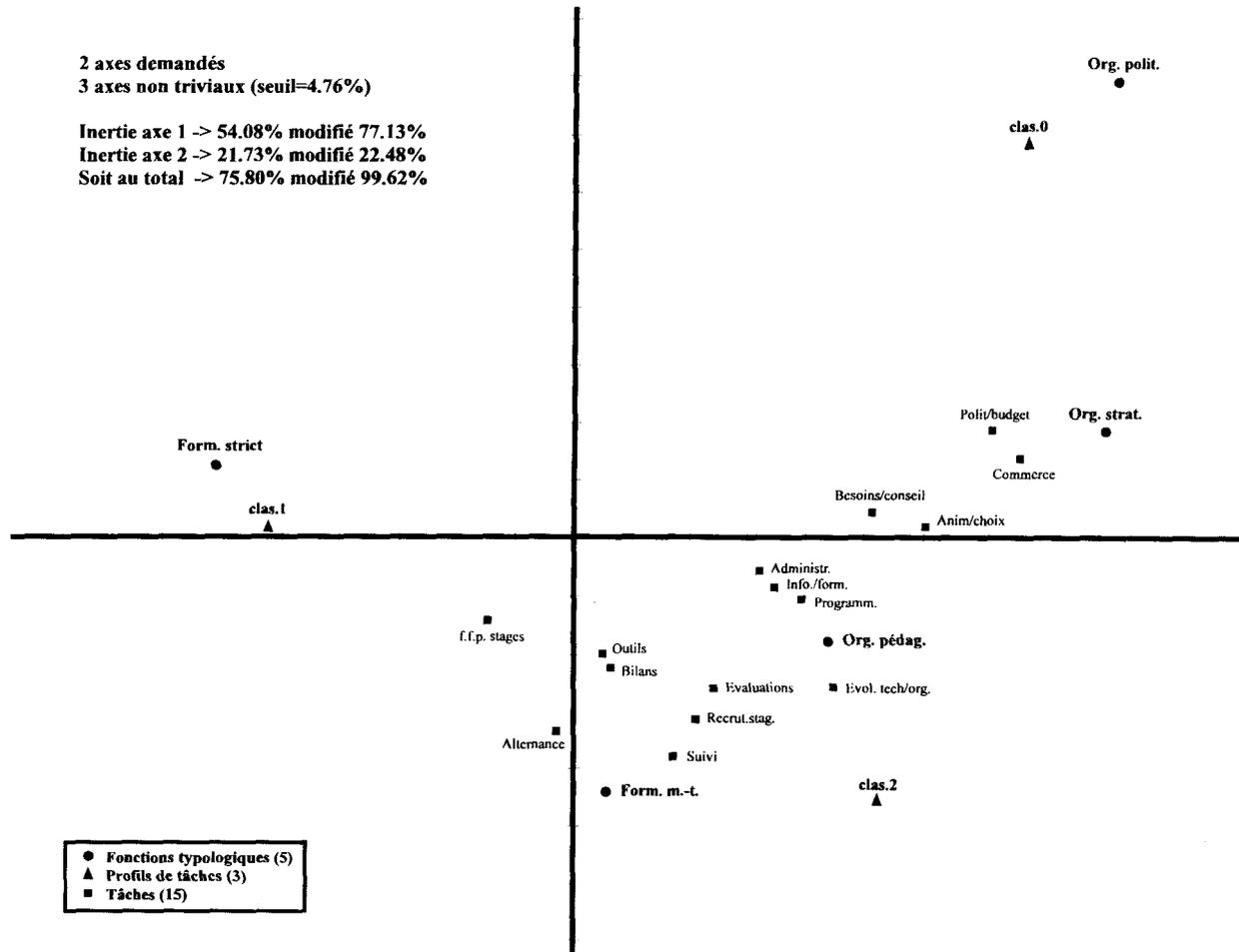
Sur celle présentée ci-après, nous n'avons demandé que deux axes, eu égard la cohérence de notre démarche et la force de ses résultats enregistrés jusque là. Nous pouvions poser que la plus grande part de l'information s'exprimerait sur un axe principal, dans l'opposition affirmée entre polarités et profils de tâches notamment. Effectivement, le premier recueille 54.08% de l'inertie, le second 21.73%, pour un total brut de 75.80%. Information complétée des mêmes taux modifiés, comme prenant en compte la part d'inertie dite 'triviale': 77.13 & & 22.48%, pour un total secondaire de 99.62%.²³³ Un troisième axe, toujours possible et calculé par ailleurs, n'eût

²³² Pour triviale que puisse paraître cette assertion - point de vue méthodologique - que nous appliquons au plus près dans notre recherche, rendons à A. Dubus ce qui appartient à.. Cf Dubus A, *Méthodes et pratiques du traitement statistique en Sciences Humaines avec Adso 3. Etude de cas n°1*, ouvrage à vocation pédagogique en cours de publication, éd. des Trois-Monts, Lille, en collaboration avec le laboratoire TRIGONE & le Centre Européen pour le Développement de l'Education Permanente, Bruxelles, 1996, pp. 34-35

²³³ Les différentes catégories d'une même variable étant mutuellement exclusives, un individu n'appartient qu'à une catégorie d'une variable et à une seule. « Ce simple fait fournit une part non négligeable de l'inertie du nuage des individus dans l'espace à nombreuses dimensions engendré par les catégories des variables. Cette part de l'inertie est dite triviale, puisqu'elle relève uniquement d'un artifice de codage ». Dans l'analyse présente, chacun des axes

guère fourni plus de 3.67% de l'information utile, soit encore 0.38% en taux modifié. Enfin n'oublions pas que nous croisons.. 17 variables entre elles, représentant *in extenso* 38 modalités!

FONCTIONS TYPOLOGIQUES, PROFILS DE TACHES, TACHES
Analyse factorielle des correspondances multiples



Choix personnel de construction - statistiquement fondé - sur ce dernier point, nous n'avons représenté qu'une modalité sur les deux possibles concernant l'ensemble des 15 variables 'tâches': celle où ladite tâche est effectivement déclarée. Les visualiser toutes eût surchargé la projection plus que cela n'eût apporté d'éléments tangibles de compréhension. Disons plutôt que la majeure partie des positions 'non déclarée' se concentre dans le quart supérieur gauche et en relative proximité au centre (effet de masse des *formateurs stricts* considérant que la distance à l'origine est inversement proportionnelle au poids numérique des agents..). Cela dit, puisque nous les évoquons d'emblée, les extrêmes sont parfaitement marquées. Côté gauche précisément,

comporte donc une part d'information triviale (ici 4.76% en moyenne), qu'il convient d'écarter avant l'interprétation. D'où le calcul des taux d'inertie modifiés - effectué sur la base du carré des écarts de l'inertie de chaque axe à l'inertie moyenne -, qui restitue pour chaque axe sa part d'information utile. Ces nouvelles valeurs sont encore directement comparables à celles que fournit l'analyse factorielle simple. Cf Dubus A., op. cit., p. 35

les *formateurs stricts*, classe 1, activité essentielle *d'intervention dans les stages*; quart supérieur droit, les *organiseurs politiques* en classe 0, ainsi que les *organiseurs stratégiques*: leurs fonctions ressortent clairement d'une même nature.²³⁴ Dans le quart inférieur droit, les *organiseurs pédagogiques* apparaissent au milieu d'une multiplicité de tâches dont se distinguent assez nettement quelques spécificités déjà évoquées. La classe 2 y prend ici tout son relief, notant bien que les items *politique / budget, commerce, besoins / conseils et animation d'équipe / choix des intervenants* sont clairement du côté des *organiseurs stratégiques*. C'est une confirmation de ce que nous avançons tout à l'heure. Quant aux *formateurs multi-tâches*, ils sont effectivement concernés par une série d'activités concourant directement au procès formatif dans les extensions qu'il connaît aujourd'hui: en termes de *suivi des stagiaires à l'issue de la formation, de suivi de l'alternance*, notamment et par exemple.

Deux interrogations subsistent toutefois pour assurer pleinement la légitimité de notre représentation. Qu'en est-il de la qualité des projections, et des contributions des modalités aux axes?²³⁵ Comment expliquer encore les quelques 22.48% d'information utile portés par l'axe 2, même si on les considérera parfois, point de vue statistique, comme 'non fondamentalement significatifs'? L'ensemble des données nécessaires est reporté dans le tableau ci-après.

Inévitablement complexe dans l'abondance, soyons immédiatement assuré quant à la toute première. La plus grande majorité des modalités est (très) correctement projetée (colonne 'tous'), à l'exception de trois d'entre elles légèrement en-deça du souhaitable - *Evol. Tech/Org. entrep.* (0.45), *Bilans* (0.42) et *Outils pédagogiques* (0.44) -, mais surtout de la polarité *organiseur pédagogique* (0.21). Pour celle-ci en particulier, l'existence d'un troisième axe non trivial est en cause: sa vérification annexe fournit un cosinus carré de 0.42, pour une contribution de 14%. Les agents concernés seraient-ils, pressentiment à définir, dans un relatif 'ailleurs'?

²³⁴ Pour être le plus clair possible, la position isolée des *organiseurs politiques* est due aux *Conseillers en Formation Continue de la DAFCO de Lille*. Eux seuls quasiment ont déclaré un nombre extrêmement réduit de tâches, essentiellement politiques et stratégiques. L'explication de A. Dubus, issue de l'expérience, vaudra ici ce qu'elle vaut: dans l'organisation hiérarchique et pyramidale de l'Education Nationale, la fonction de CFC DAFCO permettrait selon lui aux agents en question de ne plus « s'embêter » avec telle ou telle activité qui leur rappellerait le travail de terrain, tout en considérant également la forme et la force de la transition institutionnelle du travail.

²³⁵ « La mesure de la qualité de la projection est fournie par le carré du cosinus de l'angle que fait avec un axe quelconque le segment qui rejoint le point représentatif de l'objet dans le nuage à n dimensions à l'origine, barycentre du nuage. Un intérêt de cette mesure est qu'elle est additive, et donc que la qualité de projection d'un objet sur un plan est la somme de ses qualités de projection sur chacun des axes qui définissent le plan. La quantité vaut 1 si l'objet est situé dans le plan, 0 s'il est entièrement à l'extérieur et projeté sur l'origine ». Quant aux contributions des modalités aux axes, elles mesurent dans quelle proportion l'inertie portée par chaque opposition de modalités se retrouve dans l'inertie de l'axe. Cf Dubus A., op. cit., pp. 36-37

Qualité des projections Cosinus carrés (axe 1, axe 2, tous)				Contr. / axes (%)	Qualité des projections Cosinus carrés (axe 1, axe 2, tous)				Contr. / axes (%)
0.88	0.04	0.92	Formateur strict	7 - 1	0.97	0.00	0.97	Profil de tâches - Classe 1	7 - 0
0.01	0.60	0.61	Formateur multi-tâches	0 - 7	0.52	0.41	0.93	Profil de tâches - Classe 0	5 - 10
0.18	0.03	0.21	Organisateur pédagogique	1 - 0	0.48	0.37	0.85	Profil de tâches - Classe 2	3 - 7
0.56	0.02	0.59	Organisateur stratégique	4 - 0					
0.46	0.34	0.80	Organisateur politique	4 - 7					
0.88	0.06	0.94	Politique / Budget	8 - 1 (4-1)	0.24	0.50	0.75	Recrut. stagiaires	1 - 5 (1-5)
0.91	0.00	0.91	Anim. / Choix Interv.	7 - 0 (5-0)	0.12	0.60	0.72	Suivi stagiaires	1 - 7 (0-4)
0.87	0.01	0.88	Besoins / Conseils	5 - 0 (4-0)	0.00	0.70	0.71	Alternance	0 - 6 (0-6)
0.77	0.04	0.81	Programmes	4 - 0 (4-0)	0.32	0.39	0.71	Evaluation	1 - 4 (1-3)
0.71	0.02	0.73	Commerce stages	5 - 0 (1-0)	0.44	0.42	0.86	Face à face pédag.	1 - 2 (3-8)
0.68	0.02	0.71	Administratif	3 - 0 (3-0)	0.02	0.41	0.44	Outils pédag.	0 - 3 (0-3)
0.61	0.03	0.64	Information	2 - 0 (2-0)	0.04	0.38	0.42	Bilans	0 - 3 (0-3)
0.34	0.11	0.45	Evol. Tech./Org. entrep.	2 - 1 (0-0)					

Note: les chiffres entre parenthèses dans chaque colonne 'contribution aux axes' indiquent, l'un après l'autre, les contributions calculées sur la non déclaration de la tâche en question (deux modalités exclusives, une seule représentée sur la projection).

La lecture scindée des qualités de projection suivant l'axe privilégié apporte une précision supplémentaire. L'axe principal (horizontal) marque ostensiblement l'opposition des genres, quant aux tâches de nature essentiellement politique et/ou stratégique (colonne gauche, partie inférieure du tableau). Les contributions les plus fortes ressortent sur les exclusivités - antagoniques - les plus flagrantes déjà exposées. Le fait est rehaussé - *a contrario* dans la visualisation - par la présence isolée de la classe 1 et des *formateurs stricts*, sur ce même axe. Le second axe (colonne droite pour les tâches, partie inférieure) semblerait, lui, recéler plutôt - qualité de projection moindre - ce que l'on pourrait appeler une 'polyvalence obligée' du Formateur. Or il est de fait que les classes 0 - politique / stratégique - et 2 - type 'multi-tâches', moyennant restriction constatée - y ressortent à l'opposé l'une de l'autre (outre contributions ad hoc). De là une projection nettement différenciée, antagonique insistons, des polarités potentiellement concernées. De haut en bas comme déjà dit.. des *organisateurs politiques* aux *formateurs multi-tâches*. Cette vérification minutieuse battrait ainsi un tant soit peu en brèche l'idée parfois effleurée d'un continuum des tâches et des fonctions relatives, et renforce d'autant plus notre démonstration.

La validité de notre modélisation clairement établie, poursuivons maintenant ses affinements au niveau des agents eux-mêmes, jusqu'au sein de leurs institutions respectives. Nous aurons alors une vision la plus claire possible, tant de ce qui distingue les agents entre eux que des conditions particulières dans lesquelles s'opère cette division technique du travail.

§ 4. DES DISTINCTIONS CARACTERISEES

1. LA DISTINCTION SEXUEE DES ROLES

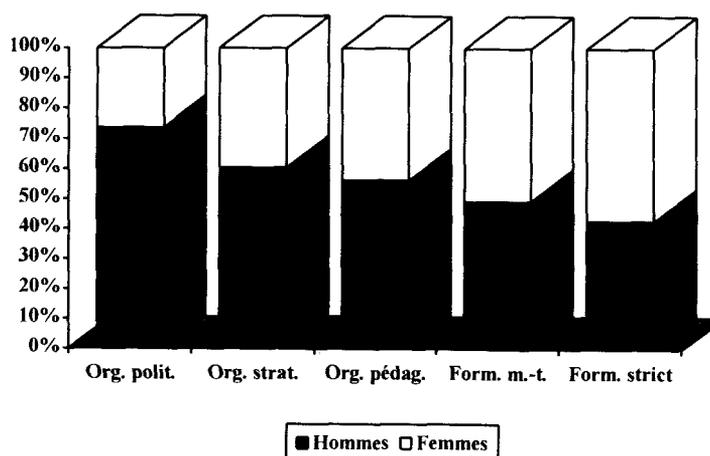
Premier élément autant commun qu'essentiel, la répartition des fonctions selon le sexe (tab. 12). Le résultat saute aux yeux, notamment à travers sa représentation graphique (gr. 5).

T. 12 - Sexe et fonctions typologiques (%c,l,t)

FONCTION TYPOLOGIQUE		Organisat. Politique		Organisat. stratégique		Organisat. pédagogique		Formateur multi-tâches		Formateur strict		TOTAL	
S E X E	Hommes	73.58 (39)	14.72 7.50	60.38 (32)	12.08 6.15	56.25 (27)	10.19 5.19	49.37 (78)	29.43 15.00	42.79 (89)	33.58 17.12	50.96 (265)	100.0 50.96
	Femmes	26.42 (14)	5.49 2.69	39.62 (21)	8.24 4.04	43.75 (21)	8.24 4.04	50.63 (80)	31.37 15.38	57.21 (119)	46.67 22.88	49.04 (255)	100.0 49.04
TOT. GENERAL		100.0 (53)	10.19	100.0 (53)	10.19	100.0 (48)	9.23	100.0 (158)	30.38	100.0 (208)	40.00	100.0 (520)	100.0

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence
Ensemble. Sexe / Fonction: Khi2=18.99 à 4 ddl, P<.001; CnC=0.265

Gr. 5 - Répartition sexe / fonction typologique (suivant %c)



Des fonctions *politiques et/ou stratégiques* aux fonctions *d'intervention stricte* dans les procès formatifs, la répartition hommes / femmes suit une courbe clairement asymétrique. Aux hommes la maîtrise des processus décisionnels, aux femmes le pédagogique. En chiffres et respectivement, de 73.58 à 42.79% pour les premiers; de 26.42 à 57.21% pour les secondes. Pour être plus précis, le décalage est particulièrement frappant sur les fonctions *politiques / stratégiques*: quasiment 3 hommes pour 1 femme. Sur la fonction *d'intervention pédagogique*, il se res-

treint sensiblement. Quand on accèderait relativement indifféremment à une fonction de *formateur intervenant*, il y aurait processus sélectif sur toute fonction *stratégique*, a fortiori *politique*.

Nous notions tantôt une non féminisation de l'activité globale de formation (H. 50.96% & F. 49.04%). La répartition des rôles traduit en revanche un procès maintes fois observé par ailleurs et quels que soient les corps professionnels: des enseignants à la médecine en passant par le corps universitaire, ou les cadres d'une façon générale. La division technique des tâches se double ici d'une division sexuée des rôles sociaux à travers la distribution des fonctions. Les tests utilisés permettent d'accorder un crédit supplémentaire à ce constat. Seule la valeur moindre du coefficient normé de contingence (0.265) s'expliquera probablement par l'équilibre hommes / femmes dans la distribution générale.

Second élément, la répartition des fonctions selon le sexe et l'âge (tab. 13) fournit quelques indications supplémentaires. Globalement, les plus jeunes des agents occupent principalement des fonctions *d'intervention pédagogique* (H. 85.45%, F. 88.75%), les plus âgés accèdent quasiment seuls aux fonctions *politiques et/ou stratégiques*.

T. 13 - Sexe, tranches d'âge et fonctions typologiques (%c)

SEXE		HOMMES					FEMMES					TOTAL
		29 &-	30-35	36-43	44 &+	TOT	29 &-	30-35	36-43	44 &+	TOT	
F O N C T Y P O	Org. Politique	3.64 (2) ---	11.67 (7)	14.71 (10)	24.39 (20) +++	14.72 (39)	(0) ---	6.67 (4)	5.77 (3)	11.11 (7) ++	5.49 (14)	10.19 (53)
	Org. stratég.	3.64 (2) --	11.67 (7)	14.71 (10)	15.85 (13)	12.08 (32)	6.25 (5)	6.67 (4)	1.92 (1) -	17.46 (11) +++	8.24 (21)	10.19 (53)
	Org. pédag.	7.27 (4)	11.67 (7)	13.24 (9)	8.54 (7)	10.19 (27)	5.00 (4)	6.67 (4)	13.46 (7)	9.52 (6)	8.24 (21)	9.23 (48)
	Form. m.-t.	40.00 (22) +	28.33 (17)	32.35 (22)	20.73 (17) --	29.43 (78)	23.75 (19) -	40.00 (24)	30.77 (16)	33.33 (21)	31.37 (80)	30.38 (158)
	Form. strict	45.45 (25) ++	36.67 (22)	25.00 (17) -	30.49 (25)	33.58 (89)	65.00 (52) +++	40.00 (24)	48.08 (25)	28.57 (18) ---	46.67 (119)	40.00 (208)
TOT. GENERAL		100.0 (55)	100.0 (60)	100.0 (68)	100.0 (82)	100.0 (265)	100.0 (80)	100.0 (60)	100.0 (52)	100.0 (63)	100.0 (255)	100.0 (520)

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

Ensemble, Tr. âge / Fonction: $\text{Khi}^2=49.42$ à 12 ddl, $p<.001$; $\text{CnC}=0.340$

Hommes, Tr. âge / Fonction: $\text{Khi}^2=24.84$ à 12 ddl, $P=0.016$; $\text{CnC}=0.338$

Femmes, Tr. âge / Fonction: avec 8 cor. de Yates, $\text{Khi}^2=30.97$ à 12 ddl, $P=0.002$; $\text{CnC}=0.380$

Mais l'important est bien de noter que dans ce champ, pour employer une formulation triviale, 'les vieux font travailler les jeunes'. Plus on avance dans l'âge, moins il y a d'agents *formateurs*. Par ailleurs vu la distribution des postes et des fonctions, il n'y aurait pas réellement mécanisme d'avancement de carrière, mais bien plutôt processus sélectif, avec l'âge ou l'ancienneté, dans l'occupation de ces différents postes. C'est à notre avis ce que traduit ce tableau. Si l'on se reporte à toutes les précédentes enquêtes, on peut poser l'hypothèse que l'on continue à accéder aujourd'hui, et peut-être même de plus en plus, à une fonction de *formateur* lorsque l'on est jeune - femme de surcroît, pour corroborer ce rajeunissement particulier observé précédemment -, mais que l'on perdurerait assez peu dans le métier. Seuls se maintiendraient dans l'activité une relative minorité d'agents pouvant accéder à des postes 'à responsabilités', ou stratégiques. Cette hypothèse méritera d'être développée ultérieurement, à défaut ici d'informations concernant les parcours effectifs des différents agents.

Deux dernières remarques sur ce point. Les hommes jeunes sont plus souvent positionnés en *formateur multi-tâches*, les femmes sur de *l'intervention stricte* (40.00 & 45.45%, 23.75 & 65.00% respect.). Lorsque ces dernières avancent dans l'âge, elles se maintiennent encore dans la même position. Autrement dit, ce serait dès l'accès à l'activité que se jouerait le processus de différenciation des rôles, en vertu duquel les hommes principalement seraient appelés à accéder - se voir confier?.. - des fonctions plus larges. Pour cet ensemble de raisons, il sera alors essentiel de distinguer, autant que faire ce peut, l'incidence de toute nouvelle variable en fonction du sexe.

2. DES DISTINCTIONS SELON LE TYPE D'INSTITUTION

Une première chose est d'apprécier qui nous avons enquêté selon le type d'institution de référence (tab. 14). Précisons bien qu'il ne s'agit pas de la structuration de la population enquêtée selon ses différentes fonctions, mais de l'appréciation du poids relatif de chacune des catégories par secteur. A titre indicatif, on recense généralement 20 à 25% d'agents occupant des fonctions de type organisationnel dans la formation.

Dans le secteur public, ces agents représentent 30% des enquêtés, avec de plus 9.44% d'*organiseurs pédagogiques*; dans le privé 17.92 & 8.96% respectivement; enfin dans le consulaire 3.28 & 9.84% de la même manière. Dans le public, essentiellement Education Nationale GRETA, nous avons bénéficié du soutien total de la DAFCO. La majorité des Conseillers en

Formation Continue s'est prêtée de bonne grâce à l'enquête, jusqu'aux plus hautes sphères de l'institution, c'est à dire le Délégué Académique à la Formation Continue lui même. Par delà les

T. 14 - Type d'organisme, sexe / fonctions typologiques (%)

SECTEUR ORG.		PUBLIC			PRIVE			CONSULIAIRE			TOTAL
		H	F	%C.	H	F	%C.	H	F	%C.	
F O N C T I O N	Org. Politique	91.30 (21) +++	8.70 (2) ---	12.78 (23)	60.00 (18)	40.00 (12)	10.75 (30)	(0)	(0)	(0)	10.19 (53)
	Org. stratég.	54.84 (17)	45.16 (14)	17.22 (31)	70.00 (14)	30.00 (6)	7.17 (20)	50.00 (1)	50.00 (1)	3.28 (2)	10.19 (53)
	Org. pédagog.	47.06 (8)	52.94 (9)	9.44 (17)	60.00 (15)	40.00 (10)	8.96 (25)	66.67 (4)	33.33 (2)	9.84 (6)	9.23 (48)
	Form. m.-t.	60.00 (21)	40.00 (14)	19.44 (35)	40.00 (38)	60.00 (57)	34.05 (95)	67.86 (19)	32.14 (9)	45.90 (28)	30.38 (158)
	Form. strict	39.19 (29) ---	60.81 (45) +++	41.11 (77)	45.87 (50)	54.13 (59)	39.07 (109)	40.00 (10)	60.00 (15)	40.98 (25)	40.00 (208)
TOT. GENERAL		53.33 (96)	46.67 (84)	100.0 (180)	48.39 (135)	51.61 (144)	100.0 (279)	55.74 (34)	44.26 (27)	100.0 (61)	100.0 (520)

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

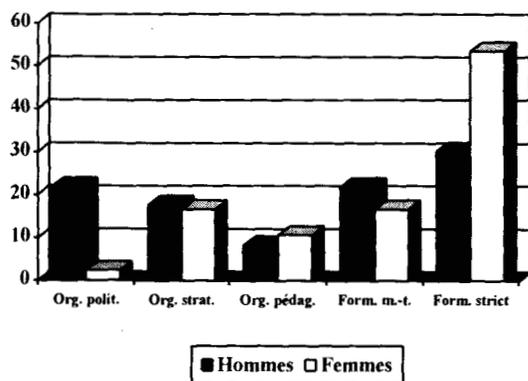
Ensemble, Sexe / Fonction: Khi2=18.99 à 4 ddl, p<.001; CnC=0.265

Public, Sexe / Fonction: Khi2=20.19 à 4 ddl, P<.001; CnC=0.449

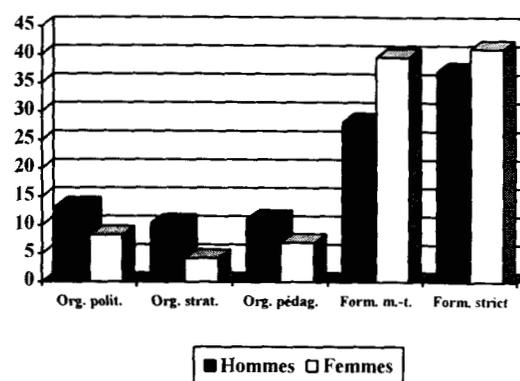
Privé, Sexe / Fonction: Khi2=9.66 à 4 ddl, P=0.046; CnC=0.259

Consulaire, Sexe / Fonction: avec 4 cor. de Yates, Khi2=4.19 à 3 ddl, P=0.246; CnC=0.359

Gr. 6 - Secteur Public: répartition globale
sexe / fonctions



Gr. 7 - Secteur Privé: répartition globale
sexe / fonctions



remerciements que nous leur devons, ceci explique sans doute cela. Par ailleurs, il est vrai que les GRETA sont encore aujourd'hui - et 23 ans après.. aura insisté un ancien de la maison - en phase de mise en place d'un corps d'agents permanents, par contraste ou opposition avec l'usage sans doute immodéré des enseignants en heures supplémentaires. D'où l'explication de la prépondérance relative des uns par rapport aux autres. Il n'en reste pas moins que le secteur public dans

son ensemble s'est rapidement structuré dans ses fonctions, depuis la création de l'activité formation continue au début des années 70.

Dans le secteur privé, la part des personnels *politiques / stratégiques* apparaît en retrait. Nous avons de fait été confronté au problème des antennes délocalisées sur le terrain, soit du mode particulier de développement de certains organismes sur l'ensemble du territoire régional à partir d'un siège social unique, sis sur la métropole lilloise. C'est particulièrement vrai de structures telles l'INSTEP Léo Lagrange, l'ARFEM, le CREFO ou SIGMA Formation. Nous y avons effectivement enquêté les responsables locaux des antennes, mais non les responsables des sièges. Non pas tant de notre fait, mais bien plutôt - preuves à l'appui -, parce que *l'on n'enquête pas ces gens là*. On enquête des *formateurs d'adultes*, mais non les *Formateurs d'adultes*. L'appellation générique relève ici d'un mythe du chercheur, solidement abrité derrière la division du travail à l'oeuvre sur le terrain. Il faudra donc en tenir compte pour la suite de la recherche. Quoi de commun entre le C.F.C. des GRETA, nanti d'un statut fort, représentant de la puissance publique et quelque part 'hobereau dans son fief', et le responsable d'antenne, de site.. d'un organisme de formation de type associatif loi 1901, animant dans des conditions parfois (souvent) difficiles sa petite équipe d'intervenants? Ce dernier point expliquerait sans doute la faiblesse du nombre des *organiseurs pédagogiques* dans ce secteur: 25 agents (8.96%) sur 279 enquêtés..

Concernant le secteur consulaire, on pourrait avoir l'impression d'avoir manqué les fonctions *politiques et/ou stratégiques*. 2 tels sujets en tout et pour tout, plus 6 *organiseurs pédagogiques*, c'est maigre, le fait incontestable. Le raisonnement est ici relativement le même que dans le secteur privé. Les 61 agents permanents enquêtés appartiennent majoritairement aux Centres de Formation d'Apprentis du Pas de Calais, chose importante à saisir. Le mode de fonctionnement par antennes est la règle, à partir d'un siège commun situé à Arras. La différence avec le privé tient bien évidemment aux moyens, tant matériels qu'humains, à la représentation institutionnelle etc., notamment si l'on compare le cas présent avec les 'antennes' de l'associatif 1901. Mais, et cela nous avons pu le vérifier, le fonctionnement d'un site C.F.A. ne nécessite pas, ou peu, de négociation politique de type mercantile avec telle ou telle instance locale. Le financement des cycles d'apprentissage est fixé régionalement; le dispositif est public. Partant de là, un responsable d'antenne accomplit couramment ses 20 à 30 heures d'intervention pédagogique par semaine. L'activité de tous est essentiellement productive. Si l'on regrettera de n'avoir pas recueilli de questionnaires des agents stratégiques du siège départemental, on ne s'étonnera pas

en revanche de ne pas en avoir dans les antennes. Cette fonction n'a en quelque sorte pas ou peu lieu d'être. On enregistrera alors les témoignages des agents *formateurs* en tant que représentants d'un type d'institution au mode de fonctionnement particulier et identifié.

En l'état de l'enquête, la répartition des différentes fonctions selon le sexe fournit des attendus autant remarquables que différenciés. Dans le secteur public, la dissociation entre fonctions *politique* et *stratégique* est nette: 91.30% d'hommes sur la première, mais 'seuls' 54.84% sur la seconde. Est-ce le signe d'une conception d'un rôle politique fort au sein de l'institution, doublé pour ce faire d'une non moins forte division sexuée des rôles? Dans le secteur privé, le phénomène est nettement moins marqué (proportion 60 - 40) sur le premier point, alors qu'il l'est sur le second (70 - 30). Est-ce ici au contraire le signe d'une relative indifférenciation des deux polarités fonctionnelles? D'un point de vue qui ne tiendrait qu'à notre subjectivité, certainement.

Pour ce qui est des *formateurs*, on trouve plus d'hommes en *multi-tâches* dans le public, plus de femmes dans le privé. Chez les *formateurs stricts*, l'asymétrie est marquée dans le public. Dans le consulaire, tenant compte qu'il s'agit essentiellement de C.F.A., le schéma public se retrouve tel quel. Des profils différents, ou des usages / conceptions différentes de la fonction selon l'un ou l'autre secteur?

Les deux graphiques qui suivent (6 & 7) visualisent la répartition globale des fonctions pour chaque secteur, compte tenu du sexe. Dans le public, il y a bien identification d'une fonction *politique* monopolisée par des hommes, une fonction de *formateur strict* à dominante féminine. Dans le privé, ce phénomène fonctionnel resterait nettement plus diffus, bien que toujours tenu en dominante par des hommes. Les fonctions de *formateur*, de l'un ou l'autre type, verraient une légère sur-représentation des femmes.

Pour tenter de comprendre plus avant à la fois cette distinction d'un côté et ce flou relatif de l'autre, examinons la répartition des profils de tâches suivant les fonctions au sein de chaque secteur d'organisme. Nous avons distingué les GRETA d'une part (tab. 15), l'ensemble du secteur privé de l'autre (tab. 16). Qu'en est-il?

Concernant les tests statistiques, le coefficient normé de contingence atteint des seuils exceptionnels à l'Education Nationale: 0.858 ensemble, 0.884 chez les hommes notamment, et, en retrait, 0.732 chez les femmes. Dans cette institution, la modélisation utilisée atteint son efficacité maximale. Il n'y a aucun recouvrement, ou erreur, dans la répartition des profils de tâches 'durs' selon les fonctions respectives des uns et des autres. Aucun *organisateur politique et/ou stratégique* ne se trouve en classe 1, et surtout aucun *formateur* cette fois en classe 0. Chez les premiers domine le profil 0, chez les seconds le profil 1. Il n'y a notamment aucun cas de profil 2

T. 15 - Sexe, fonctions typologiques / profils de synthèse sur les tâches (%)
(Groupements d'établissements de l'Education Nationale)

SEXE		HOMMES					FEMMES					TOTAL		
		Org. polit.	Org. strat.	Org. péda	For. m.-t.	For. strict	TOT	Org. polit.	Org. strat.	Org. péda	For. m.-t.		For. strict	TOT
PROFESSEURS	Classe 0	88.89 (16) +++	76.92 (10) +++	12.50 (1)	. (0) ---	. (0) ---	32.53 (27)	100.0 (1) +++	46.15 (6) +++	16.67 (1)	. (0) ---	. (0) ---	11.27 (8) (35)	22.73
	Classe 1	. (0) ---	. (0) ---	12.50 (1)	56.25 (9)	100.0 (28) +++	45.78 (38)	. (0)	. (0)	16.67 (1)	55.56 (5)	88.10 (37) +++	60.56 (43) (81)	52.60
	Classe 2	11.11 (2)	23.08 (3)	75.00 (6) +++	43.75 (7) ++	. (0) ---	21.69 (18)	. (0)	53.85 (7) ++	66.67 (4) ++	44.44 (4)	11.90 (5) ---	28.17 (20) (38)	24.68
TOTAL		100.0 (18)	100.0 (13)	100.0 (8)	100.0 (16)	100.0 (28)	100.0 (83)	100.0 (1)	100.0 (13)	100.0 (6)	100.0 (9)	100.0 (42) (71)	100.0 (154)	

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

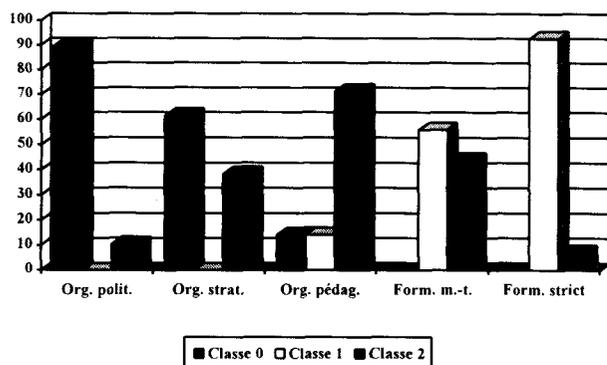
Ensemble, Fonction typo. / Profil: avec 4 cor. de Yates, Khi2=148.64 à 8 ddl, p<.001; CnC=0.858

Hommes, Fonction typo. / Profil: avec 7 cor. de Yates, Khi2=90.15 à 8 ddl, P<.001; CnC=0.884

Femmes, Fonction typo. / Profil: avec 11 cor. de Yates, Khi2=39.38 à 8 ddl, P<.001; CnC=0.732

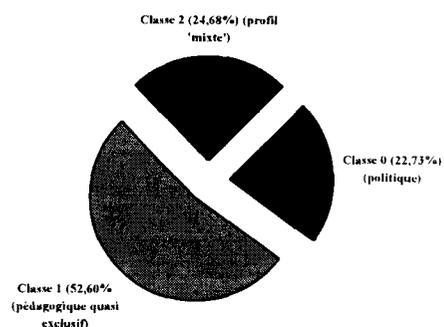
Gr. 8 - Les GRETA:

fonctions typologiques / classification par les tâches



Gr. 9 - Les GRETA:

classification globale des sujets par les tâches



chez les *formateurs stricts* hommes, quelques rares exceptions chez les femmes. Ce dernier se rencontre au contraire prioritairement, l'un et l'autre, chez les *organiseurs pédagogiques*. Cela

signifierait alors qu'il y a une perception claire, sans ambiguïté ni équivoque, des tâches respectives de chacun là où il est, dans la division du travail. Cette perception vaut pour les hommes, comme pour les femmes. On notera simplement chez ces dernières un même profil 2 plus marqué en fonction d'*organisation stratégique*, quelques cas restreints de part et d'autre sur une fonction d'*intervention pédagogique type multi-tâches*.

Une explication subjective passerait-elle par l'organisation pyramidale des GRETA? Plus objectivement, A. Dubus, en tant qu'ancien C.F.C. et directeur des études du CAFOC, nous expliquait sur ce point que la lecture de G. Malglaive était de son temps au programme de la formation des C.F.C..²³⁶ En auraient-ils fait alors un usage pervers, au point que chacun, lecteur ou non lecteur, soit clairement conscient des limites de sa fonction.. et de celle des autres? J. Hédox nous a, en revanche, apporté une restriction: ce type de lecture était-il encore au programme après leur départ?²³⁷ Nous avons appris que tel n'était plus le cas. Des consultants parisiens l'ont remplacé depuis. N'incarnent-ils pas les valeurs montantes et dominantes du champ?.. Quoi qu'il en soit, le modèle perdure, avec visiblement un renversement vertical, et hiérarchique, de ce qui n'était à l'origine qu'un modèle d'analyse des pratiques pédagogiques par leur cadre fonctionnel. Le graphique zz visualise la situation actuelle dans son aspect le plus tranché. Il est suffisamment explicite, au premier coup d'oeil, pour que nous n'y revenions pas.

Dans le secteur privé, essentiellement associatif de type loi 1901, le même test statistique utilisé - coefficient normé de contingence - s'établit grosso modo 12 à 15 centièmes en deça de celui atteint dans le secteur public. Il n'en est pas moins significatif et révélateur, mais on peut s'attendre, comme nous le disions tantôt, à une indifférenciation relative - bien que le terme soit sans doute exagéré - sur certains aspects.

Effectivement, la délimitation de la fonction *politique* sur un nombre restreint de tâches de même nature s'estompe ici. Le profil 2 caractérise ces agents, hommes ou femmes, pour 22.22 à 33.33% (compte tenu de la faiblesse des effectifs). Chez les premiers surtout, ce profil est nettement plus présent, en position d'*organisateur stratégique*, que dans les GRETA (57.14 contre 23.08% respect.). Sur ces deux fonctions, les agents du secteur privé déclarent donc plus souvent

²³⁶ *Années 74-83*

²³⁷ *Puisqu'il a lui aussi été CFC et directeur des études du CAFOC, dans la même période.*

faire 'à peu près tout', politique inclu bien entendu. Considérant la nature même des enquêtés (responsables d'antennes etc..), ce ne serait guère étonnant qu'ils comprennent ainsi leur rôle.

T. 16 - Sexe, fonctions typologiques / profils de synthèse sur les tâches (%) (Secteur privé)

SEXE		HOMMES					FEMMES					TOTAL		
FONCTION TYPOLOGIQUE		Org. polit.	Org. strat.	Org. péda	For. m.-t.	For. strict	TOT	Org. polit.	Org. strat.	Org. péda	For. m.-t.		For. strict	TOT
P R O F I S	Classe 0	77.78 (14) +++	42.86 (6) ++	20.00 (3)	7.89 (3) --	. (0) ---	19.26 (26)	66.67 (8) +++	50.00 (3) +++	10.00 (1)	10.53 (6)	1.69 (1) ---	13.19 (19)	16.13 (45)
	Classe 1	. (0) ---	. (0) ---	13.33 (2) ---	68.42 (26) ++	92.00 (46) +++	54.81 (74)	. (0) ---	. (0) ---	40.00 (4)	47.37 (27) --	89.83 (53) +++	58.33 (84)	56.63 (158)
	Classe 2	22.22 (4)	57.14 (8) +++	66.67 (10) +++	23.68 (9)	8.00 (4) ---	25.93 (35)	33.33 (4)	50.00 (3)	50.00 (5)	42.11 (24) +++	8.47 (5) ---	28.47 (41)	27.24 (76)
TOTAL		100.0 (18)	100.0 (14)	100.0 (15)	100.0 (38)	100.0 (50)	100.0 (135)	100.0 (12)	100.0 (6)	100.0 (10)	100.0 (57)	100.0 (59)	100.0 (144)	100.0 (279)

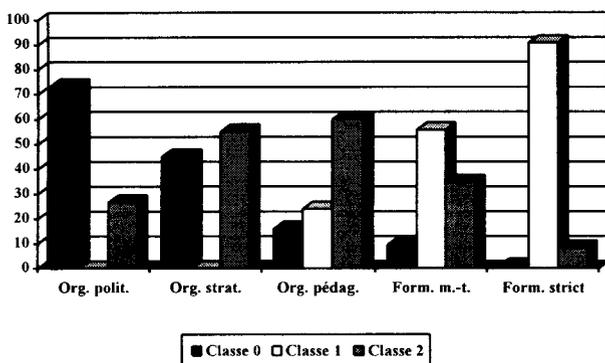
Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

Ensemble, Fonction typo. / Profil: avec 3 cor. de Yates, Khi2=171.66 à 8 ddl, p<.001; CnC=0.756

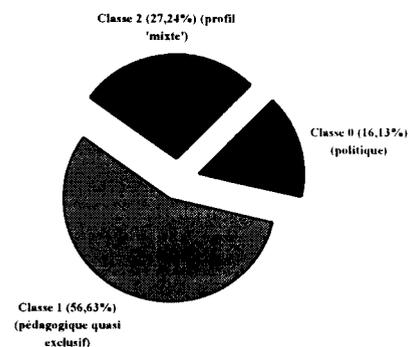
Hommes, Fonction typo. / Profil: avec 6 cor. de Yates, Khi2=98.78 à 8 ddl, P<.001; CnC=0.796

Femmes, Fonction typo. / Profil: avec 7 cor. de Yates, Khi2=66.71 à 8 ddl, P<.001; CnC=0.689

Gr. 10 - Le secteur privé: fonctions typologiques / classification par les tâches



Gr. 11 - Le secteur privé: classification globale des sujets par les tâches



Autre point notable, les *formateurs multi-tâches* sont plus souvent cantonnés à l'intervention pédagogique. C'est notamment vrai chez les hommes, par référence aux GRETA (68.42 contre 56.25% respect.). L'emporterait ainsi, de la polarité enseignante 'agrémentée' de tâches périphériques, l'aspect purement productif. On en revient ici à une remarque précédente concernant la détermination des polarités fonctionnelles. Mais toujours considérant, l'un dans l'autre, qu'il s'agit de formateurs, plus ou moins 'polyvalents' selon l'expression consacrée. On constate encore dans ce secteur quelques erreurs de profil que nous avons pu vérifier manuellement dans les questionnaires. Ainsi quelques formateurs s'égarèrent-ils sur un profil de tâches en classe 0 (10)

ou 2 (9 *stricts*). Nous avons exposé tantôt le procès de classification utilisé. Les items rares, discriminants pour d'autres profils, sont-ils une réalité ou un mythe, chez les agents concernés?

Dans sa distribution générale, le secteur privé enquêté laisse l'impression d'un minimum d'agents de type *politique et/ou stratégique* qui déclarent faire (presque) tout, d'un maximum d'agents finalement limités à une activité de production de l'acte pédagogique. Dans tout cela, une appropriation plus ou moins réelle de certaines tâches 'rares'. Si la division du travail nous apparaît sur le fond aussi poussée qu'à l'Education Nationale, il semblerait que l'on doive à un mode de fonctionnement peut-être plus 'coopératif' - cela dit d'expérience - les quelques erreurs (potentielles) d'appréciation de la réalité des tâches effectuées ou non chez certains agents. Dit autrement, l'idéologie fraternaliste de la formation dans ses modèles associatifs ferait-elle parfois *que...*, tendant ainsi à masquer chez les agents concernés une conscience claire de leur place dans la division du travail? Dans ce domaine, l'idéologie - insistons - est comme la météo: plus la couche de neige est épaisse, moins on perçoit le relief.. Malgré tout, n'exagérons rien; la modélisation reste claire sur ce point. Un formateur sait encore, dans le cas très général, sur quel(s) aspect(s) majeur(s) il se différencie d'un responsable..

3. DES QUALITES ET COMPETENCES RESPECTIVES

Pour clore ce paragraphe, nous avons souhaité prendre la mesure de ce que l'on pourrait appeler la 'conscience de la fonction'. Dans la question 88 - type ouverte -, nous demandions aux enquêtés quelles étaient, selon eux, les *compétences, capacités ou qualités premières* jugées primordiales pour l'exercice de leur fonction.

473 d'entre eux l'ont renseignée, par une, deux ou trois exigences estimées nécessaires, voir même parfois plus. Nous les avons toutes enregistrées, et abandonné la notion d'ordre. Le mode de traitement ne fait pourtant pas défaut; nous sommes parfaitement en mesure de restituer des préférences à partir d'une analyse de distances. S'il semble aller de soi, au sens commun, d'ordonner des choix, nous nourrissons finalement un doute quant à la validité du résultat obtenu, dans les conditions de passation du questionnaire. S'il s'était agi de passations individuelles, donc d'un tête à tête entre le chercheur et l'enquêté, peut-être eussions-nous été plus assuré de la

pertinence du rangement. Ce n'était pas le cas ici.²³⁸ Par ailleurs cela renvoie à un ensemble de problèmes théoriques sur lesquels nous ne pouvions - et pour cause - nous avancer, relatifs en un mot à l'univers des choix possibles et à la notion d'équidistance entre choix.

En l'état, nous présentons un premier tableau synoptique de 29 caractéristiques (tab. 17). Elles sont issues d'un travail de regroupement par proximités sémantiques, suite au dépouillement manuel de 260 questionnaires en analyse de contenu. Une précision: les cinq fonctions majeures sont regroupées ici en trois principales (ou pôles): *organiseurs politiques / stratégiques*, *organiseurs pédagogiques*, *formateurs*. L'objectif fondamental est bien d'exprimer les discriminations entre fonctions que notre analyse montre focalisées sur certaines tâches ou activités spécifiques, et cloisonnées. Regroupement justifié par cet argument, l'exposé exhaustif - réalisé par ailleurs - montrerait ni plus ni moins que la proximité effective des déclarations prises séparément. Nous maintenons en revanche celle d'*organiseur pédagogique*. Bien que ses caractéristiques fonctionnelles distinctives apparaissent sans nul doute orientées vers les procès pédagogiques et non politiques / stratégiques, elle ne sont cependant pas suffisamment affirmées ou établies pour que nous puissions classer ses agents d'un côté ou de l'autre.

Comme on le découvre, nous avons maintenu une bonne quinzaine d'items finalement peu représentatifs dans une perspective d'ensemble. L'intérêt est ici de montrer le problème généré par le traitement d'une question ouverte, autant que de s'assurer d'un espace de choix suffisant dans la différenciation des fonctions. Si l'on place la 'barre' à +/- 10%, 9 items reviennent fréquemment (récapitulatif), dont un tout premier, et de loin: *communication et sens relationnel* (63.85%)²³⁹. Quelle que soit la fonction occupée, l'activité de Formateur est souvent perçue comme requérant une telle qualité. Ira-t-on jusqu'à dire qu'elle en serait l'essence? S'agissant pour nombre d'entre eux de former des 'bas niveaux de qualification', souvent chômeurs, une dose de relationnel serait autant nécessaire qu'incontournable..²⁴⁰

²³⁸ En n'oubliant pas toutefois que le mode collectif de passation adopté reste, selon nous mais c'est sans doute discutable, le plus satisfaisant qui soit, notamment par rapport au dépôt de questionnaires ou à l'envoi postal.

²³⁹ L'amplitude des fréquences de choix empêchait ainsi tout traitement de type classificatoire, les variables n'étant notamment pas homogènes.

²⁴⁰ Et personnellement nous ne voyons pas pourquoi il devrait en être ainsi, sauf à contribuer à l'idéologie du 'cas social', au mythe du chômeur 'éternel inadapté'. C'est une commodité fréquente de ce champ de la formation, lorsque l'économique, unique source du chômage, s'y trouve évacué par la majorité de ses agents. En ce sens, ils contribuent sûrement à la perpétuation de l'ordre établi.

T. 17 - Récapitulatif des compétences, capacités ou qualités premières (n=473)
(% de 'oui' pour chaque item)

FONCTION TYPOLOGIQUE	ENS.	Politiques stratégiques		Organisateurs pédagogiques		Formateurs	
		item	item	item	item	item	item
1) Communication / sens relationnel	63,85	1	60,20	1	70,21	1	64,02
2) Compétences générales & professionnelles	24,31	3	26,53	3	42,56	2	31,71
3) Organisation / méthode	20,93	13	22,45	8	19,15	4	25,61
4) Pédagogue (sans précision)	20,51	8	20,41	4	17,02	5	21,91
5) Adaptabilité	18,60	12	19,39	2	12,77	6	19,21
6) Résistance (physique & nerveuse)	14,80	18.b	18,37	12	10,64	3	16,16
7) Capacité pédagogique (spécifiée)	10,57	5	13,27	13	10,64	7	13,41
8) Capacités d'analyse / synthèse	10,36	18.c	11,22	15.a	8,51	9	11,59
9) Ouverture sociale	9,73	14	10,20	25	8,51	10	8,84
10) Coeur & foi	7,61	11	10,20	9	8,51	15.b	7,32
11) Dynamique / accrocheur	6,98	24	7,14	5	6,38	11	6,40
12) Politique / négociation	6,55	15.a	6,12	7	6,38	8	6,10
13) Savoir animer une équipe (agents)	5,92	10	5,10	18.a	6,38	15.a	4,57
14) Créatif / innover	5,71	2	5,10	6	6,38	14	4,57
15.a) Conn. environ. économique & social	5,29	21	5,10	10	4,26	18.a	4,27
15.b) Savoir accueillir, orienter, suivre les publics	5,29	4	5,10	14	4,26	23	4,27
17) Ténacité / volonté	4,02	9	4,08	11	4,26	17	3,96
18.a) Connaissance des publics	3,81	6	4,08	22	4,26	22	3,66
18.b) Gestion / politique	3,81	17	4,08	18.c	4,26	21	3,35
18.c) Ingénierie / conseil	3,81	26	3,06	17	4,26	26	2,13
21) Esprit d'équipe	3,59	7	3,06	27	2,13	25	2,13
22) Gérer / faire face	3,38	29	3,06	24	2,13	12	2,13
23) Savoir animer un groupe (publics)	2,96	27	2,04	21	2,13	27	1,83
24) Connaissance environnement F.P.C.	2,75	22	2,04	29	2,13	24	1,52
25) Faire évoluer ses connaissances	2,54	28	2,04	28	2,13	18.c	1,52
26) Capacités commerciales	2,11	18.a	1,02	15.b	2,13	28	1,22
27) Analyse des besoins	1,90	25	1,02	18.b	.	29	0,30
28) Professionnalisme	1,48	15.b	.	23	.	13	0,30
29) Personne ressource / force de proposition	1,06	23	.	26	.	18.b	.
Autre compétence	8,88		11,22		14,89		7,32
Effectifs ayant répondu	473		98		47		328
Non réponses	47		8		1		38
Ensemble	520		106		48		366

T. 18 - Récapitulatif des compétences, capacités ou qualités premières (n=473)
Ventilation polarisée selon les fonctions typologiques

FONCTION TYPOLOGIQUE	Polit. stratég.	Org. pédag	Format	TOT.
Pédagogue (sans précision)	5,10	17,02	25,61	20,51
Adaptabilité	13,27	6,38	21,95	18,60
Résistance (physique & nerveuse)	4,08	6,38	19,21	14,80
Capacité pédagogique (spécifiée)	3,06	6,38	13,41	10,57
Ouverture sociale	4,08	8,51	11,59	9,73
Coeur & foi	5,10	4,26	8,84	7,61
Savoir accueillir, orienter, suivre les publics	.	2,13	7,32	5,29
Savoir animer un groupe (publics)	.	.	4,27	2,96
Communication / sens relationnel	60,20	70,21	64,02	63,85
Organisation / méthode	26,53	42,56	16,16	20,93
Faire évoluer ses connaissances	1,02	8,51	2,13	2,54
Conn. environ. économique & social	6,12	8,51	4,57	5,29
Connaissance des publics	1,02	6,38	4,27	3,81
Gérer / faire face	2,04	4,26	3,66	3,38
Ténacité / volonté	4,08	4,26	3,96	4,02
Analyse des besoins	2,04	2,13	1,83	1,90
Professionnalisme	2,04	2,13	1,22	1,48
Savoir animer une équipe (agents)	22,45	10,64	0,30	5,92
Capacités d'analyse / synthèse	20,41	19,15	6,10	10,36
Politique / négociation	19,39	10,64	2,13	6,55
Gestion / politique	18,37	.	.	3,81
Ingénierie / conseil	11,22	4,26	1,52	3,81
Dynamique / accrocheur	10,20	4,26	6,40	6,98
Créatif / innover	10,20	4,26	4,57	5,71
Connaissance environnement F.P.C.	7,14	2,13	1,52	2,75
Esprit d'équipe	5,10	2,13	3,35	3,59
Capacités commerciales	3,06	.	2,13	2,11
Personne ressource / force de proposition	3,06	2,13	0,30	1,06
Autre compétence	11,22	14,89	7,32	8,88

Les qualités ou compétences les plus choisies proposent un cocktail où s'allient visiblement le *relationnel*, les *compétences professionnelles* (24.31%) et la *pédagogie* (20.51% + 10.57%).²⁴¹ Ces deux choix, comme tous les autres du reste, sont cependant en retrait. Dès que l'on a évoqué le premier, le florilège commence et chacun y va de son verbe.. On constate toutefois l'irruption de 'compétences transversales dures': *organisation & méthode* (20.93%) ou encore *capacités d'analyse & de synthèse* (10.36%). Serait-ce le signe d'une rationalisation des procès de formation? Rien ne serait moins sûr que de l'affirmer, dans un sens positif. On enregistre ainsi *l'adaptabilité* (18.60%). Mais qu'est-ce qu'être 'adaptable'? Est-ce savoir adapter sa pédagogie, ou s'adapter - être adapté? - aux contraintes pressantes de l'institution? Aux contraintes pressantes des financeurs, ou du pouvoir politique? Et qui a fait ce choix?

Finalement, cette vue d'ensemble traduirait à la fois une persistance du 'savoir-animation' autant qu'une rationalisation des procès formatifs dans leurs exigences actuelles. La suite des items présente des scores disséminés et faibles, alliant manifestement ces deux pôles. Quelques remarques, parmi d'autres: *l'esprit d'équipe* tant galvaudé de nos jours dans la formation est déclaré - perçu? - comme qualité à hauteur de.. 3.59%, soit 17 sujets. Dans un ordre d'idées similaire, il en serait de même pour la *connaissance de l'environnement économique & social* (5.29%), *l'ingénierie / conseil* (3.81%) ou encore *faire évoluer ses connaissances* (2.11%). Le *professionnalisme* est cité 7 fois..

Passé l'aperçu global, quelles différenciations entre fonctions? Les trois colonnes suivantes présentent les scores de choix, classés en ordre décroissant (le libellé de l'item est à reprendre dans la première colonne suivant son numéro). Les différences sont flagrantes. Si l'on s'en tient à ce qui est le plus souvent cité, en gros les 10 premières qualités ou compétences, les *organiseurs politiques et/ou stratégiques* font état principalement de ce qu'on pourrait appeler des 'compétences transversales dures': *organisation / méthode* (26.53%), *analyse / synthèse* (20.41%), *politique / négociation* (19.39%), *gestion / politique* (18.37%) ou encore *animation d'équipe* (22.45%). Suivent *adaptabilité* (13.27%), *ingénierie / conseil* (11.22%), *créatif / innover* (10.20%) et *dynamique / accrocheur* (10.20%). On aurait ici typiquement le profil de l'homme d'action, du cadre en prise directe avec son environnement social et politique. De son

²⁴¹ Dans la phase de dépouillement, nous avons constamment maintenu cette différence observée entre des agents déclarant simplement 'pédagogie', et d'autres faisant référence explicite à ce que serait une telle qualité. Effectivement, on la nomme deux fois plus souvent comme qualité ou compétence en elle-même qu'en l'explicitant.

énergie comme de sa rigueur la plus efficiente dépendraient la bonne marche des affaires. Dans le genre leader charismatique.. la référence pédagogique semble oubliée: *pédagogue* (item 4) pour 5.10%; *capacité pédagogique spécifiée* (item 7) pour 3.06%. Révélateur!

Les *organiseurs pédagogiques* présentent quelques traits des précédents. Il en va ainsi de *l'organisation / méthode* (score très élevé de 42.56%!) ou de *l'analyse synthèse* (19.15%). Cependant, leurs compétences suivantes les plus choisies se portent immédiatement sur les aspects formatifs: *pédagogue* (17.02%), *compétences générales / professionnelles* (12.77%) notamment. Malgré un bref rappel que l'on verrait un tant soit peu justificatif de leur fonction - *politique / négociation* (10.64%)²⁴² et *animation d'équipe* (10.64%) -, ce sont bien les aspects sociaux et contingents qui réapparaissent: *ouverture sociale* (8.51%), *adaptabilité* (6.38%), *capacité pédagogique* (6.38%), *connaissance des publics* (6.38%) ou autre *résistance physique & nerveuse* (6.38%). Nous serions tenté de dire que, s'estimant à mi-chemin entre le stratégique et le pédagogique, ces agents témoignent d'une bonne volonté organisationnelle évidente, sans pouvoir réellement se détacher du pôle pédagogique qui les occupe de fait le plus souvent. Ce serait ainsi un élément de confirmation du problème déjà soulevé les concernant.

Les choix des *formateurs* sont, eux, sans équivoque possible. Tous sont liés à leur activité principale (essentielle ou unique?) et quotidienne: le procès formatif. Ils en pointent les aléas sans ambage: *adaptabilité* (21.21%), *résistance physique et nerveuse* (19.21%) notamment. Leur triptyque productif s'articule clairement sur trois pôles: leurs *compétences générales et professionnelles* intrinsèques (31.71%), leurs *capacités pédagogiques* (25.61 & 13.41%), leurs facultés de *résistance psychologique* (19.21%). Avec *organisation et méthode* (16.16%), le système peut fonctionner. Chacun a clairement conscience des 'qualités' de sa fonction..

Le tableau 18 présente le regroupement des 29 compétences par ventilation polarisée. Prises une à une, elles ont été classées dans la fonction pour laquelle elles étaient le plus souvent citées, en premier lieu. La méthode est certes peu orthodoxe, et non sans risque. Néanmoins, l'effet produit recoupe le commentaire précédent. On distingue nettement, bloc par bloc et précautions prises, ce qui fait la spécificité des *formateurs* par rapport aux *organiseurs stratégiques / politiques*, quasiment dans les mêmes termes. Seul est plus marqué l'aspect 'bonne volonté' des

²⁴² C'est ici à notre sens un cas typiquement polysémique, référence faite aux *organiseurs politiques et/ou stratégiques*.

organisateurs pédagogiques sur quelques aspects plus précis: *connaissance des publics, faire évoluer les connaissances* ou encore *connaissance de l'environnement économique & social*.. Les comprendra-t-on comme relevant d'une tentative de structuration de leur activité, sans qu'ils soient pour autant constitués en entité propre?

Quoi qu'il en soit, les trois profils fonctionnels mis en évidence se différencient ostensiblement, jusque dans l'appréciation personnelle qu'en portent les agents sur eux-mêmes. Il y a notamment la *production* d'un côté, le *politique / stratégique* de l'autre. L'un et l'autre pôles ne se recoupent pas. Les compétences / qualités mises en avant par les *organisateurs pédagogiques* ne sont pas de nature à bouleverser cette rigoureuse dichotomie. Elles tirent nettement vers le pédagogique, en dépit d'une bonne volonté visible dans ce qu'ils voudraient sans doute faire valoir. Nous pouvons d'ores et déjà affirmer le bien fondé de notre modélisation, et démonstration: il y a différenciation effective des fonctions de Formateur en 3 pôles centraux d'activité, mais également dichotomie marquée quant au politique (stratégique).

Passons dès lors à la mise en évidence d'une autre série congruente d'indices de vérification: leurs classements sociaux respectifs, et ce qui s'ensuit. Quelles en sont les incidences opérantes? Confirment-elles cette analyse première?

§ 5. DES CLASSEMENTS RESPECTIFS, ET CE QUI S'ENSUIT..

Revenons un instant à une analyse plus théorique, avec P. Bourdieu et L. Boltanski: « Dans les sociétés divisées en classes, les taxinomies sociales, les systèmes de classement qui produisent la représentation des groupes (par exemple les catégories socio-professionnelles ou les catégories indiciaires) sont à chaque moment le produit et l'enjeu des rapports de forces entre les classes. Selon l'état des rapports de forces, un groupe peut obtenir le poste sans obtenir la rémunération symbolique des ayants droit (le faisant fonction) ou obtenir tous les avantages matériels à l'exception du nom (le sous-directeur). Il peut au contraire être payé en nom, sans avoir les avantages matériels correspondant à ses titres. Les porteurs de titres peuvent riposter à ces stratégies en essayant de créer des situations de fait accompli, de prendre les titres pour essayer d'obtenir les rémunérations correspondantes ou les rémunérations matérielles et les fonctions pour tâcher d'arracher les titres corrélatifs. Bref, il y a toujours un décalage entre le nominal et le réel (plus ou moins grand selon les époques et selon les secteurs d'une même formation sociale),

et la lutte des classements joue de ce décalage par des stratégies visant à rapprocher le nominal du réel ou le réel du nominal. Cette lutte est institutionnalisée dans les instances de négociation collective qui produisent les conventions collectives légalisant les systèmes de classement établis et fixant un état du rapport de forces entre les classes à propos du système de classement. »²⁴³

Notre analyse précédente de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation - mais on pourrait aussi ajouter l'ensemble des accords particuliers conclus ici et là - explicitait l'issue d'un rapport de domination basé sur la division sociale du travail - et la recomposition du travail intellectuel.. - dans le champ de référence. Mais elle l'explicitait potentielle-ment. Il s'agit maintenant de passer aux situations individualisées des organismes, et particulièrement des agents eux-mêmes. Qu'elles en sont ses traductions empiriquement constatables?²⁴⁴ Très clairement, y-a-t-il renversement effectif sur un plan vertical de ce qui pourrait être vu par ailleurs comme 'simples' fonctionnalités inhérentes à la mise en oeuvre des procès de formation, et situées au même niveau hiérarchique? L'adéquation entre le prescrit et le réel avancés par P. Bourdieu & L. Boltanski, prend-elle sa forme la plus achevée? Ou alors existe-t-il des décalages, des inflexions? Dans quel(s) sens?

La question des classements sociaux était clairement posée aux enquêtés. Nous procédions tout d'abord à un repérage de type 'logico-déductif' des types de convention ou accord pouvant régir leur organisme (Q. 74). Nous leur demandions par suite dans quelle catégorie de telle ou telle convention ou accord ils étaient classés (Q. 75). Enfin nous souhaitions qu'ils précisent le montant de leur rémunération mensuelle nette (Q. 76). L'économie intellectuelle du questionnement facilitait d'autant plus (pour les enquêtés) une compréhension claire de notre démarche - du moins comme déclaration de principe - qu'elle nous offrait des points de contrôle pour apprécier la cohérence de leurs déclarations.

Il est bien entendu que tous les organismes de notre échantillon ne rentrent pas dans le champ d'application de la C.C.N.O.F. Le secteur public et le secteur consulaire nous l'avons rappelé, en sont juridiquement exclus. Si ce sera certainement une limite de la démonstration, comment faire autrement? Parmi les 37 organismes classés dans le secteur privé (279 agents), 26

²⁴³ Bourdieu P., Boltanski L., « Le titre et le poste: rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1975, n° 2, mars, pp. 95-107, cf. p. 105

²⁴⁴ Du moins, pour reprendre une limite inhérente à cette recherche et déjà exposée, à travers les déclarations des uns et des autres et non au niveau des interactions effectives sur le terrain.

déclarent l'appliquer²⁴⁵, dont 8 avec un accord interne (203 agents, soit 72.76% du total précédent). 1 organisme relève de la Convention Nationale de l'Animation Socio-Culturelle; 4 de la Convention Nationale de l'Education Spécialisée; l'I.N.S.T.E.P. Léo Lagrange dispose de son propre accord national; un dispensateur (3 agents) ne s'est pas identifié sur ce point, bien que nous pensions qu'il en relève effectivement; enfin 4 autres ont déclaré relever de divers statuts (métallurgie etc..), qui plus est individuellement différenciés selon l'origine et/ou l'affectation de tels ou tels agents. Pour y avoir réalisé dans chaque cas des passations collectives, pour nous être entretenu avec chaque responsable de ces institutions, nous devons reconnaître aujourd'hui notre incapacité à pouvoir en démêler l'écheveau.²⁴⁶

1. LE NOMINAL ET LE REEL DANS LES FAITS

Qu'avons-nous observé dans la répartition des classements sociaux des agents au sein de leurs organismes respectifs? Le tableau 19 reprend les appellations de fonction déclarées par les enquêtés, réparties selon chaque grande polarité fonctionnelle identifiée et catégorie d'affectation 'normalisée'. Nous ne présentons que les effectifs, excepté pour la répartition générale par polarité figurant en bas de tableau. L'objet n'est pas tant d'obtenir des masses statistiques que de repérer la ou les appellations sur lesquelles se joue une différence entre le nominal et le réel.

Pour précisions, s'il fallait le rappeler, ladite 'normalisation' s'inscrit en suite directe de notre conclusion antérieure d'une correspondance raisonnée entre catégories de la C.C.N.O.F. et accords particuliers. Classement ou rangement? Dans notre synoptique personnelle, 'B' comme 'Position basse' correspond aux catégories D1 / D2 & assimilées, 'B+' comme 'P./basse±' aux catégories E1 / E2 & assimilées, 'H' comme 'Position haute' aux catégories F / G & assimilées, 'H+' comme 'P./haute±' aux catégories H / I & assimilées.

Enfin, que chacun en soit assuré, ce premier examen réalisé sur 3 grandes polarités sera bien entendu suivi, et renforcé, de sa déclinaison en 5 classes (tab. 20 suivant).

²⁴⁵ Le terme est sans doute impropre. Rigoureusement, nous devrions écrire 'entrent dans son champ d'application'. Le fait est que la quasi totalité de leurs agents ont fourni leur catégorie d'affectation. Donc effectivement ils appliquent. Mais quel en est leur usage social réel?

²⁴⁶ En fait, ces organismes se situant souvent au confluent de plusieurs type de travail 'social / pédagogique', l'effort de clarification des statuts de chacun n'y a pas encore été réalisé. On ne peut d'ailleurs même pas dire que ce soit envisagé.

T. 19 - Polarités fonctionnelles, classements & fonctions déclarées (secteur privé)

	Politiques / stratégiques				Tot.	Org. pédagogiques				Formateurs				Ens.
	B.	B. +	H.	H. +		B.	B. +	H.	Tot.	B.	B. +	H.	Tot.	
Formateur	1				1	1	1		2	94	17	2	113	116
Formateur technique						1			1	11			11	12
Formateur matière										8	1		9	9
Form. coordonnateur							2		2	1	4		5	7
Formateur animateur										1			1	1
Formateur généraliste										1	1		2	2
Form. chargé de suivi						1			1	2			2	3
Form. conseil												1	1	1
Animateur formateur										5			5	5
Animateur						1			1	5			5	6
Animateur emploi										2			2	2
Comptable formateur											1		1	1
Secrétaire										1			1	1
Consultant												1	1	1
Chargé suivi social										2			2	2
Psychologue										1	1		2	2
Resp. filière										2			2	2
Form. resp. action							1		1					1
Resp. section						1			1					1
Chargé relations entr.						2			2	2			2	4
Adjoint, CRE			1		1									1
Resp. activ. entrep.										1			1	1
Coordon. alternance		1			1									1
Coordonnateur	1				1					1			1	2
Coord. formateur											1		1	1
Coord. dispositif							1		1					1
Resp. pédagogique	1		2		3	1		1	2					5
Coord. pédagogique						2			2					2
Cons. pédagogique								1	1					1
Resp. de formation		4	1		5		2		2		1		1	8
Resp. centre		2	5		7									7
Resp. APP										1			1	1
Resp. site	1	1			2	1	1		2					4
Resp. établissement		1	1		2									2
Respons. agence				1	1									1
Directeur			8	3	11									11
Directeur adjoint			3		3									3
Direct. de formation			1		1									1
Direct. formateur				1	1									1
Secrétaire général	1				1									1
Ensemble	3	11	22	5	41	11	8	2	21	141	27	4	172	234
% sur chaque polarité	7.32	26.83	53.66	12.19	100	52.38	38.10	9.52	100	81.98	15.70	2.32	100	

Note: 'B.' correspond aux catégories D1 / D2 de la C.C.N.O.F. ou leur équivalent, 'B.+' aux catégories E1 / E2, 'H.' aux catégories F. / G, 'H.+' aux catégories H / I idem.

Schéma d'ensemble, les agents en polarité fonctionnelle *formateur* sont très majoritairement classés en B (81.98%), accessoirement en B+ (15.70%). Ceux en polarité *organisation pédagogique* sont surtout en B (52.38%) mais également en B+ (38.10%). Enfin dans la polarité *politique / stratégique*, une majorité est classée dans les catégories cadres (65.85%), principalement en H (53.66%). Un déclassement potentiel apparaît pour plus d'un quart d'entre eux (26.83% en B+). Ainsi, en dépit des définitions de postes et de fonctions savamment élaborées ici ou là, les *formateurs* - au sens commun du terme - sont bien à leur place dans la division du travail. Ils sont, dans leur grosse majorité, au minimum de ce que peuvent leur réserver les modes

de classement prévus: catégorie D1, D2 ou leur équivalent. Et quelles que puissent être, rappellons-le, ce que seraient leurs 'nouvelles professionnalités' éventuelles.

Regardons les choses plus finement. Nous avons déjà commenté la polysémie existant dans les appellations de fonction, par rapport à la polarité fonctionnelle issue de l'analyse. Chez les *formateurs*, les choses sont claires. Les écarts entre appellation, polarité et classement sont réduits au minimum. Au risque de nous répéter, il s'agit bien d'agents directement productifs, clairement situés dans la division du travail. Les différenciations sont en revanche assez fortes lorsque l'appellation renvoie - on peut le penser ainsi - à l'exercice d'une responsabilité de domination dans les procès. Pour le situer dans le tableau, le flottement s'établit à partir du bloc '*responsable..*'. Que la polarité s'établisse en *organisation pédagogique* ou en *stratégique / politique*, les 'nouvelles professionnalités' dont ces agents pourraient se prévaloir leur valent plus souvent d'être maintenus dans les catégories subalternes (B & B+): 8 agents sont en B ou B+, 7 en H; 7 '*responsables de formation*' sont en B+, 1 seul en H, par exemple. Chez les '*directeurs*', la situation est sans équivoque: pas moins de H.

L'exercice auquel nous nous livrons est bien évidemment délicat. On peut cependant raisonnablement en déduire que les organismes relevant du champ d'application de la CCN ou d'un accord 'similaire' dans ses catégorisations, utilisent les possibilités de classement dans une perspective de normalisation par le bas, et clairement différenciée. Ils maintiennent et renforcent ainsi la plus forte division du travail, telle qu'elle ressort de l'analyse des profils de tâches. Dès que pourrait être soulevée une interrogation sur la responsabilité de tel ou tel agent dans les procès de formation, le décalage entre le nominal et le réel semble clairement prendre le dessus pour opérer un déclassement. Nous insisterons derechef sur ce que peut avoir de limité, ou d'illusoire dans ces conditions, une approche par ce que seraient les 'nouvelles professionnalités' des formateurs, hors la prise en compte de leurs conditions sociales de production. Seule une minorité d'agents parviennent à établir une correspondance entre leur appellation, leur polarité fonctionnelle, et leur classement dans les catégories 'cadres', qui les démarque et les oppose à ceux dont la même correspondance les situe comme '*formateurs*'.

Dans un article récent publié dans la revue *Droit social*, A. Tarby proposait une taxonomie des utilisations de la CCN en quatre types: non appropriation de l'outil, appropriation ré-

gressive, appropriation loyaliste, appropriation progressiste.²⁴⁸ Dans chaque cas respectivement, non prise en compte avérée de l'outil, dénonciation par les employeurs d'accords plus favorables aux salariés pour se 'rabattre' sur la CCN, adoption minimale de la CCN lorsque n'existait pas d'accord antérieur, enfin propositions d'améliorations substantielles par la technique des accords d'entreprise. Ce dernier point justement pose problème. Dans son analyse, il nous semble que A. Tarby soit quelque part 'piégé' par cette approche 'nouvelles professionnalités'. L'exemple qu'il donne est d'ailleurs celui du CREFO, notamment, dont nous avons nous-même traité auparavant. Si 'nouvelles professionnalités' signifient - comme ce serait le cas vraisemblable - demander toujours plus aux *formateurs*, tout en maintenant la division politique du travail, quel en est l'intérêt? Selon nous, cela revient à banaliser toute une série d'activités, considérées comme normales et attendues de techniciens hyper compétents et qualifiés, qui seront capables de gérer toute la chaîne d'un procès de production, sans jamais participer du décisionnel stratégique / politique. Cette banalisation revient en fait à déqualifier la force de travail des formateurs dans les rapports sociaux de production. A. Tarby conclut son point de vue de la sorte: « L'analyse rapide de ces deux accords ne montre pas de modifications substantielles de la CCN. Néanmoins, elle fournit des indicateurs positifs concernant la gestion de la professionnalité des formateurs.. »²⁴⁹ Son propos témoigne de sa claivoyance du fait que, quel que soit le cas, CCN ou accord, on ne sort jamais du mode de classement par les emplois *de*; son expression 'gestion de la professionnalité des formateurs' révèle cependant, en dépit des éléments positifs qu'il lui accorde, que le formateur est bien aujourd'hui une force productive qui demande et nécessite un management optimisé pour une productivité accrue. A notre connaissance, la question a rarement été prise en compte sous cet angle.²⁵⁰

Examinons maintenant le classement plus détaillé des fonctions typologiques et leurs catégories d'affectation (tab. 20). Globalement, une minorité d'agents relèvent des catégories 'cadres' (14.11%), la grosse masse des catégories D1-D2 ou leur équivalent (66.24%). Les *formateurs stricts* sont classés quasi exclusivement au plus bas (H. 94.87%, F. 98.04%); les *formateurs multi-tâches* parviennent parfois à obtenir un meilleur classement (cat. E &éq.), visiblement lors-

²⁴⁸ Tarby A., « Lecture juridique de la professionnalité des formateurs », *Droit social*, 1993, n° 12, déc. pp. 980 - 992, cf. p. 984-986

²⁴⁹ *Ibid*, p. 989

²⁵⁰ Signalons encore que la direction du CREFO, organisme d'obédience CFDT faut-il le rappeler, a dénoncé l'accord existant en 1994-1995, pour réduire les conditions de travail pédagogique des formateurs jugées non source suffisante de productivité. Les points incriminés portaient sur le temps de préparation de leurs interventions - 'excessif' -, et les menus avantages financiers liés à la présence d'un comité d'entreprise.

T. 20 - Sexe, fonctions typologiques / classements CCNOF & assimilés (%c)

SEXE	HOMMES							FEMMES							TOTAL
	ORGANIS. POLITIQU.	ORGANIS. STRATEG.	ORGANIS. PEDAGOG.	FORMAT. Multi-tâches	FORMAT. Strict	TOT.	ORGANIS. POLITIQU.	ORGANIS. STRATEG.	ORGANIS. PEDAGOG.	FORMAT. Multi-tâches	FORMAT. Strict	TOT.			
C	7.69 (1)	15.38 (2)	46.15 (6)	76.67 (23)	94.87 (37)	63.89 (69)	(0)	(0)	62.50 (5)	59.62 (31)	98.04 (50)	68.25 (86)	66.24 (155)		
L				3.33 (1)		0.93 (1)			12.50 (1)	1.92 (1)	7.84 (4)	4.76 (6)	2.99 (7)		
A			7.69 (1)	26.67 (8)	38.46 (15)	22.22 (24)	(0)	(0)	(0)	11.54 (6)	39.22 (20)	20.63 (26)	21.37 (50)		
S	7.69 (1)	15.38 (2)	38.46 (5)	30.00 (9)	25.64 (10)	25.00 (27)	(0)	(0)	25.00 (2)	28.85 (15)	29.41 (15)	23.40 (32)	25.21 (59)		
S	(0)	(0)	(0)	16.67 (5)	30.77 (12)	15.74 (17)	(0)	(0)	25.00 (2)	17.31 (9)	21.57 (11)	17.46 (22)	16.67 (39)		
E	7.69 (1)	30.77 (4)	46.15 (6)	20.00 (6)	5.13 (2)	17.59 (19)	18.18 (2)	100.0 (4)	25.00 (2)	34.62 (18)	1.96 (1)	21.43 (27)	19.66 (46)		
M				+++	--										
E				6.67 (2)	5.13 (2)	7.41 (8)									
N				13.33 (4)		6.48 (7)	25.00 (1)	25.00 (1)	12.50 (1)	5.77 (3)	1.96 (1)	11.11 (14)	9.40 (22)		
T	7.69 (1)	7.69 (1)	15.38 (2)	15.38 (2)		3.70 (4)	18.18 (2)	50.00 (2)	12.50 (1)	5.77 (3)		5.56 (7)	5.98 (14)		
C	7.69 (1)	30.77 (4)	7.69 (1)	3.33 (1)		14.81 (16)	72.73 (8)		12.50 (1)	5.77 (3)		4.76 (6)	4.27 (10)		
C				+++	--										
N	76.92 (10)	30.77 (4)	7.69 (1)	3.33 (1)		14.81 (16)	72.73 (8)		12.50 (1)	5.77 (3)		9.52 (12)	11.97 (28)		
O				+++	--										
F				+++	--										
&	30.77 (4)	23.08 (3)	7.69 (1)	3.33 (1)		8.33 (9)	45.45 (5)		12.50 (1)	5.77 (3)		7.14 (9)	7.69 (18)		
A	30.77 (4)	7.69 (1)	7.69 (1)	7.69 (1)		4.63 (5)	18.18 (2)					1.59 (2)	2.99 (7)		
S	15.38 (2)					1.85 (2)	9.09 (1)					0.79 (1)	1.28 (3)		
S	7.69 (1)	23.08 (3)	7.69 (1)	3.33 (1)		3.70 (4)	9.09 (1)					0.79 (1)	2.14 (5)		
S				+++	--										
S				+++	--										
TOTAL	100.0 (13)	100.0 (13)	100.0 (13)	100.0 (30)	100.0 (39)	100.0 (108)	100.0 (11)	100.0 (4)	100.0 (8)	100.0 (52)	100.0 (51)	100.0 (126)	100.0 (234)		
Non réponses	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2	3		
Sans objet	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	2		
TOT. GENERAL	13	13	13	31	40	110	11	4	8	53	53	129	239		

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

4 cl., Ensemble, Fonction typo. / Class. CCNOF&ass.: avec 11 cor. de Yates, KHI2=165.26 à 12 ddl, p<.001; CnC=0.743 (12 cl.; p<.001 & CnC=0.715)
 4 cl., Hommes, Fonction typo. / Class. CCNOF&ass.: avec 12 cor. de Yates, KHI2=75.76 à 12 ddl, p<.001; CnC=0.741 (12 cl.; p=0.022 & CnC=0.693)
 4 cl., Femmes, Fonction typo. / Class. CCNOF&ass.: avec 14 cor. de Yates, KHI2=83.98 à 12 ddl, p<.001; CnC=0.730 (12 cl.; p<.001 & CnC=0.691)

(Remarque: 203 sujets interviennent dans des organismes entrant dans le champ d'application de la CCNOF. 9 pour la Convention Nationale de l'Animation Socio-Culturelle, 27 pour l'Accord National Léo Lagrange)

qu'elles sont femmes (34.62 contre 20%). Nous avons toutefois noté la présence d'au moins un organisme (a)typique qui ne classe pas ses agents en deça de cette même catégorie, et qui de surcroît adopte assez clairement un mode participatif. L'effet des chiffres est donc surévalué sur ce point.²⁵¹ Les *organismes pédagogiques* sont systématiquement (sauf 1 cas de part et d'autre) classés dans les catégories '*formateurs*' (moitié / moitié chez les hommes entre D & E; deux tiers en D chez les femmes). Enfin les catégories F et au-delà sont réservées essentiellement aux *organismes politiques* (H. 84.61% & F. 81.82%), cependant que les *organismes stratégiques* - dont le profil de tâches les montrait plus souvent comme faisant 'tout' - sont fortement menacés de sous-classement (46.15% des hommes en E voir D, toutes les femmes en E). Si l'adjectif de « loyaliste » utilisé tantôt par A. Tarby est exact dans sa stricte acception, il convient de ne pas se méprendre sur la division du travail sous-jacente. « Loyaliste » signifie bien 'dans le plus pur respect de la division du travail' induit par le jeu social. La CCN, les accords négociés ici ou là, sont extrêmement intéressants pour - et favorables (au) - le patronat de la formation.

Dernier fait à noter, nous avons effectivement enquêté, sur site, 7 formateurs classés en catégorie C; deux organismes où l'habitude est d'embaucher en premier lieu sur contrat C.E.S. suivi d'un CDD, puis 'la porte'; enfin un dernier (Chambre de Commerce) où la pratique du contrat de qualification est une facilité indéniable. Mais après tout, cela ne s'appelle-t-il pas faire de l'insertion? Ce nouvel indice de vérification, le renversement des fonctions de Formateur sur un plan vertical, hiérarchisé au plus près, est en l'occurrence pleinement confirmé.

2. REMUNERATIONS ET STATUTS DE L'EMPLOI

Passons maintenant aux rémunérations de la force de travail Formateur. Il n'y a certes guère de surprise à attendre de ce côté puisqu'elles sont a priori normalisées, quels que soient les organismes, par voie de convention, accord, ou texte spécifique. Cela permettra tout de même de situer ces agents, sur ce plan, par rapport aux autres groupes professionnels. Le tableau 21 présente cette répartition des salaires mensuels nets sur regroupement typologique fonctionnel, selon chaque secteur et pour l'ensemble. Le relevé porte sur 417 agents exerçant à temps complet et ayant fourni, bien entendu, une réponse claire (Q. 35 & 76).

²⁵¹ *Bien que cela ne concerne a priori que 6 agents permanents.*

T. 21 - Secteurs organismes, fonctions typologiques regroupées / salaire des enquêtés à temps plein (%)

SECTEUR ORG.	PUBLIC				PRIVE				CONSULAIRE				ENSEMBLE						
	FONCT. TYPO.	Polit. strat	Org. péda	For.	Tot.	Polit. strat	Org. péda	For.	Tot.	Polit. strat	Org. péda	For.	Tot.	Polit. strat	Org. péda	For.	Tot.		
< 6 000	(0)	(0)	1.03 (1)	0.62 (1)	(0)	4.55 (1)	3.21 (5)	2.68 (6)	(0)	(0)	3.85 (1)	3.12 (1)	(0)	2.44 (1)	2.51 (7)	1.92 (8)			
6 000 - 6 999	(0)	(0)	7.22 (7)	4.35 (7)	(0)	9.09 (2)	26.28 (41)	19.20 (43)	(0)	(0)	34.62 (9)	28.12 (9)	(0)	4.88 (2)	20.43 (57)	14.15 (59)			
7 000 - 7 999	(0)	(3)	21.43 (24)	24.74 (27)	(3)	6.52 (6)	27.27 (70)	35.27 (79)	(0)	(1)	20.00 (13)	50.00 (14)	43.75 (14)	3.09 (3)	24.39 (10)	38.35 (107)	28.75 (120)		
8 000 - 8 999	(2)	(4)	4.00 (27)	28.57 (27)	(2)	27.84 (33)	20.50 (33)	4.35 (26)	(6)	(0)	16.67 (26)	15.18 (34)	(0)	3.85 (1)	3.12 (1)	4.12 (4)	24.39 (10)	19.35 (54)	16.31 (68)
9 000 - 9 999	(9)	(1)	18.00 (22)	7.14 (32)	(5)	22.68 (4)	19.88 (8)	10.87 (17)	(4)	(2)	5.13 (1)	7.59 (3)	(0)	40.00 (14)	3.85 (7)	9.38 (31)	14.43 (52)	17.07 (31)	11.11 (52)
10 000 - 11 999	(8)	(3)	16.00 (14)	21.43 (25)	(18)	39.13 (3)	13.64 (5)	3.21 (26)	(11)	(1)	11.61 (26)	100.0 (1)	20.00 (1)	3.85 (1)	9.38 (3)	27.84 (27)	17.07 (7)	7.17 (20)	12.95 (54)
12 000 - 14 999	(16)	(3)	32.00 (2)	21.43 (21)	(11)	2.06 (0)	13.04 (1)	23.91 (12)	(0)	(1)	0.64 (12)	5.36 (1)	(1)	20.00 (27)	3.12 (4)	27.84 (3)	9.76 (3)	1.08 (34)	8.15 (34)
15 000 - 17 999	(12)	(0)	24.00 (0)	7.45 (12)	(4)	8.70 (0)	8.70 (0)	1.79 (4)	(0)	(0)	1.79 (4)	(0)	(0)	(0)	(0)	16.49 (16)	(0)	(0)	3.84 (16)
18 000 &+	(3)	(0)	6.00 (0)	1.86 (3)	(3)	6.52 (0)	6.52 (0)	1.34 (3)	(0)	(0)	1.34 (3)	(0)	(0)	(0)	(0)	6.19 (6)	(0)	(0)	1.44 (6)
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Effectifs	50	14	97	161	46	22	156	224	1	5	26	32	97	41	279	417			
Non réponses	4	2	5	11	1	1	3	5	0	0	3	3	5	3	11	19			
Sans objet	0	1	7	8	3	2	45	50	1	1	24	26	4	4	76	84			
TOT. GENERAL	54	17	109	180	50	25	204	278	2	6	53	61	106	48	366	520			

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

Ens., Fonct. typo. / Salaire : avec 8 cor. de Yates, Khi2=221.81 à 16 ddl, p<.001; CnC=0.722
 Public, Fonct. typo. / Salaire : avec 16 cor. de Yates, Khi2=75.44 à 16 ddl, P<.001; CnC=0.692
 Privé, Fonct. typo. / Salaire : avec 16 cor. de Yates, Khi2=128.21 à 16 ddl, P<.001; CnC=0.739
 Consulaire, Fonct. typo. / Salaire : avec 19 cor. de Yates, Khi2=7.05 à 12 ddl, P>.500; CnC=0.520

Note: Les 84 sujets classés en 'sans objet' travaillent à temps partiel ou en vacation dans leur organisme.

T. 22 - Rémunération des salariés en 1992 selon leur secteur d'activité

(Chiffres mensuels nets)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Secteur privé & semi-public			
Ouvriers qualifiés	7917	6525	7783
Employés	7933	7117	7325
Techniciens, agts maîtrise	11317	9525	11125
Autres prof. intermédiaires	11950	9900	10883
Cadres, chefs d'entreprise	22125	16108	20742
Secteur public			
Ouvriers	///	///	7101
Employés	///	///	8120
Instituteurs, PEGC	///	///	9498
Enseignants cadre A	///	///	14174

Source: I.N.S.E.E., Tableaux de l'économie française, 1994-1995, pp. 82 & suiv.. Voir aussi I.N.S.E.E., « Les revenus des ménages », Profils de l'économie Nord Pas de Calais, 1994, n° 3, avr., pp. 9-14

De façon générale, 44.82% des agents enquêtés ont déclaré une rémunération mensuelle inférieure à 8000F nets. Quelle était, en 1992 et sur la base des déclarations annuelles de données sociales (DADS), la rémunération de la force de travail des salariés des secteurs privé et semi-public, puis public (cf. tab. 22)?

La comparaison est vite faite. Près de la moitié des agents de la formation ont déclaré percevoir, en 1994, une rémunération de même niveau qu'un ouvrier qualifié ou un employé du secteur privé ou semi-public. Le fait se renforce si l'on tient compte de la sur-estimation relative de nos résultats induite par la détermination des tranches proposées. Sont en effet compris dans notre tranche de référence '7000 à 7999F' les agents classés en catégorie D2 notamment, rémunérés aux alentours de 7500-7600F²⁵². Les catégories D1 et D2 concernent - secteur privé certes - la majorité des agents *formateurs*. Il convient alors de tenir compte de cet 'effet de seuil'. A l'opposé, si l'on peut dire, seuls 26.38% des agents ont déclaré percevoir un salaire de niveau au moins égal au salaire moyen des 'professions intermédiaires' ou des 'techniciens agents de maîtrise'. 6 d'entre eux ont déclaré percevoir 18000F nets par mois et plus.

De ce point de vue, ce ne sont bien sûr pas les ouvriers ou les employés qui s'embourgeoisent, mais bien les Formateurs d'adultes - essentiellement intervenants pédagogiques.. - qui sont prolétarisés. Cela correspond tout à fait à la place qui leur est faite dans le système, comme celle qu'ils occupent dans les rapports de domination à l'intérieur du champ considéré. Et pourtant, ils relèvent tous de la petite bourgeoisie d'encadrement, eu égard à leur fonction objective de socialisation, d'acculturation idéologique de leurs publics chômeurs ou non, aux exigences du capital.²⁵³ On découvre ainsi que les rapports de domination qu'ils instaurent entre eux n'ont aucune commune mesure avec leurs revenus, mais que les barrières matérielles n'en sont pas moins parfaitement réelles. La répartition des salaires suivant les différentes fonctions ne laisse planer aucun doute là-dessus. Globalement toujours, seuls 19.36% des *formateurs* dépassent les 9000F par mois, quand ils sont 92.79% des *organiseurs politiques et/ou stratégiques* dans ce cas. Les *organiseurs pédagogiques* se rattachent d'autant plus aux premiers qu'aux seconds (56.1 & 43.9%), que seuls 9.76% d'entre eux parviennent à 12000F &+ par mois. Le positionnement salarial peu élevé n'exclut pas d'en jouer un maximum pour affirmer les marques de distinction.

²⁵² Coefficient 220, valeur du point autour de 43F en 1994, cotisations & CSG déduites à hauteur globale de 20%.

²⁵³ Au sens de A. Bihl in *Entre bourgeoisie et prolétariat, l'encadrement capitaliste*, Paris, l'Harmattan, 1989

Venons en aux différences entre secteurs. Une précaution tout d'abord: si le privé, tel que nous l'avons enquêté, revêt une certaine unité, il n'en va pas forcément de même du public. Nous l'avons évoqué, certains agents sont titulaires de l'Education Nationale - les CFC plus les postes gagés dans les GRETA notamment - ou des universités (cas moins fréquent); d'autres sont contractuels - essentiellement les formateurs et chargés de mission -. De ce fait, les premiers empruntent leur statut principal dans l'enseignement, se voient garantir une progression de carrière administrative assortie de tous avantages ad hoc. Les seconds sont rémunérés selon une grille 'au diplôme', sans autre garantie annexe que celle d'une bonification indiciaire au fil des ans.. si tant est que le contrat soit renouvelé, d'année en année.²⁵⁴

Dans le secteur privé, la différenciation mais surtout sans doute le phénomène dichotomique observé globalement, prennent leur expression la plus radicalisée (tab. 21 toujours). Près des trois-quarts des *formateurs* (74.36%) n'atteignent pas 8000F par mois, quelle que puisse être leur ancienneté dans la formation ou dans l'institution, comme encore les diplômes ou qualifications dont ils pourraient faire état (vérifié par ailleurs). Ce dernier point est essentiel à saisir. Les différences de salaires perçus n'ont pas de relation avec ce que seraient les exigences de la reproduction de la force de travail. Mais 78.26% des *organiseurs politiques et/ou stratégiques* se situent en revanche au delà de 10000F. La différence minimale (2000F) peut tout de même prêter à sourire; elle est d'autant plus importante que, hormi les conditions de vie difficiles, elle établit une barrière hautement symbolique dans la division du travail. Les uns sont rémunérés comme des employés ou des ouvriers (même qualifiés), les autres comme des 'professions intermédiaires' ou autres 'cadres moyens'. La situation salariale des *organiseurs pédagogiques* est légèrement meilleure, mais seuls 3 d'entre eux atteignent les 10000F.

Dans le secteur public, les salaires apparaissent globalement plus élevés, mais le même décalage se reproduit, comme par transmutation. Moins d'un tiers des *formateurs* sont cette fois en deça des 8000F (32.99%), 39.17% sont au niveau moyen d'un instituteur ou d'un PEGC. Mais quand 78% des *organiseurs politiques et/ou stratégiques* dépassent les 10000F, chiffre similaire au secteur privé, 30% d'entre eux déclarent au moins 15000F. C'est la trace manifeste (vérifications faites rappelons-le) des progressions de carrières administratives empruntées à un statut extérieur au champ de la formation en lui-même. On pourrait encore y ajouter les 32%

²⁵⁴ Le lecteur intéressé par l'affectation et l'évolution des agents dans les différentes catégories indiciaires se référera, outre le décret n° 93-412 du 19 mars 1993, au document synthétique *Principaux textes en vigueur au 01-01-1994* (p. 55) réalisé à l'interne par la DAFCO de Lille.

d'agents situés entre 12000 et 14999F pour voir se dessiner, parmi ceux dont on sait qu'ils sont titulaires du service public, la frontière entre cadre B et A²⁵⁴. Cela étant, on ne peut en déduire qu'il y ait une réelle différence sur le fond entre secteurs public et privé. Reprenons alors un questionnement déjà évoqué: qu'est-ce qui fonde, dans le cas présent, la différence de salaire? Rien, si ce n'est la légitimation des conditions sociales historiquement faites à chacun, là d'où il vient et là où il est, dans le développement des rapports sociaux de production. Nous ajouterons, de notre point de vue, des rapports de domination.

Terminons ce point par l'étude des statuts de l'emploi (tab. 23). Ce sera relativement rapide, considérant que nous avons enquêté, comme indiqué plus haut, ceux que nous appelions entre nous les 'survivants'. La législation sur les CDD, notamment leur qualification en 'emploi d'usage', est une réalité.. que nous ne pourrions établir de visu. Lorsque nous sommes passé dans les organismes, nous avons constaté, par rapport aux effectifs déclarés dans les fiches de renseignements de l'appel d'offre du Conseil Régional, une chute des effectifs atteignant dans maints endroits 50%. Ce qui explique le faible nombre d'agents vacataires touchés (exceptés les traditionnels enseignants en heures supplémentaires dans les GRETA et les universités), mais également celui des CDD précisément: à peine plus d'un cinquième dans le secteur privé, soit 21.15%.

Malgré cela, les différences demeurent claires pour ceux qui restent. Dans le secteur public, l'inversion des fréquences des *politiques / stratégiques* aux *formateurs* montre les premiers agents titulaires et les seconds contractuels. La situation est prononcée chez les hommes (80.95 & 86.21% sur les extrêmes respect.), considérant qu'ils détiennent presque exclusivement les fonctions dominantes. Les femmes seront alors plus souvent non titulaires (42.86%) lorsqu'elles exercent les quelques responsabilités qui subsistent (du type 'chargées de mission' dans les GRETA, par exemple), et essentiellement contractuelles - ce qui revient au même - pour 71.43 à 91.11% d'entre elles en position de *formatrice*. Dans le secteur privé, tous les hommes et toutes les femmes sauf une sont salariés à durée indéterminée lorsqu'ils occupent une fonction de type *stratégique et/ou politique*. Les CDD sont réservés aux *formateurs*, à hauteur d'un quart chez les hommes (26%) mais jusqu'à 42.37% chez les femmes ne faisant que cela. On retrouve ici la clas-

²⁵⁴ Nous reviendrons tout à l'heure sur la situation particulière des CFC des GRETA, puisqu'il d'agit d'eux. Leur particularité régionale est d'être issus en dominante du cadre B de la fonction publique, de toucher une indemnité compensatrice de 3000F mensuels, et d'utiliser assez souvent leur position hybride (car sans statut véritable) pour évoluer vers le cadre A (chefs d'établissements..) sans posséder les symboles de valeur spécifiques de l'institution. Le champ de la formation servirait alors à les conquérir, sans en payer le prix, ou du moins un prix différent.

T. 23 - Sexe, fonctions typologiques / statut de l'emploi (%)
(pour chaque secteur organisme successivement)

SEXE		HOMMES					FEMMES					T O T A L		
FONCTION TYPOLOGIQUE	Org. polit.	Org. strat.	Org. péda	For. m.-t.	For. strict	TOT	Org. polit.	Org. strat.	Org. péda	For. m.-t.	For. strict	TOT	L	
P U B L I C E	Fonct. publ. titulaire	80.95 (17)	76.47 (13)	25.00 (2)	23.81 (5)	13.79 (4)	42.71 (41)	(0)	57.14 (8)	44.44 (4)	28.57 (4)	8.89 (4)	23.81 (20)	33.89 (61)
		+++	+++		--	---		+++			---			
	Fonct. publ. contractuel	19.05 (4)	23.53 (4)	75.00 (6)	76.19 (16)	86.21 (25)	57.29 (55)	100.0 (2)	42.86 (6)	55.56 (5)	71.43 (10)	91.11 (41)	76.19 (64)	66.11 (119)
		---	---		++	+++		---			+++			
	TOTAL	100.0 (21)	100.0 (17)	100.0 (8)	100.0 (21)	100.0 (29)	100.0 (96)	100.0 (2)	100.0 (14)	100.0 (9)	100.0 (14)	100.0 (45)	100.0 (84)	100.0 (180)
	Contrat à du- rée indéf.	88.89 (16)	100.0 (14)	86.67 (13)	73.68 (28)	72.00 (36)	79.26 (107)	100.0 (12)	83.33 (5)	90.00 (9)	82.46 (47)	57.63 (34)	74.31 (107)	76.70 (214)
							++			+	---			
P R I V É	Contrat à du- rée déter.	(0)	(0)	6.67 (1)	26.32 (10)	26.00 (13)	17.78 (24)	(0)	(0)	(0)	17.54 (10)	42.37 (25)	24.31 (35)	21.15 (59)
							--		-		+++			
	Fonct. publ. titulaire	11.11 (2)	(0)	6.67 (1)	(0)	(0)	2.22 (3)	(0)	(0)	10.00 (1)	(0)	(0)	0.69 (1)	1.43 (4)
										+++				
	Fonct. publ. contractuel	(0)	(0)	(0)	(0)	2.00 (1)	0.74 (1)	(0)	16.67 (1)	(0)	(0)	(0)	0.69 (1)	0.72 (2)
									+++					
	TOTAL	100.0 (18)	100.0 (14)	100.0 (15)	100.0 (38)	100.0 (50)	100.0 (135)	100.0 (12)	100.0 (6)	100.0 (10)	100.0 (57)	100.0 (59)	100.0 (144)	100.0 (279)
C O N S U L A I R E	Contrat à du- rée indéf.	(0)	100.0 (1)	100.0 (4)	31.58 (6)	20.00 (2)	38.24 (13)	(0)	(0)	50.00 (1)	33.33 (3)	33.33 (5)	33.33 (9)	36.07 (22)
	Contrat à du- rée déter.	(0)	(0)	(0)	26.32 (5)	60.00 (6)	32.35 (11)	(0)	(0)	50.00 (1)	11.11 (1)	6.67 (1)	11.11 (3)	22.95 (14)
	Vacataire ss. aut. empl.	(0)	(0)	(0)	42.11 (8)	20.00 (2)	29.41 (10)	(0)	100.0 (1)	(0)	55.56 (5)	60.00 (9)	55.56 (15)	40.98 (25)
	TOTAL	(0)	100.0 (1)	100.0 (4)	100.0 (19)	100.0 (10)	100.0 (34)	(0)	100.0 (1)	100.0 (2)	100.0 (9)	100.0 (15)	100.0 (27)	100.0 (61)

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence (secteur public)

Ensemble, Fonction typo. / Statut emploi: Khi2=50.95 à 4 ddl, p<.001; CnC=0.664

Hommes, Fonction typo. / Statut emploi: avec 2 cor. de Yates, Khi2=33.88 à 4 ddl, P<.001; CnC=0.722

Femmes, Fonction typo. / Statut emploi: avec 5 cor. de Yates, Khi2=14.18 à 4 ddl, P=0.007; CnC=0.538

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence (secteur privé)

Ensemble, Fonction typo. / Statut emploi: avec 11 cor. de Yates, Khi2=35.95 à 12 ddl, p<.001; CnC=0.390

Hommes, Fonction typo. / Statut emploi: avec 13 cor. de Yates, Khi2=13.02 à 12 ddl, P=0.397; CnC=0.343

Femmes, Fonction typo. / Statut emploi: avec 14 cor. de Yates, Khi2=24.99 à 12 ddl, P=0.015; CnC=0.444

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence (secteur consulaire)

Ensemble, Fonction typo. / Statut emploi: avec 6 cor. de Yates, Khi2=5.22 à 6 ddl, p>.500; CnC=0.344

Hommes, Fonction typo. / Statut emploi: avec 9 cor. de Yates, Khi2=7.04 à 6 ddl, P=0.334; CnC=0.507

Femmes, Fonction typo. / Statut emploi: avec 9 cor. de Yates, Khi2=0.75 à 6 ddl, P>.500; CnC=0.202

sique division sexuée des statuts de l'emploi. Dans le secteur consulaire, nous avons déjà noté la particularité des Chambres de Métiers du Pas de Calais. L'usage des 'vacataires permanents' y est une réalité de gestion bien ancrée, bien que les hommes soient apparemment plus souvent - dans notre enquête - en CDD (26 à 60%) et les femmes dans le cas de figure évoqué (55 à 60%). La faiblesse des effectifs impose toutefois la plus grande prudence.

En conclusion d'étape, et quelles qu'aient pu être les conditions de l'enquête²⁵⁵, la division du travail revêt bien ses formes traditionnelles. Différenciation des statuts de l'emploi et barrière des revenus sont les marques de distinction de fonctions différenciées mais encore plus sûrement dichotomisées de ces points de vue, elles-mêmes sujettes au jeu des classements / déclassements dans les diverses conventions ou accords. En ce sens, nous les avons montrées clairement hiérarchisées: le politique d'un côté, le pédagogique de l'autre. Pis même, la polyvalence fonctionnelle des *formateurs* serait à ce point développée, érigée en norme, qu'ils pourraient quasiment aujourd'hui assurer l'entière maîtrise des procès productifs.. dès lors qu'ils ont été négociés par ailleurs, et sans autre responsabilité que la leur propre dans les situations qu'ils vivent au quotidien auprès de leurs publics.

Mais qu'en pensent, après tout, les intéressés? Nous ne saurions bien évidemment apporter de réponse tangible à cette question dans le cadre limité de ce présent travail. Néanmoins..

3. TROIS QUARTS DE SATISFAITS

75.10% des enquêtés, toutes fonctions et organismes confondus, s'estimeraient assez, plutôt, ou tout à fait satisfaits. Tel est le verdict de la question 81: « *Le statut que vous avez actuellement dans l'organisme où vous travaillez vous satisfait-il?* ». Présenté de la sorte, nous ferions un bon enquêteur d'institut de sondage..

Soyons clair, ce chiffre, d'un point de vue scientifique, n'a aucune valeur, et fort peu de sens en lui-même. Ne serait-ce par l'agrégation des trois positions 'favorables', l'artefact est déjà largement abusif. Là n'est pourtant pas le problème essentiel, mais bien de savoir ce que l'on vise. En aucune façon il ne s'agit d'enregistrer ce que l'on pourrait appeler un 'indice de satisfaction'. Tout au contraire, il s'agit de mettre les résultats de cette question, somme toute incidente, en relation avec l'analyse développée jusqu'ici. Nous avons montré les fonctions de Formateur différenciées, dichotomisées, et hiérarchisées; qui plus est dans un rapport social (extrêmement) favorable à une minorité *d'organismes politiques et/ou stratégiques*, et (tout autant) défavorable à la plus large majorité de *formateurs*. En ce sens, enregistrer telle ou telle tendance

²⁵⁵ Nous pensons évidemment à la situation de 'crise' que commençaient à vivre les organismes. Mais était-ce pour autant un moment moins propice qu'un autre? Ethymologiquement, crise vient du grec « *krisis* » qui signifie décision, jugement; soit au moyen d'un critère.. En ce sens, on pourrait poser l'hypothèse qu'il nous a été donné d'observer, effectivement, comme un certain 'coeur' des Formateurs d'adultes..

à la satisfaction ou à l'insatisfaction soulève le problème de son interprétation. Notre hypothèse explicative ne peut ici que passer par le poids de l'idéologie. Rappelons-nous - ne serait-ce qu'un exemple - les réponses à la question sur les « *compétences, qualités..* »: le profil manager des uns tranchait singulièrement avec celui de l'agent de production consciencieux et laborieux des autres. La division du travail serait, dans le champ étudié, à ce point dans les faits et les choses qu'elle disparaîtrait jusque dans la conscience même que peuvent en avoir les intéressés.

Comme l'écrit si bien P. Bourdieu, « on sait que tout exercice de la force s'accompagne d'un discours visant à légitimer la force de celui qui l'exerce; on peut même dire que le propre de tout rapport de force, c'est de n'avoir toute sa force que dans la mesure où il se dissimule comme tel. Bref, pour parler simplement, l'homme politique est celui qui dit: 'Dieu est avec nous'. L'équivalent de 'Dieu est avec nous', c'est aujourd'hui 'l'opinion publique est avec nous'. Tel est l'effet fondamental de l'enquête d'opinion: constituer l'idée qu'il existe une opinion publique unanime, donc légitimer une politique et renforcer les rapports de force qui la fondent ou la rendent possible »²⁵⁶. Transposons le propos chez les Formateurs. Sans doute seraient-ils nombreux, dirigeants, financeurs et autres stratèges.. à vouloir s'attacher nos services d'enquêteur: 75% d'agents (assez, plutôt, tout à fait) satisfaits, par les temps qui courent, quelle aubaine.. et quel tour de force!

Mais qu'ont-ils compris, autre problème de sens, par 'statut'? Le terme est à maints égards parfaitement subjectif. La question 80 pouvait potentiellement induire un biais dans sa compréhension, du fait de la référence dans sa première partie à d'éventuels changements de leur statut de *l'emploi*. Dans sa seconde partie en revanche, il était clairement question des changements de *fonction*. De tout cela, l'expression du degré de satisfaction ou d'insatisfaction était immédiatement suivie d'une demande de précisions, sous forme de commentaires libres en trois modalités. Pour avoir encore procédé dans la moitié des cas par passations collectives, on peut raisonnablement poser que les réponses fournies sont traitables, et interprétables.

Le tableau 24 ventile, pour l'ensemble des enquêtés, les positions exprimées selon chaque fonction typologique. Prenons ses résultats à l'inverse et dans le détail: la proportion d'agents *formateurs* peu ou pas du tout satisfaits n'excède pas 30%. Même si dans ce cas elle est quasi-

²⁵⁶ Bourdieu P., « L'opinion publique n'existe pas », *Questions de sociologie*, Paris, éd. Minit, 1984, p. 224

ment triple de celle des *organiseurs politiques et/ou stratégiques* (grosso modo 30% contre 10%), cela fait peu (du moins au regard de ce qu'elle pourrait être..). Chose importante, les *organiseurs pédagogiques* le sont tout autant que les *formateurs*, voir même un peu plus (29.79% pour 27.92 & 28.85% respect.). Etonnant? A défaut de réponse pour l'instant, rappelons que leur situation apparaît souvent peu prise en considération dans la reconnaissance sociale qui lui est accordée; leur activité les rattache explicitement à ces mêmes *formateurs* dont ils partagent en grande partie les mêmes 'compétences, qualités..' que seraient celles de leur fonction.

T. 24 - Fonctions typologiques / indicateur de satisfaction du statut (%)

FONCTION TYPO.		Org. polit.	Org. strat.	Org. pédag	For. m.-t.	For. strict	Tot.
I N D I C A T E U R	Tout à fait satisfait	37.25 (19) +++	30.19 (16) ++	17.02 (8) --	12.34 (19) --	14.93 (30) --	18.18 (92)
	Plutôt satisfait	31.37 (16)	43.40 (23) ++	29.79 (14)	31.17 (48)	23.88 (48)	29.45 (149)
	Assez satisfait	19.61 (10)	16.98 (9)	23.40 (11)	28.57 (44)	32.34 (65)	27.47 (139)
	Peu satisfait	5.88 (3) --	7.55 (4) --	21.28 (10)	17.53 (27)	21.39 (43) ++	17.19 (87)
	Pas du tout satisfait	5.88 (3) --	1.89 (1) -	8.51 (4)	10.39 (16)	7.46 (15) ++	7.71 (39)
TOTAL		100.0 (51)	100.0 (53)	100.0 (47)	100.0 (154)	100.0 (201)	100.0 (506)
Non réponses		2	0	1	4	7	14
TOT. GENERAL		53	53	48	158	208	520

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

Fonction / satisfaction: avec 3 cor. de Yates, Khi2=42.03 à 16 ddl, p<.001; CnC=0.310

Une précision de taille: les cas d'insatisfaction notoire ('pas du tout') restent peu nombreux. Ils n'excèdent pas 10.39% chez les *formateurs multi-tâches*, et descendent même à 7.46% chez les *formateurs stricts*. Les comportements potentiellement 'réactifs' seraient-ils à ce point rares? Ces enquêtés n'en semblent pas pour autant dans la satisfaction béate, mais semblent se tenir plus fréquemment sur une prudente réserve. La position 'assez satisfait' enregistre ses plus gros scores de choix chez les mêmes *formateurs stricts* (32.34%), 'plutôt satisfait' chez les *multi-tâches* (31.17%). L'inversion des fréquences entre les deux positions est remarquable: suffirait-il d'élargir l'éventail des 'professionnalités' pour apaiser les revendications éventuelles? Quoiqu'il en soit, les *organiseurs politiques et/ou stratégiques* apparaissent de loin les plus satisfaits de leur sort: 'plutôt' voir 'tout à fait' pour 68.62 et 73.59% respectivement. On sent tout de même

poindre ici une part d'incertitude, appelons-la ainsi à défaut, qui s'expliquera dans les différenciations entre secteurs.

Voyons, toujours globalement, les revendications exprimées (tab. 25). La moitié des agents en aurait (49.68%). Le chiffre apparaîtra cette fois plus conséquent que ce que les taux de satisfaction laissaient présager. Exceptés les cas non précisés ou divers, de quel ordre sont-elles?

T. 25 - Satisfaction / revendication statutaire (%c)

INDICATEUR DE SATISFACTION		Tout à fait	Plutôt	Assez	Peu	Pas du tout	Tot.
R E V E N D I C A T I O N	Aucun autre statut	87.36 (76) +++	66.91 (93) +++	39.52 (49) ---	17.50 (14) ---	8.11 (3) ---	50.32 (235)
	Oui, sans précision	2.30 (2)	2.88 (4)	5.65 (7)	6.25 (5)	8.11 (3)	4.50 (21)
	Emploi stable	5.75 (5) ---	10.07 (14) ---	19.35 (24) ---	50.00 (40) +++	48.65 (18) +++	21.63 (101)
	Indiciaire & financier	1.15 (1) --	5.76 (8) --	9.68 (12) ++	5.00 (4)	5.41 (2)	5.78 (27)
	Reconnaissance fonction présente	1.15 (1) ---	9.35 (13) ---	8.87 (11) ---	12.50 (10) ---	27.03 (10) +++	9.64 (45)
	Responsabilités plus importantes	-- (0)	4.32 (6)	12.10 (15) +++	5.00 (4)	2.70 (1)	5.57 (26)
	Autre, divers	2.30 (2)	0.72 (1)	4.84 (6) +	3.75 (3)		2.57 (12)
TOTAL		100.0 (87)	100.0 (139)	100.0 (124)	100.0 (80)	100.0 (37)	100.0 (467)
Non réponses		5	10	15	7	2	39
TOT. GENERAL		92	149	139	87	39	506

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

Satisfaction / Revendication: avec 14 cor. de Yates, $\text{Khi}^2=168.80$ à 24 ddl, $p<.001$; $\text{CnC}=0.576$

(Remarque: 14 enquêtés n'ont pas précisé leur degré de satisfaction.)

En premier lieu, elles ressortent liées aux conditions strictement statutaires de l'activité: prioritairement 'emploi stable' 21.63%, 'indiciaire & financier' fort peu avec 5.78%. Si le premier point tient directement à l'existence de contrats précaires, on s'étonnera du peu d'intérêt apparent sur la question des classifications et des rémunérations. Réflexion personnelle de praticien, elle reste effectivement le plus souvent un sujet non pas tant 'tabou' que relégué, voir évacué. Tout se passerait plutôt comme si l'ordre des choses était immuable: *formateur*, c'est 'autant'; point. Sans doute dira-t-on, les temps ne sont guère à l'opulence; mais quelle que soit l'époque - et il a pu y en avoir - la situation n'a-t-elle pas toujours été la même? Nous serions

même tenté d'ajouter, dans ce registre de l'empirique, une certaine méconnaissance des *formateurs* - du moins relative - vis à vis de la classification et de la rémunération de leurs 'supérieurs'.

Viennent ensuite les revendications liées aux procès de formation (15.21%). Leur faible proportion traduit encore le peu de remise en cause de l'ordre établi. Fait significatif, les souhaits de 'reconnaissance de la fonction présente' (9.64%) prédominent sur les 'responsabilités plus importantes' (5.57%). Serait-ce à la fois la marque d'une forme d'exploitation ponctuellement reconnue (au sens de conscientisée), comme également de la faible 'mobilité' - voir pourquoi pas en l'état 'aspirations à la mobilité' - qui caractériserait les agents dans leurs organismes? Notre propos est certainement abusif, mais l'impression générale 'd'immobilisme' qui prédomine ne laisse pas de nous interroger. Un point particulier mérite l'attention dans les croisements. Les agents 'peu' et 'pas du tout satisfaits' seraient les plus souvent en situation précaire ('emploi stable' 50 & 48.65%), mais également les plus concernés par la non reconnaissance de leur fonction présente (12.50 & 27.30).

Passons à l'examen plus détaillé dans chaque secteur. Les fonctions typologiques y sont regroupées autant pour cause d'effectifs que par proximités (tab. 26). Manifestement, la position 'assez satisfait' a été utilisée diversement. Non pas qu'elle ait été fondamentalement médiane dans notre esprit, mais il est remarquable qu'elle serve ostensiblement à scinder les agents dans le public (16.95%) voir le consulaire (25%), quand ceux du privé l'ont plus franchement choisie (34.80%). L'explication peut venir du statut de l'emploi. Première source de revendication nous l'avons dit, la situation de 'contractuel' semble aussi douloureusement vécue dans les GRETA que celle de 'vacataire temps plein' dans les Chambres de Métiers. Chiffres pris dans le tableau 27 suivant, la revendication d'un 'emploi stable' est avancée par 51.85% des *formateurs* chez les uns, 44.44% chez les autres. Dans le privé au contraire, ce motif est devenu relativement caduc depuis les bouleversements de la formation: seuls 7.39% des agents en font état. Ce chiffre est largement inférieur à celui des CDD constatés (21.15%); il y a là une différence peu explicable en l'état. Cela étant, ces *formateurs* du privé et du public témoignent aussi souvent de leur satisfaction nette ('plutôt' et 'tout à fait' pour 42.42 & 40.36% respect.). Compte tenu des prudents 'assez satisfaits' dans le premier cas, ce même indicateur monte à 81.81%. Ce chiffre est énorme, d'autant qu'il y aurait peu de remise en cause de la situation chez ces agents largement dominés dans les procès de formation: 55.11% ne font état d'aucune revendication. On pourrait toutefois

supposer que le problème du statut de l'emploi étant réglé, les *formateurs* du privé accorderaient plus d'attention à leur classification / rémunération (10.80%) comme à l'élargissement de leurs responsabilités (10.80%). Y aurait-il là, tout de même, un soupçon de prise de conscience? Dans le public, ces cas de figures sont quasiment absents (3 & 1 enquêtés). Il est vrai que ce type de jeu ne peut guère avoir cours, ne serait-ce par raisons administratives.

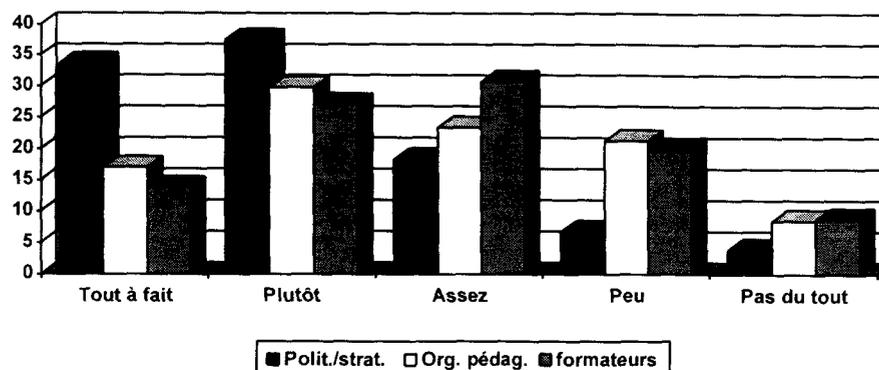
T. 26 - Secteurs organismes, fonctions typologiques regroupées / indicateur de satisfaction du statut (%c)

SECTEUR ORG. >>	PUBLIC				PRIVE				CONSULAIRE				TOUS SECTEURS					
	Polit. strat.	org. péda	for.	Tot.	Polit. strat.	org. péda	for.	Tot.	Polit. strat.	org. péda	for.	Tot.	Polit. strat.	org. péda	for.	Tot.		
I N D I C A T E U R	Tout à fait satisfait	15.38 (8)	12.50 (2)	12.84 (14)	13.56 (24)	52.00 (26)	20.00 (5)	14.14 (28)	21.61 (59)	50.00 (1)	16.67 (1)	14.58 (7)	16.07 (9)	33.65 (35)	17.02 (8)	13.80 (49)	18.18 (92)	
					+++		---							+++		---		
	Plutôt satisfait	48.08 (25)	31.25 (5)	27.52 (30)	33.90 (60)	26.00 (13)	32.00 (8)	28.28 (56)	28.21 (77)	50.00 (0)	16.67 (1)	20.83 (10)	21.43 (12)	37.50 (39)	29.79 (14)	27.04 (96)	29.45 (149)	
															++		-	
	Assez satisfait	17.31 (9)	12.50 (2)	17.43 (19)	16.95 (30)	20.00 (10)	28.00 (7)	39.39 (78)	34.80 (95)		33.33 (2)	25.00 (12)	25.00 (14)	18.27 (19)	23.40 (11)	30.70 (109)	27.47 (139)	
					--		+++								++			
	Peu satisfait	13.46 (7)	37.50 (6)	27.52 (30)	24.29 (43)		12.00 (3)	12.63 (25)	10.26 (28)		16.67 (1)	31.25 (15)	28.57 (16)	6.73 (7)	21.28 (10)	19.72 (70)	17.19 (87)	
							++								++			
	Pas du tout satisfait	5.77 (3)	6.25 (1)	14.68 (16)	11.30 (20)	2.00 (1)	8.00 (2)	5.56 (11)	5.13 (14)		16.67 (1)	8.33 (4)	8.93 (5)	3.85 (4)	8.51 (4)	8.73 (31)	7.71 (39)	
														-				
	EFFECTIFS	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	Non réponses	2	1	0	3	0	0	6	6	0	0	5	5	2	1	11	14	
	TOT. GENERAL	54	17	109	180	50	25	204	279	2	6	53	61	106	48	366	520	

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

Ensemble, Fonction / Satisfaction: avec 1 cor. de Yates, Khi2=36.19 à 8 ddl, p<.001; CnC=0.316
 Public, Fonction / Satisfaction: avec 4 cor. de Yates, Khi2=10.84 à 8 ddl, P=0.216; CnC=0.216
 Privé, Fonction / Satisfaction: avec 3 cor. de Yates, Khi2=38.16 à 8 ddl, P<.001; CnC=0.429
 Consulaire, Fonction / Satisfaction: avec 11 cor. de Yates, Khi2=0.34 à 8 ddl, P>.500; CnC=0.095

Gr. 12 - Indicateur de satisfaction du statut selon la fonction typologique en 3 classes (% global)



Autre ligne de scission - déjà soulevée tout à l'heure -, le degré de satisfaction comparé des *organismes politiques et/ou stratégiques*, selon qu'ils soient du public ou du privé. Bien entendu, tous sont globalement 'contents', mais.. Dans le public, leur valeur modale tombe sur 'plutôt satisfait' (48.08%), et on y enregistre 19.23% de 'peu' ou 'pas du tout satisfaits'. La chose est totalement inverse dans le privé: 52% de 'tout à fait satisfaits' pour 1 seul 'mécontent'. L'explication est une fois de plus assez limpide. Dans les GRETA notamment, 34% de ces agents, au sein desquels on compte une part importante de CFC, estiment leur fonction non ou insuffisamment reconnue (34%). L'absence de statut propre de CFC se ferait-elle sentir? Pour réelle qu'elle soit, cette situation montre bien que chacun a ses soucis, mais pas du même ordre. Les *formateurs* attendent chaque année la reconduction de leur contrat, les 'responsables' pensent à leur ego.. Dans le privé, point de tout cela. Vu l'état du rapport de forces, et même compte tenu des quelques cas de déclassement, 80% n'y revendiquent aucun autre statut.

T. 27 - Secteurs organismes, fonctions typologiques regroupées / revendication et objet (%c)

SECTEUR ORG. >>	PUBLIC				PRIVE				CONSULAIRE				TOUS SECTEURS			
	FONCT. TYPO. > Polit. strat.	org. péda	for.	Tot.	Polit. strat.	org. péda	for.	Tot.	Polit. strat.	org. péda	for.	Tot.	Polit. strat.	org. péda	for.	Tot.
Aucun autre statut	44.00 (22)	30.77 (4)	36.11 (39)	38.01 (65)	80.00 (36)	62.50 (15)	55.11 (97)	60.41 (148)	100.0 (1)	20.00 (1)	44.44 (20)	43.14 (22)	61.46 (59)	47.62 (20)	47.42 (156)	50.32 (235)
Oui, sans précision	4.00 (2)		2.78 (3)	2.92 (5)	2.22 (1)	4.17 (1)	7.39 (13)	6.12 (15)			2.22 (1)	1.96 (1)	3.12 (3)	2.38 (1)	5.17 (17)	4.50 (21)
REVE	12.00 (6)	46.15 (6)	51.85 (56)	39.77 (68)			7.39 (13)	5.31 (13)			44.44 (20)	39.22 (20)	6.25 (6)	14.29 (6)	27.05 (89)	21.63 (101)
ND	---		+++										---		+++	
DI	4.00 (2)	7.69 (1)		1.75 (3)	6.67 (3)	4.17 (1)	10.80 (19)	9.39 (23)		20.00 (1)		1.96 (1)	5.21 (5)	7.14 (3)	5.78 (19)	5.78 (27)
CA	34.00 (17)	7.69 (1)	5.56 (6)	14.04 (24)	8.89 (4)	12.50 (3)	5.68 (10)	6.94 (17)		60.00 (3)	2.22 (1)	7.84 (4)	21.88 (21)	16.67 (7)	5.17 (17)	9.64 (45)
IT	+++		---										+++		---	
NO			0.93 (1)	0.58 (1)	2.22 (1)	12.50 (3)	10.80 (19)	9.39 (23)			4.44 (2)	3.92 (2)	1.04 (1)	7.14 (3)	6.69 (22)	5.57 (26)
Autre, divers	2.00 (1)	7.69 (1)	2.78 (3)	2.92 (5)		4.17 (1)	2.84 (5)	2.45 (6)			2.22 (1)	1.96 (1)	1.04 (1)	4.76 (2)	2.74 (9)	2.57 (12)
EFFECTIFS	50	13	108	171	45	24	176	245	1	5	45	51	96	42	329	467
Non réponses	2	3	1	6	5	1	22	28	1	1	3	5	8	5	26	39
TOT. GENERAL	52	16	109	177	50	25	188	273	2	6	48	61	104	47	355	506

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

Ensemble, Fonction / Revendication: avec 7 cor. de Yates, Khi2=47.71 à 12 ddl, p<.001; CnC=0.373

Public, Fonction / Revendication: avec 14 cor. de Yates, Khi2=36.03 à 12 ddl, P<.001; CnC=0.511

Privé, Fonction / Revendication: avec 13 cor. de Yates, Khi2=12.23 à 12 ddl, P=0.473; CnC=0.267

Consulaire, Fonction / Revendication: avec 19 cor. de Yates, Khi2=15.94 à 12 ddl, P>.500; CnC=0.598

(Remarque: 14 enquêtés n'ayant pas précisé leur degré de satisfaction ne sont pas repris dans le décompte des non réponses, par souci d'harmonie avec les résultats précédents.)

1
Finalement, l'examen de cet 'indicateur de satisfaction', relié à notre analyse de la situation des F(f)ormateurs, laisse actuellement peu d'espoir d'un mouvement de prise de conscience de la division du travail brutale qui régit leur champ. A fortiori d'une réaction quelle qu'elle soit. La couche d'idéologie serait-elle épaisse à ce point? Tel qu'il ressort jusqu'à présent, les uns sont 'responsables' et cadres; les autres 'formateurs' et pédagogues. Avec ou sans majuscule respective, nous forçons à peine le trait. Mais en ce dernier cas, leur (seul) problème majeur apparaît bien être les publics dont ils ont la charge.

§ 6. *ELEMENTS DE CONCLUSION: VERS UNE REPRISE DE L'I.N.S.E.E.?*

Nommer les Formateurs, à travers leurs fonctions, était l'exigence première, incontournable, de notre démonstration. Y sommes-nous parvenu? Incontestablement, oui. Notre hypothèse posée en la matière - différenciations et hiérarchie - trouve pleinement sa vérification.

S'agissant, à terme, de mettre à jour les déterminants sociaux qui ont un jour désigné tel ou tel individu à telle ou telle place de Formateur, l'entrée par ce que seraient les professionnalisés *de*, pour réelles qu'elles puissent être, s'avérait sans conteste impropre à rendre compte d'autre chose que des exigences supposées de rationalité technique, ou techniciste, dans les procès de formation. Soit déconnectée de ses fondements objectifs: le double procès de décomposition / recomposition du travail intellectuel dans les rapports de domination. Nous en avons fait nous-même l'expérience, presque contre toute attente: 72 appellations de fonctions enregistrées témoigneraient de la plus chatoyante diversité, voir cacophonie apparente.

Tout au contraire, l'entrée par les pratiques pédagogiques - certes ancienne, voir sommaire - reprise à G. Malglaive, trouve dans notre modélisation et toujours aujourd'hui, sa pleine efficacité. Elle dégage un nombre restreint de regroupements opérants, les polarités fonctionnelles, classifiées initialement en cinq types suivant leur degré d'implication au politique ou au pédagogique. La confrontation avec une série d'items / tâches déclarées effectuées ou non par chacun là où il est - analyses de distance euclidienne, classifications hiérarchiques etc.. -, rend clairement compte de distinctions patentes.

Un nombre limité d'agents (106, 20.38%), à très forte dominante masculine (66.98%), positionnés sur les polarités politique et stratégique, concentrent leur action sur une série de tâ-

ches de même nature. Certes avec plus ou moins d'insistance au cas par cas, mais très explicitement, toutes procèdent *de*, ou jouxtent l'élaboration de la politique de formation et/ou la gestion de budgets. Citons notamment l'analyse des besoins et le conseil en formation, la recherche et le choix des intervenants, l'animation d'équipe pédagogique, mais encore pour ce qui relèverait d'une certaine 'distinction sociale des attributions' le suivi des évolutions technologiques et de l'organisation du travail en entreprise ou autres études / recherches.. De façon typologique, nous les avons nommés *organiseurs politiques et/ou stratégiques*.

A l'opposé, la plus grande masse d'agents (366, 70.38%) ressortent clairement en situation de production de l'acte formatif: qu'il s'agisse de l'intervention en face à face pédagogique, comme de l'ensemble des tâches afférentes à la réalisation de cette activité. Citons notamment la conception d'outils pédagogiques, le recrutement et l'orientation des stagiaires, leurs différentes formes de 'suivis'.. sans oublier 'l'alternance' au sens le plus général du terme etc..). Il y va sans conteste ici de la polyvalence du formateur (de base). Les deux polarités fonctionnelles mises en évidence - formation de type multi-tâches & formation stricte - autorisent sur cet autre argument central et discriminant un second regroupement typologique: les ci-devant *formateurs*.

Il est certes un troisième 'groupe fonctionnel' sur lequel nous ne saurions qu'insister. La traduction du politique en pédagogique nécessiterait-elle en quelque sorte l'existence de 'contre-maîtres' du même nom? Que sont ceux que nous avons nommé les *organiseurs pédagogiques*? Certes, c'est d'ailleurs quelque peu surprenant, leur nombre est très restreint: 48 au total. Traduirait-il la radicalisation des procès de formation, soit une fracture affirmée entre politique et pédagogique? Ils auraient déclaré une participation relativement large aux différentes tâches proposées, recouvrant un tant soit peu les choix des organisateurs politiques et/ou stratégiques. Manifestement - corollaire? - leurs interventions en face à face pédagogique seraient nettement moindres. Un détachement des formateurs producteurs? Oui mais.. sans atteindre aux tâches les plus sensibles du procès éducatif global. Dans un cas le plus fréquent, ni participation à l'élaboration de la politique de formation, ni gestion de budgets. Une situation ambivalente? Nous le montrons dans les prochains développements, tout ou presque chez eux les positionne visiblement détachés des formateurs, sans atteindre l'étendue des critères - et marques distinctives - de leurs responsables (hiérarchiques).

In fine, cette triple distinction fonctionnelle ne saurait masquer une dichotomie profonde. D'une part ce que nous avons appelé l'*organisationnel politique / stratégique* avec son environnement plus 'analytique / conceptuel'; d'autre part le *pédagogique* et son environnement immédiat directement lié aux procès formatifs, aux formés. Du point de vue des agents, aux uns la maîtrise des procès décisionnels de type politique / stratégique en formation; aux autres un ensemble de tâches gravitant autour de l'intervention pédagogique, comprise comme activité(s) de production, plus ou moins inégalement réparties suivant le degré de 'polyvalence'. De ce point de vue, il y a décomposition / recombinaison effective du travail intellectuel en formation d'adultes, suivant la distinction renouvelée fonctions d'encadrement / fonctions d'exécution. Dit autrement, l'adaptation *in situ* des conditions opératoires élargies des rapports de domination, tels qu'ils existent au niveau de notre formation sociale globale dans les rapports d'exploitation. A ce titre, on parlera d'une division.

Cette base solide de travail rendait dès lors possible une première recherche tangible des discriminations fonctionnelles / sociales, avant d'aborder et de mettre à jour - fondement de notre travail - celle des agents eux-mêmes.

Incursion qualitative sous forme d'auto-portraits, les appréciations des enquêtés eux-mêmes quant à ce que seraient les qualités et compétences attachées à leurs fonctions respectives - sorte de 'conscience de la fonction' -, ressortent éminemment différenciée, distinctes. Une fois dépassé cet aspect *communication / relationnel* qui constituerait une sorte de fond professionnel commun au plus grand nombre (63.85%, et choix premier), chacun reprend sa place. Aux organisateurs politiques et/ou stratégiques *organisation & méthode, capacités d'analyse & de synthèse, politique & négociation, gestion*, mais encore *créatif / innover* ou *dynamique / accrocheur*. Auto-portrait de cadres? Les formateurs, eux, apparaissent plus vrais que nature: *adaptabilité, résistance nerveuse et physique, psychologique* même, vont de paire avec *compétences générales et professionnelles* et autres *capacités pédagogiques*. Entre les deux, justement, les ci-devant organisateurs pédagogiques. Dira-t-on, dans leur cas: ni trop, ni trop peu? S'ils empruntent, certes dans des proportions moindres, aux attributs de leurs responsables, leurs choix les recentrent très rapidement sur ceux de leurs collègues formateurs. Un zeste d'*organisation et de méthode* ou autre *capacité d'analyse / synthèse* certes, au service d'une *ouverture sociale* bien comprise, en toute *connaissance des publics, capacités pédagogiques* et *résistance nerveuse* à l'appui..

L'analyse de leurs classements respectifs dans les systèmes en cours - issus de la 'négo-ciation sociale'.. - ne laisse planer aucun doute. Il y a bien renversement des fonctions sur un plan vertical. Le politique / stratégique domine, le pédagogique (s')exécute. Aux uns les catégories 'cadres', aux autres celles de 'technicien'. Une fois de plus, décomposition / recombinaison opératoire, avec inscription sociale différentielle, du travail intellectuel. L'un n'est pas l'autre.

Nonobstant, en toute rigueur sourcilleux, un jeu - décalage entre nominal et réel - apparaîtrait-il ici ou là? Les organisateurs pédagogiques ne seraient-il pas un peu 'mieux' classés que leurs homologues formateurs? Sans excéder 38.10%, contre 52.38% au même niveau.. soit dans chaque cas le plus bas qui soit. Deux phénomènes sont en cause, de notre point de vue. D'une part l'imposition de la polyvalence fonctionnelle, qu'une certaine sociologie du travail appellerait 'enrichissement des tâches'. Notre analyse montre clairement le leurre entretenu autour de cette notion, si l'on s'attache à la distinction plus forte que jamais entre procès décisionnels et 'pédagogie de la production'. D'autre part, c'est presque un corollaire, le jeu des déclassements. Nombre d'agents en situation organisationnelle de type stratégique (responsables d'antenne etc..) en souffrent manifestement. Notre analyse antérieure des accords particuliers 'négociés' ici ou là le laissait entrevoir: un formateur peut aujourd'hui (presque) tout faire, hors l'accès aux procès décisionnels de type politique / stratégique. Un formateur, mais aussi du reste - a fortiori - un organisateur pédagogique.. Le procès d'ensemble mis en évidence ne viserait-il, objectivement, qu'à conforter la prédominance - et la confiscation ad hoc - du politique / stratégique en formation? Nous rejoignons ici cette autre illusion sociale que serait la 'professionnalisation des Formateurs'. Si tant est que l'on accepte le terme, elle ne se comprend jamais que par le haut, et par distinction ostentatoire. Fonctionnalisme bon teint à la peau dure..

Dernière chose, comme un corollaire obligé, le mouvement de prolétarianisation qui frappe les Formateurs est patent. 44.82% ont déclaré une rémunération mensuelle nette inférieure à 8000F; près de la moitié, globalement, se situent à un niveau de rémunération similaire à celui des ouvriers et employés qualifiés, secteurs privé et semi-public confondus. Seuls un peu plus d'un quart atteignent celui des 'professions intermédiaires' (+/- 11000F). Les Formateurs dans les fractions inférieures de la petite-bourgeoisie salariée? Au sens politique du terme, certainement; du point de vue économique.. Bien évidemment, certaine ligne de fracture sociale ne trompe pas. Quand 80.64% des formateurs producteurs n'excèdent pas 9000F mensuels nets, 92.79% des organisateurs politiques et/ou stratégiques se situent au-delà. Toutes barrières qu'ils

s'instaurent entre eux, seule une infime minorité de ces derniers parviendrait cependant à 'se hisser' au niveau des 'Cadres' (18000F &+, 6 sujets, 6.19%), majuscule de rigueur.. En premier éléments de conclusion, on dira pour le moins que le mise en oeuvre des rapports de domination ne se traduit guère en 'rétrocession de plus-value'.. bien que les effets soient des plus affirmés.

Ce faisant, nous l'introduisons explicitement en sous-titre, notre analyse en cours soulève un problème - si tant est que c'en soit un - auquel nous ne saurions échapper, relatif à la manière dont l'I.N.S.E.E. appréhende et classe les Formateurs. Nous avons déjà évoqué sa façon de procéder dans un chapitre précédent. Outre que sa distinction première s'appuie sur la différenciation des champs sociaux de référence - selon qu'ils relèvent de l'Entreprise ou non -, il ne prend pas en compte le jeu mis à jour entre nominal et réel. Nous pourrions tenter de la reprendre sur la base de nos éclairages spécifiques. Précisons-le tout de même, nous eussions préféré éviter ce type de développement. Il a de notre point de vue peu de sens. Son objet ne saurait donc être fondamentalement de l'améliorer, mais bien plutôt d'en pointer les insuffisances, et les incohérences, face à la diversité tant des agents que de leurs statuts.

Introduire une distinction qui tienne compte à la fois des fonctions et des classements n'est pas chose aisée. Sans verser dans le pessimisme, on peut d'ores et déjà prévoir que notre proposition sera nécessairement discutable, et insatisfaisante. Le champ de la formation est ainsi fait que si la diversité de ses agents traite effectivement de la formation, leurs points communs s'arrêtent là. Historiquement au confluent de champs professionnels et sociaux divers, elle a souvent été considérée et vécue comme une activité soit transitoire, soit complémentaire.

Dans le secteur privé, on peut penser qu'un Formateur exerçant à temps plein tirera, par nécessité, son statut professionnel et social de la formation. Il en ira autrement de l'intervenant spécialisé, vacataire ou à temps partiel. Ce dernier cas pose toutefois infiniment moins de problèmes que celui des agents du service public. Lorsque titulaires d'une administration, ils conservent et importent leur statut d'origine dans le champ de la formation. Ils en sont ainsi à la fois partie prenante et détachés, quand ils contribuent dans le même temps à la négociation identitaire d'autres agents n'ayant, ceux-là, que cette unique référence. Autrement dit, les contractuels. Nous traiterons donc successivement, par ordre croissant de complexité, le cas du secteur privé, accessoirement le secteur consulaire, puis le secteur public.

Balayons tout d'abord une objection possible concernant la distinction de l'I.N.S.E.E. entre le fait de relever de 'l'entreprise' ou non. Nous reprendrons l'argumentation de J.P. de Gaudemar, relative à la formation de la force de travail: « L'école, comme appareil de formation de la main-d'oeuvre, trouve sa place dans le mode de fabrication des surnuméraires. Elle participe pour une grande part - notamment par la formation professionnelle qu'elle dispense et les possibilités de recyclage individuels qu'elle ouvre - à la transformation d'une main-d'oeuvre quasi disponible en main-d'oeuvre disponible, c'est à dire d'une main-d'oeuvre libre, certes, mais non formée à ce qu'on attend d'elle, en une main d'oeuvre libre et apte à satisfaire des besoins précis du capital. Il n'y a en effet de disponibilité que relative. Ce qui l'est pour le travailleur ne l'est pas forcément pour l'employeur. »²⁵⁷ Il est peu de dire que la formation est aujourd'hui asservie à la seule logique économique, à la domination du capital. Telle qu'elle s'est développée ces dernières années, elle remplit une fonction analogue à l'école dont parle J.P. De Gaudemar - en fait même de façon plus radicalisée -. Que ce soit dans ou hors l'entreprise, sa fonction de préparation de la force de travail, d'accommodation technique et d'acculturation idéologique est, sur le fond, la même. Il s'agit dans l'un et l'autre cas d'adapter les salariés, ou les futurs salariés, aux strictes exigences du pouvoir économique, et d'en respecter le dictat. Ne serait-ce qu'idéologiquement, un 'cadre' restera nécessairement un stratège à son service.

Le *secteur privé de la formation* peut-il être considéré aujourd'hui comme le moins ambigu dans son mode de structuration? A en suivre certains auteurs, G. Jobert n'étant pas des moindres, il serait largement développé de ce point de vue. Sans pour autant préciser en quoi exactement il est structuré. Notre analyse fait ressortir des polarités fonctionnelles, et plus précisément des fonctions typologiques, exclusives les unes des autres sur le critère politique / stratégique; dans le même temps notre étude des classements sociaux laisse apparaître un jeu entre nominal et réel etc.. A minima, on pourrait envisager de créer deux catégories d'agents, selon la reconnaissance sociale qui leur est accordée. Non pas pour la légitimer, mais bien au contraire pour affirmer la marque de distinction stratégique des uns par rapport aux autres. Chez les agents permanents, les détenteurs de postes, porteurs du titre et bénéficiaires des avantages ad hoc, seraient ainsi classés dans une catégorie des 'cadres de la formation', ou 'formateurs cadres'. Tous les autres, dans une catégorie 'formateur' (producteur éventuellement). Pour ce faire, la référence aux différentes conventions ou accords, à leurs modes de classement, est incontournable. Il est certain que cette répartition masque une différenciation essentielle mise en évidence dans notre

²⁵⁷ De Gaudemar J.P., *Mobilité du travail et accumulation du capital*, Paris, Maspéro, 1976, p. 187

recherche, même si elle procède elle aussi d'un rapport de forces. Néanmoins, il faut bien considérer que seuls les premiers ont pour l'instant réussi à tirer tous avantages de leur fonction stratégique. La question ne se pose pas, a priori, pour les agents qui ne tirent pas l'essentiel de leur revenu de la formation, selon l'expression consacrée. Exemple grossier, un intervenant spécialisé dans un organisme, artisan ou avocat de son état, sera classé dans sa catégorie d'origine.

Dans le *secteur consulaire* tel que nous l'avons enquêté, il n'y a a priori que des formateurs. Dans le statut des Chambres de Métiers, cette dénomination n'existe pas: ils sont répertoriés comme enseignants. Plus précisément, leur classification 'cadres enseignants' évoquée tantôt n'a rien à voir, nous l'avons dit, avec un quelconque statut du même nom. Le système est administratif et bureaucratique. L'I.N.S.E.E. les enregistre à juste titre dans sa catégorie 'formateurs..'. Deux choses sont importantes à noter. Les vacataires si communément utilisés, notamment les 'vacataires temps plein' présents dans notre échantillon, échappent à tout statut officiel. Lecture faite, ils n'apparaissent nul part. Nombre des intéressés l'ont d'ailleurs explicitement mentionné dans le questionnaire. Ceux-là, comme les premiers, sont pourtant formateurs, et classables comme tels. Leur identité professionnelle et sociale se joue à ce niveau. Second point, nous avons tout de même enquêté 4 agents à responsabilités de type *stratégique* (2 'responsables de centre' notamment, et 2 'responsables de formation'). Aux termes de leur statut, ils ne peuvent pas être pris en compte autrement que comme 'enseignants'. Nous proposerions, et c'est ici fortement discutable, de les intégrer néanmoins dans la catégorie des 'cadres de la formation'. Ne serait-ce que parce qu'ils ont charge de recrutement - du moins d'y participer - des nombreux agents qu'ils ont sous leurs ordres.

Le *secteur public* est, lui, infiniment plus complexe. Cas le plus simple a priori, les agents contractuels: qu'il s'agisse de purs recrutement extérieurs ou de 'maîtres auxiliaires'.. Lorsqu'ils sont en position de *formateur* effectif, pas de problème. Mais lorsqu'ils sont 'chargés de mission'? Lorsqu'ils ont été recrutés pour des compétences très particulières, sur des postes tels 'responsable technico-commercial' par exemple? Cette fraction de champ dépend certes de son administration de tutelle. Mais les classer tous 'formateurs' reviendrait à ne tenir compte que de ce seul fait, et non du mode d'organisation et de structuration interne. En l'occurrence, les agents contractuels y occupant des fonctions stratégiques peuvent à notre sens intégrer la catégorie des 'formateurs cadres'. L'analyse fonctionnelle est ici essentielle.

La situation des agents titulaires est tout aussi délicate, pour une autre raison. Nous ne reviendrons pas sur leur (potentiellement) double tractation identitaire. Mais que faire d'un instituteur devenu Conseiller en Formation? Faut-il le maintenir, comme l'I.N.S.E.E. le ferait peut-être, dans sa catégorie d'origine? A notre avis, il convient d'accorder la plus grande importance à sa nouvelle fonction, qui le situe sans équivoque du côté des 'cadres de la formation'. C'est le seul moyen d'envisager un classement qui tienne compte de la réalité des choses. Cas inverse si l'on peut dire, que faire d'un professeur certifié devenu formateur sur délégation rectorale? Le classera-t-on dans les 'formateurs'? Problème délicat. On peut raisonnablement gager qu'un tel agent ne se définira pas, dans un cas commun, par ce type de proximité. Il est peu de dire que ce n'est guère la même 'planète'. Il est vrai que dans l'enquête, ce type de situation est extrêmement rare. Elle procéderait presque d'une forme d'auto-déclassement.²⁵⁸ Pour notre part, nous le maintiendrions dans sa catégorie d'origine 'professeur'. Paradoxe des classements sociaux, on verrait ainsi se cotoyer dans une même 'fraction supérieure' un instituteur devenu CFC et un professeur certifié devenu formateur.. Mais est-il possible de faire autrement? Autre cas de figure non moins facile à traiter, un 'professeur' occupant aujourd'hui des responsabilités incontestables dans la formation. Deux solutions sont possibles, selon ce que l'on privilégie. Soit on s'attache à son statut administratif et on le classe comme l'I.N.S.E.E.. Soit on prend en compte préférentiellement la logique formation et on le classe dans les 'cadres de la formation'. L'un dans l'autre, ils appartiendront toujours aux fractions supérieures de leur champ respectif.. quel qu'il soit.

En revanche, et c'est là une situation moins rare, des instituteurs peuvent se faire détacher dans les GRETA. Leur situation sociale comme fonctionnelle peut être jugée similaire, dans l'enseignement ou la formation. Une tentation première serait de les intégrer dans les 'formateurs'. La lecture attentive des dossiers nous a pourtant révélé que nous touchions là à une question identitaire extrêmement sensible. La question 41 (*dernier emploi occupé*), comme le tableau des itinéraires, en constituent un bon indicateur. Certains ont indiqué explicitement 'formateur'; d'autres 'instituteur'. Chez ceux-là, la référence statutaire enseignante a prévalu d'un bout à l'autre du questionnaire. On peut ici, comme pour les quelques certifiés, raisonnablement poser que ces agents utilisent les différentes facultés 'pédagogiques' proposées sans 'mélanger les torchons et les serviettes'. Leur tractation identitaire serait aujourd'hui relativement complexe ou malaisée, tout en se réfugiant ostensiblement dans un statut de l'emploi assu-

²⁵⁸ Une remarque: cette situation vaut explicitement pour les GRETA, pas pour les universités et le CUEEP en l'occurrence. Les choix idéologiques, les conceptions de la formation continuée procèdent d'une toute autre vision des choses.

rant des garanties optimales. Sans parler de leur conception même de la formation: l'expression 'formateur enseignant' serait à prendre ici dans son acception la plus littérale.

Enfin trois types d'intervenants de la formation échappent un tant soit peu à cette tentative de classement. Deux *directeurs de S.A.R.L.* seraient à considérer comme 'patrons', bien que l'on puisse par commodité les rattacher aux cadres de la formation. Cette façon de voir ne manquera pas assurément de 'faire bondir' nombre de marxistes purs et durs, pour une évidente question d'exploitation de la force de travail de leurs salariés. Mais pensons à ce que représente la rétrocession de plus-value dans leur rémunération.. D'un point de vue tout à fait différent, les *psychologues* sont difficilement saisissables. Certes, il s'agit d'une 'corporation' qui semble avoir réussi son offensive de professionnalisation depuis les années 60-70. L'I.N.S.E.E. les classe communément dans les fractions supérieures, alors que l'usage qu'il en est fait dans la formation relève le plus généralement de positions d'exécution et subalternes (hormi trois agents devenus 'directeurs'). Pour ces raisons, ils restent à notre avis quelque peu atypiques. La qualification de leur force de travail est très particulière, comme ce qui leur est demandé communément. Leur rôle, mais aussi pouvoir, d'imposition idéologique nous apparaît assez incontestable à une époque où la tendance serait à 'psychologiser le social'. Bien qu'ils subissent dans le champ de la formation les contre-coups des rapports de forces qui les reconnaissent finalement peu en tant que tels, nous les maintiendrions, à défaut, dans les fractions supérieures. Précisons-le, ce choix ne nous convient pas. Là encore, comment faire autrement? Enfin dernière situation rencontrée, les *éducateurs*. Ils sont dans notre enquête les vestiges de temps révolus. Historiquement fortement structurés, identifiés comme tels (et clairement hiérarchisés derrière une harmonie de façade), nous optons pour les maintenir tels quels.

Des Formateurs d'adultes enquêtés, il ressort ainsi la plus chatoyante diversité, du moins quant à la tentative de classement social en question. Insistons lourdement sur le fait que l'exercice réalisé, si tant est qu'il puisse s'apparenter à une proposition de rectification du classement univoque de l'I.N.S.E.E., nous met extrêmement mal à l'aise. Le clivage essentiel des fonctions ne passe pas, fondamentalement, par le classement des postes attribués ou obtenus par les uns et les autres. Là encore, cet aspect des choses est aussi secondaire que le problème des spécialités. Il faut bien considérer que dans l'affaire, et une fois de plus, on saura toujours ce qu'est un *formateur*: un agent d'exécution classé dans les catégories subalternes. Les luttes

d'intérêts des '*reponsables.*' sont purement accessoires: seul importe leur rôle stratégique dans les procès de formation.

Sur ce, nous pouvons aborder ce qui apparaîtra un corollaire attendu: la qualification de la force de travail Formateur. Élément visiblement distinctif au vu des systèmes de classification évoqués, nous le montrerons d'autant plus quant au rôle social des diplômés, les contenus en jeu suivant la position de leurs initiateurs respectifs. Ce faisant, nous glisserons ostensiblement de l'un à l'autre aspect de notre problématique: la division fonctionnelle / technique masque celle des agents eux-mêmes, là d'où ils viennent et où ils sont aujourd'hui dans la structure sociale.

Chapitre IV. -

LA QUALIFICATION DE LA FORCE DE TRAVAIL FORMATEUR: DIFFERENCIATIONS TECHNIQUES & USAGES SOCIAUX

La question des diplômes est communément traitée en sociologie. Quoi de plus 'normal', voir attendu, de quelque enquête ou recherche qu'il s'agisse, que de s'enquérir du degré de scolarisation et des certifications obtenues par les individus concernés?

Nous concernant, il s'agit de formaliser la démonstration précédente de fonctions différenciées et hiérarchisées de Formateurs, sur la base de ce critère précis: les titres et diplômes sont une composante (quasi) incontournable de la qualification de la 'force de travail Formateur'. Quels rôles sociaux, et quels effets, ce facteur 'diplôme' tient-il dans la distribution des fonctions, et des agents dans les places? Dans la mise en oeuvre (pré)supposée technique de leurs activités, nous poserons qu'il conduit à des usages sociaux différenciés, voir discriminants, tant de la force de travail Formateur que des agents entre eux.

S'agissant d'en qualifier au plus près les caractéristiques sociales, nous organiserons notre démonstration comme suit: les titres scolaires - une question sociale sensible (soit nos références conceptuelles et le mode opératoire proposé, §1); éléments distinctifs de repérage premier (caractéristiques générales de la population, différenciations institutionnelles puis fonctionnelles, §2); des rapports scolaires antérieurs socialement différenciés (positionnements actuels des Formateurs dans la structure sociale, distinctions fonctionnelles intrinsèques de nouveau sur le critère en cours, §3); enfin, des usages sociaux différenciés des savoirs et de leurs initiateurs (§4).

Ce dernier paragraphe notamment constituera un aboutissement essentiel de la logique poursuivie. Nous y examinerons de façon détaillée les contenus des diplômes et des formations déclarés - chose complexe -, ce que nous appellerons dans l'exposé les 'savoirs potentiellement mobilisables' par chacun dans sa fonction, selon les exigences requises par la division technique / sociale du travail. Soit encore le rôle de la formation des individus, appréhendée dans sa perspective essentielle: la destination sociale de sa valeur d'usage supposée.

§ 1. LES TITRES SCOLAIRES: UNE QUESTION SOCIALE SENSIBLE

1. LE RÔLE SOCIAL DE L'ÉCOLE, OU DU RENOUVELLEMENT DES SAVOIRS?

Interroger telle ou telle population sur les diplômes qu'elle possède n'est pas chose aisée. Le cas présent est d'autant plus intéressant qu'il s'agit d'activités éducatives, quoique sans légitimité formalisée. Au regard du système scolaire traditionnel notamment, la formation resterait un tant soit peu un champ de pratiques où règne(raît).. 'l'indétermination'. Mais ne masque-t-elle pas, en elle-même et par ce fait, la surdétermination des mêmes pratiques *sociales* qui l'affecte?

Le rôle social des titres scolaires est devenu - ou est communément considéré comme -, un argument de légitimité dans la distribution des diverses positions de l'espace social. Lorsque P. Bourdieu évoque, parmi les trois états du capital culturel, celui qu'il dénomme le « capital culturel institutionnalisé », il traduit toute la force du phénomène.²⁵⁹ On pourrait bien sûr invoquer, comme *a contrario*, sa différence d'analyse, classique, avec celle de C. Baudelot et R. Establet.²⁶⁰ Quand chez l'un le diplôme est la sanction scolaire légitimante de différenciations sociales²⁶¹, les autres, en marxistes, posent le problème du point de vue de sa destination. Peu importe finalement que ce soient les mêmes enfants d'ouvriers ou de bourgeois qui deviennent eux-mêmes ouvriers ou bourgeois, mais bien que la structure des places sociales soit reproduite aussi exactement que possible pour assurer la reproduction du capital. Bien entendu, tout est fait, en règle générale, pour que l'orientation maintienne chacun à sa place selon son origine. Nous en conviendrons avec B. Lautier et R. Tortajada, « chez Baudelot et Establet, c'est la division sociale du travail qui détermine la division de l'école en 'réseaux', et la répartition des individus dans ceux-ci. Chez Bourdieu et Passeron, c'est la hiérarchie scolaire (qui entérine la hiérarchie culturelle d'origine familiale) qui reproduit la division sociale du travail »²⁶².

Certes, ces raisonnements - et analyses - historiquement datés pourraient s'avérer insuffisants. En 1994, date de l'enquête, nous sommes au terme de 20 à 30 années de demande sociale

²⁵⁹ Bourdieu P., « Les trois états du capital culturel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1979, n°30, pp. 3-6

²⁶⁰ Baudelot C., Establet R., *L'école capitaliste en France*, Paris, F. Maspéro, 1971

²⁶¹ Bourdieu P., Passeron J.C., *La reproduction, éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, éd. Minuit, 1970

²⁶² Lautier B., Tortajada R., *Ecole, force de travail et salariat*, Presses Universitaires de Grenoble, F. Maspéro, 1978, p. 200

de scolarisation²⁶³, qui plus est compte tenu de la poussée - quasiment explosion - enregistrée cette dernière décennie. Nous avons toutefois montré à travers les fonctions et les classements sociaux de Formateurs, le résultat essentiel des 'négociations' entreprises. Du point de vue patronal: délimitation 'd'espaces de valeurs d'usages' au niveau de la main-d'oeuvre la plus directement productive (les *formateurs*), institutionnalisation de la polyvalence, *augmentation de la valeur d'usage* de cette force de travail sans modification de sa valeur d'échange. Ce dernier point, tout en considérant que nous savons déjà ce qu'il en est de la valeur d'échange à partir des fonctions, requérera toute notre attention. On peut en effet considérer, qui plus est dans le contexte actuel d'une relative 'uniformisation des niveaux' (de formation), qu'il convient plus de s'attacher à leurs caractéristiques internes qu'à ce qui en ferait leur distinction la plus visible.

Cette analyse n'est pourtant pas nouvelle. C. Grignon proposait dès 1971 une analyse clairvoyante des effets du développement de la scolarisation: « En dépit de l'opinion communément admise, il n'est pas certain que le progrès des connaissances scientifiques et techniques se traduise nécessairement par une modification de la hiérarchie scolaire et de la hiérarchie sociale des savoirs. Tout au contraire, plus les savoirs s'accumulent et se diversifient, et plus ils perdent en rareté sociale ce qu'ils gagnent en efficacité technique; plus ils s'accumulent sous la forme réifiée du document ou de la machine, et plus ils constituent, socialement parlant, de 'l'information' dont on confie le 'traitement' ou la 'maintenance' à des 'spécialistes'. Dès lors, il devient de moins en moins nécessaire de faire acquérir à ceux qui seront chargés des tâches de commandement des savoirs spécifiques; ne suffit-il pas que ceux-ci soient réputés avoir 'la tête bien faite' pour qu'ils soient censés pouvoir utiliser le capital accumulé de connaissances que d'innombrables auxiliaires aux 'têtes bien pleines' mettent à leur disposition? »²⁶⁴. La référence à la division technique et sociale du travail, même 'sous l'influence' des travaux de P. Bourdieu dirions-nous, était expressément sensible. Cette position constituera, nous en ferons la démonstration, l'un des socles les plus puissants des distinctions fonctionnelles entre agents.

Avant d'y venir, examinons les conditions de recueil de nos informations *in situ*, et particulièrement les difficultés auxquelles nous avons été confronté lors de leur saisie.

²⁶³ Expression maladroite, à défaut. La demande de scolarisation, historiquement, a le plus souvent été suscitée qu'autre chose. Sur ce point, cf. Prost A., *L'enseignement s'est-il démocratisé?*, Paris, P.U.F., 1986; ou encore du même auteur *Education, société et politiques*, Paris, Seuil, 1992

²⁶⁴ Grignon C., *L'ordre des choses, les fonctions sociales de l'enseignement technique*, Paris, Minuit, 1971, p. 141

2. *DU QUESTIONNEMENT ET SES INTERPRETATIONS*

Le dispositif mis en place dans le questionnaire était particulièrement lourd, et à deux niveaux. En ce qui concerne les diplômes obtenus, nous distinguons la formation initiale - ou première formation - (Q. 26) de la reprise de formation ou d'études (Q.34). A l'intérieur de celle-ci (en cas de..), les formations spécifiques aux métiers de la formation, certifiées ou non par un titre quelconque (universitaire notamment) étaient renvoyées à la question 100.

Finalement, nous avons été trop précis. Dans l'ordonnancement des questions relatives à chaque moment et/ou type de formation, sans doute nombre d'enquêtés ont-ils 'craint' que nous ne prenions pas en compte l'exhaustivité de leurs titres, a fortiori le plus élevé qu'ils auraient obtenu par voie de formation continue. Il est vrai que scindées de la sorte, avec répartition sur trois pages distinctes du questionnaire - ce qu'ils ne pouvaient deviner en le découvrant, sauf à effectuer une première lecture globale avant de répondre -, cette crainte était d'autant plus légitime que ce type de précision n'est guère commun lorsque l'on interroge une population x ou y sur ses diplômes. Ainsi nombre d'enquêtés ont-ils inscrit d'emblée leur titre le plus élevé dès la première question. La seconde fut plus souvent comprise comme un suivi d'actions de formation (de type stages divers), avec mélange éventuel avec la troisième. Exemple parmi d'autres, un formateur ayant repris et réussi un cycle de formation 'licence de Sciences de l'Education' aura souhaité valoriser en tout premier lieu le fait qu'il ait une licence, donc un diplôme de second cycle, avant de préciser que quelques années auparavant il avait tout d'abord obtenu un D.E.U.G. ou un D.U.T. Ceci sans parler des contenus respectifs de chacun de ces diplômes, qui pour nous revêtaient la plus grande importance. Considérant que d'autres enquêtés ont 'joué le jeu' en renseignant dans un cas similaire la question 100..., il nous a fallu faire de fréquents aller et retours dans le questionnaire pour démêler le 'qui que quoi'.

Autre problème, nombre d'enquêtés n'ont pas semblé comprendre ce que nous entendions par formation initiale, aussi incroyable que cela puisse paraître. Cette affirmation vient directement des passations collectives. Nous avons maintes fois enregistré une demande de précision sur le sujet. En fin de compte, les arrêts de formation initiale à 40 ans ne furent pas rares.. De tout cela apparaît un problème réel, que souligne N. Terrot. L'université accueille de plus en plus d'actifs, engagés dans la vie professionnelle parfois depuis de nombreuses années (20 à 35%). Se détournant des voies classiques de formation, au sein de leur entreprise ou institution, ils utilisent

les services de l'université, donc de formation initiale, jusque sur leur temps propre.²⁶⁵ La recherche d'une sanction scolaire va ici de pair autant avec la recherche de savoirs et de compétences universitaires qu'avec l'idée de légitimité sociale. Dans le même temps, et là c'est plus grave, d'autres enquêtés ont considéré que la formation initiale s'arrêtait à l'école, c'est à dire au maximum au lycée! De là des reprises d'études en formation continue à 19 ou 20 ans..

S'agissant d'individus qui traitent de formation, qui préparent des jeunes ou des adultes à des diplômes, nous restons frappé d'une telle méconnaissance. Néanmoins, on pourrait considérer qu'ils établissent une scission, légitime ou non, entre les 'actions de formation', nécessairement dévalorisées, et la Formation, c'est à dire universitaire, diplômante, estampillée etc.. Cette scission traduirait le rapport de forces au terme duquel les travailleurs se tournent vers l'instance productrice de certification dans l'espoir d'échapper au dictat patronal accordant finalement peu de reconnaissance à leurs efforts de formation, lorsqu'initiee en 'intra'. Il est vrai que nous touchons, par extension, à un point précis de la loi de 1971 sur la formation professionnelle..

De ceci, il nous en a parfois coûté mille maux pour démêler l'écheveau des itinéraires de formation. La chose vaut particulièrement pour les agents du secteur privé, essentiellement associatif. Quasiment chaque codage fut un casse-tête, d'autant que nous avons repéré dans ce secteur précis - du moins en sommes-nous persuadé - le plus de phénomènes de dissimulation / survvalorisation des diplômes obtenus. Le dispositif de contrôle mis en place acquérait ici sa pleine efficacité. Les renseignements concernant l'année de sortie, les redoublements, les échecs à examens etc.. jusqu'au tableau des itinéraires professionnels (Q.42), permettaient, par recoupements raisonnés, d'établir assez sûrement les cas de ce qu'il faut bien appeler les fausses déclarations.

Concernant les agents de l'Education Nationale ou des Universités, la situation est en revanche nette. Au sein même de l'instance productive des titres, chacun s'identifie sans peine et ne songerait guère à 'moduler' ses déclarations. C'est du moins notre impression toujours dominante aujourd'hui. Comme nous le verrons dans un instant, le diplôme par lui-même n'y a guère d'efficace. Un niveau élevé de recrutement, bac +2 ou bac +3 y est une règle minimale applicable à tous, quelle que soit la fonction, et dès l'embauche.²⁶⁶

²⁶⁵ Sur ce point, cf Terrot N., « Adultes dans les formations diplômantes des universités françaises », Charleroi, FUNOC, *Enjeux et aspects stratégiques de la formation des adultes au regard des mutations de notre société*, Actes du colloque des 18 & 19 juin 1992, pp. 95-130

²⁶⁶ Tout au moins en ce concerne les agents contractuels. Certains C.F.C., lorsqu'ils sont issus du corps des instituteurs ou des P.E.G.C., ne sont encore titulaires que de leur seul diplôme nécessaire à leur entrée dans l'Education

Dans le secteur consulaire enfin, les diplômes professionnels de niveau IV sont une constante traditionnelle et fortement valorisée. Nous y verrons toutefois apparaître un phénomène relativement nouveau et, toute chose étant égale par ailleurs, potentiellement de même ordre que celui analysé par L. Tanguy chez les professeurs de l'enseignement professionnel²⁶⁷ : l'irruption des jeunes diplômés du technique supérieur. Sur ce, voyons ce qu'il en est.

§ 2. ELEMENTS DISTINCTIFS D'UN REPERAGE PREMIER

1. UNE POPULATION FORTEMENT DIPLOMEE

Le tableau 28 et le graphique 13 correspondant présentent la répartition des plus hauts diplômes actuellement obtenus par les enquêtés - déclarés comme tels -, que ce soit en formation initiale ou sur reprise d'études, avec double croisement selon le sexe et l'âge. La répartition des titres en sept niveaux principaux se double, selon une technique que nous utiliserons fréquemment, de leur répartition première en 12 types.

Concernant les diplômes professionnels de niveau infra bac et bac, nous avons distingué les C.A.P. / B.E.P. (niv. V) des Brevet d'Etudes Industrielles, Professionnels, de Maîtrise, ainsi que les rares Brevets de Techniciens, plus vraisemblablement et globalement assimilables à un niveau IV de formation professionnelle. A tout le moins, une distinction s'imposait ici.

Le groupe des bacheliers comprend toutes les séries du baccalauréat connues par les enquêtés (de la série A à la série H), avec reclassement des anciennes séries ('philo', 'math élém.', 'sciences ex. '), intégration de l'E.S.E.U., de la Capacité de Droit, comme des deux ou trois très rares cas de Brevet Supérieur. Bien qu'à l'époque la distinction d'avec le baccalauréat ait pu être (très) nette, il nous a semblé plus pertinent, aujourd'hui, de les assimiler à la catégorie des bacheliers plutôt qu'à toute autre.

Dans la catégorie 'BAC +2', nous avons séparé les D.E.U.G. (filière universitaire générale) des D.U.T. / B.T.S. (enseignement technique supérieur court); la mention 'spécial' comprend les diplômes professionnels internes aux divers groupes professionnels: soins infirmiers ou para-médicaux, travail social ou encore instituteurs. Quelle que soit l'époque, nous avons fait le

Nationale. Cependant, ils ont parfaitement 'joué le jeu', d'autant plus que leur parcours professionnel, la position qu'ils occupent actuellement dans la formation, relève quelque part d'un parcours d'exception dans leur institution. Donc d'autant plus valorisant.

²⁶⁷ Tanguy L., *L'enseignement professionnel en France: des ouvriers aux techniciens*, Paris, P.U.F., 1991

choix de les assembler à ce même niveau de formation. Le primat de la position professionnelle et sociale de l'intéressé, liée au type de diplôme possédé, nous semblait plus pertinent qu'un 'ergotage' inextricable sur les dates d'obtention²⁶⁸.

Les catégories suivantes ne posaient guère de problème. Là, tout devient plus clair, sauf à considérer qu'une licence acquise dans les années 60 identifiait plus sûrement son détenteur qu'elle ne le ferait aujourd'hui. Comme quoi la détermination de niveaux de diplômes, d'un classement par les titres, reste un exercice autant risqué que quelque part illusoire. Nombre de sociologues s'en sont fait l'écho, ne serait-ce P. Bourdieu évoquant *l'hystérésis des habitus*: vivre dans un état antérieur de la pratique.. Une toute dernière remarque: le D.U.F.A. a été classé au niveau BAC +3/4. Seul celui de Lille était repéré dans l'enquête; il était à l'époque homologué, dans tous les cas, en tant que diplôme professionnel de niveau II. Après consultation auprès de P. Demunter et de J. Hédoux, nous avons choisi de lui accorder le primat de sa reconnaissance formelle, et de valoriser ce qui résulte d'une négociation sociale.

Constat immédiat et brut: l'élévation massive des titres, par référence à ce qui était observé 10 ans auparavant dans la Région Nord Pas de Calais. Près des deux tiers des sujets sont au moins titulaires d'un diplôme de niveau bac +2. Dans une limite inférieure, 93 possèdent notamment un D.U.T. ou un B.T.S. (18.09%) parmi les 142 agents classés à ce niveau (27.63%); presque un quart sont au niveau bac +3/4 certifié (122 sujets / 23.74%), dont 100 possèdent une licence ou une maîtrise (19.46%); 10.31% des sujets (53) possèdent soit un D.E.S.S. (39), soit un D.E.A. ou un thèse (14, dernier cas très rare tout de même). Y-aurait-il effet de surenchère dans la possession de titres universitaires? Paradoxalement, rien ne permet de l'affirmer: il s'agit ici d'une observation globale et non différentielle, par les fonctions notamment. On notera toutefois - et nous y reviendrons longuement - que semblent coexister, dans ces niveaux supérieurs de formation, deux grosses catégories de diplômés: ceux du technique supérieur court et ceux du second cycle universitaire. Les 16 'dufistes' paraîtront fort peu, dans leur spécificité, mais rappelons que seul joue ici l'effet 'diplôme' obtenu au moment *t* de l'enquête, indépendamment des contenus. Nous verrons par la suite qu'en fait 76 sujets sur les 514 identifiés ont suivi, à un moment ou à un autre, un cursus des Sciences de l'Education. Disséminés aux différents niveaux de la hiérarchie des titres universitaires, la réalité est alors tout autre de ce point de vue.

²⁶⁸ Sur lesquelles nous reviendrons d'ailleurs tout à l'heure, s'agissant de la formation initiale.

T. 28 - Sexe, tranches d'âge / diplôme le plus élevé obtenu par l'enquête et type (%c)

SEXE		HOMMES					FEMMES					TOTAL
TRANCHE AGE		29 &-	30 - 35	36 - 43	44 &+	TOT.	29 &-	30 - 35	36 - 43	44 &+	TOT.	
D I P L O M E + O B T E N U	CEP/BE &-	(0)	5.08 (3)	7.35 (5) ++	1.23 (1)	3.44 (9)	(0) --	3.33 (2)	10.00 (5) +	9.52 (6) +	5.16 (13)	4.28 (22)
	CAP / BEP	5.56 (3) -	3.39 (2) --	22.06 (15) ++	18.52 (15)	13.36 (35)	(0) --	(0) -	6.00 (3)	12.70 (8) +++	4.37 (11)	8.95 (46)
	BEL/P/M/T	3.70 (2) -	11.86 (7)	8.82 (6)	17.28 (14) ++	11.07 (29)	1.27 (1)	(0)	4.00 (2)	7.94 (5) ++	3.17 (8)	7.20 (37)
	BAC G./T.	9.26 (5)	11.86 (7)	16.18 (11)	17.28 (14)	14.12 (37)	21.52 (17)	28.33 (17)	28.00 (14)	11.11 (7) --	21.83 (55)	17.90 (92)
	BAC +2 (dont...)	53.70 (29) +++	38.98 (23) +	19.12 (13) --	13.58 (11) ---	29.01 (76)	35.44 (28) ++	23.33 (14)	24.00 (12)	19.05 (12)	26.19 (66)	27.63 (142)
	deug	3.70 (2)	5.08 (3)	2.94 (2)	(0)	2.67 (7)	8.86 (7)	3.33 (2)	4.00 (2)	3.17 (2)	5.16 (13)	3.89 (20)
	dut / bts	48.15 (26)	28.81 (17)	7.35 (5)	7.41 (6)	20.61 (54)	25.32 (20)	13.33 (8)	14.00 (7)	6.35 (4)	15.48 (39)	18.09 (93)
	spécial	1.85 (1)	5.08 (3)	8.82 (6)	6.17 (5)	5.73 (15)	1.27 (1)	6.67 (4)	6.00 (3)	9.52 (6)	5.56 (14)	5.64 (29)
	BAC +3/4 (dont...)	18.52 (10)	15.25 (9)	22.06 (15)	23.46 (19)	20.23 (53)	22.78 (18)	30.00 (18)	22.00 (11)	34.92 (22)	27.38 (69)	23.74 (122)
	dufa	1.85 (1)	1.69 (1)	(0)	2.47 (2)	1.53 (4)	(0)	8.33 (5)	6.00 (3)	6.35 (4)	4.76 (12)	3.11 (16)
tech. +3/4	(0)	3.39 (2)	(0)	2.47 (2)	1.53 (4)	1.27 (1)	1.67 (1)	(0)	(0)	0.79 (2)	1.17 (6)	
lic. maîtrise	16.67 (9)	10.17 (6)	22.06 (15)	18.52 (15)	17.18 (45)	21.52 (17)	20.00 (12)	16.00 (8)	28.57 (18)	21.83 (55)	19.46 (100)	
BAC +5/8 (dont...)	9.26 (5)	13.56 (8)	4.41 (3)	8.64 (7)	8.78 (23)	18.99 (15) ++	15.00 (9)	6.00 (3)	4.76 (3) --	11.90 (30)	10.31 (53)	
dess / ing.	5.56 (3)	11.86 (7)	1.47 (1)	4.94 (4)	5.73 (15)	15.19 (12)	15.00 (9)	4.00 (2)	1.59 (1)	9.52 (24)	7.59 (39)	
dea / thèse	3.70 (2)	1.69 (1)	2.94 (2)	3.70 (3)	3.05 (8)	3.80 (3)	(0)	2.00 (1)	3.17 (2)	2.38 (6)	2.72 (14)	
TOTAL		100.0 (54)	100.0 (59)	100.0 (68)	100.0 (81)	100.0 (262)	100.0 (79)	100.0 (60)	100.0 (50)	100.0 (63)	100.0 (252)	100.0 (514)
Non réponses		1	1	0	1	3	1	0	2	0	3	6
TOT. GENERAL		55	60	68	82	265	80	60	52	63	255	520

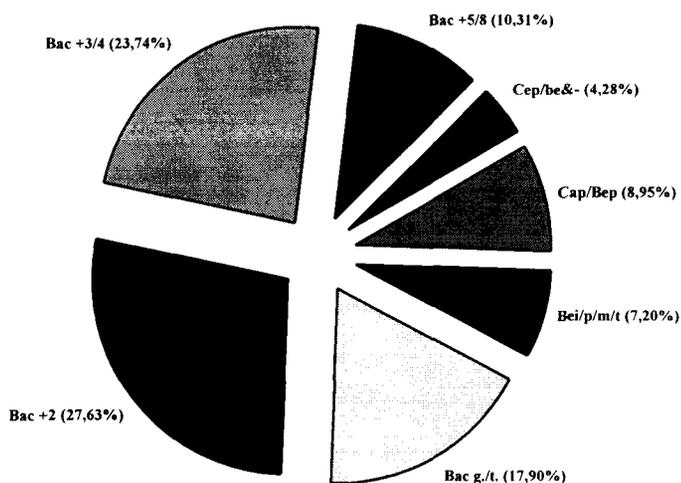
Test du KH12 et Coefficient normé de Contingence

7 cl., Ensemble, tr. âge / diplôme+: $\text{Khi2}=83.53$ à 18 ddl, $p<.001$; $\text{CnC}=0.432$ (12 cl.: $p<.001$ & $\text{CnC}=0.502$)

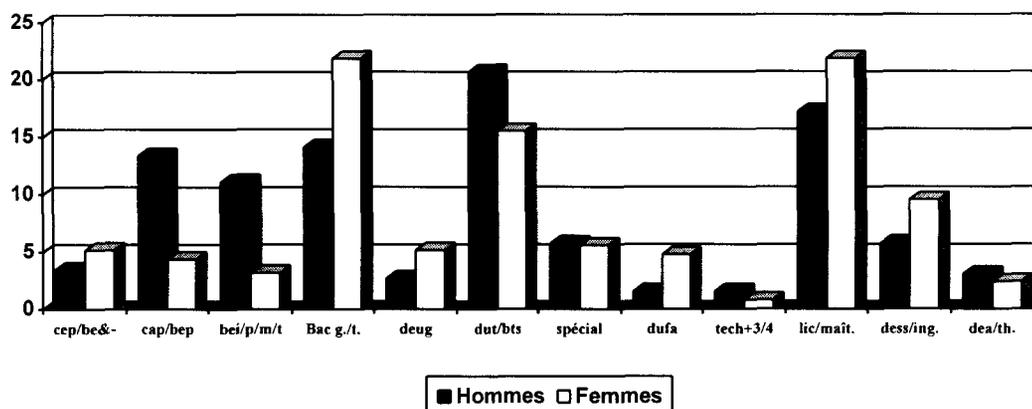
7 cl., Hommes, tr. âge / diplôme+: avec 5 cor. de Yates, $\text{Khi2}=50.39$ à 18 ddl, $p<.001$; $\text{CnC}=0.464$ (12 cl.: $p<.001$ & $\text{CnC}=0.530$)

7 cl., Femmes, tr. âge / diplôme+: avec 12 cor. de Yates, $\text{Khi2}=43.31$ à 18 ddl, $p<.001$; $\text{CnC}=0.442$ (12 cl.: $p=0.006$ & $\text{CnC}=0.502$)

Gr. 13 - Ventilation globale des diplômes les plus élevés obtenus



Gr. 14 - Répartition du diplôme le plus élevé obtenu selon le sexe (%)



Chez les agents classés en infra bac +2, grosso modo une moitié possède en fait le baccalauréat (17.90% du total) ou un titre équivalent. De plus - la remarque est d'importance - ces agents attestent bien souvent d'un essai non concluant - abandon ou échec terminal - dans l'enseignement supérieur, plus souvent d'ailleurs à un D.U.T. ou un B.T.S qu'à un D.E.U.G. (savoirs techniques et professionnels en l'occurrence). Les diplômés de l'enseignement purement professionnel sont aujourd'hui relativement les moins nombreux: 8.95% de titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P., 7.20% d'un B.E.I./P/M/T. Cela traduirait le fait que ce type de diplôme, et de diplômés en l'occurrence, n'aurait plus guère cours dans le champ de formation considéré. Néanmoins, on peut poser l'hypothèse raisonnable que ce ne seront pas les mêmes agents que les précédents (diplômés du technique supérieur court). Enfin pour terminer, 22 agents étaient dans

l'enquête seuls diplômés au plus d'un Certificat d'Etudes ou d'un Brevet Elémentaire / des Collèges. Précaution méthodologique, nous avons plus conçu cette classe comme 'résiduelle', notamment par le fait qu'y sont inclus une bonne moitié d'agents ayant échoué au baccalauréat. La règle fixée était celle du plus haut diplôme obtenu. Il fallait nous y tenir, bien que pour ces derniers, ce critère soit parfois aussi subjectif que pour ceux ayant échoué en D.U.T. / B.T.S. Nous tenterons de remédier à ce problème lorsque nous traiterons des savoirs potentiellement mobilisables, prenant cette fois en compte les cursus de formation suivis, et non leur seule sanction scolaire ou universitaire.

En l'état, il semblerait que si différenciations sociales entre agents il y a, selon leurs fonctions notamment, elle ne se ferait pas - à tout le moins directement - par le biais des titres scolaires. Précisons bien, rejoignant en cela notre référence conceptuelle sur le sujet: du point de vue de leur distinction immédiate exprimée en terme de niveaux. La proportion de diplômés du supérieur est ici infiniment trop forte pour que ce critère puisse jouer à lui seul un rôle de discrimination qu'il a pu naguère tenir.

La ventilation des diplômes selon le sexe laisse apparaître un phénomène somme toute assez classique. Chez les diplômés de l'enseignement supérieur, les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes à posséder un D.U.T. / B.T.S. (20.61% contre 15.48%); celles-ci ont plus souvent que ceux-là déclaré une licence ou une maîtrise (21.83% contre 17.18%). Ce serait là une première traduction du contenu différentiel des diplômes, en l'occurrence de la place et du rôle de chaque sexe dans la division technique du travail (hors formation à tout le moins): les hommes issus de l'enseignement technologique, les femmes des disciplines plus générales voir d'enseignement. Autre fait marquant, la proportion plus forte de celles détentrices du seul baccalauréat (21.83% contre 14.12%), ou alors d'un diplôme de troisième cycle universitaire (11.90% contre 8.78%). Bien que sur ce dernier point la différence soit plus minime, on prendra en compte la féminisation de la population diplômée en psychologie (D.E.S.S.), qui constituent en fait 'le gros de la troupe'. Leurs homologues masculins attestent plutôt de spécialisations diverses. Enfin, la persistance d'hommes diplômés au niveau V (C.A.P./B.E.P.) ou IV (B.E.I./P/M/T) s'expliquera assez sûrement par les contenus mêmes des actions de formation. Ces agents préparent leurs publics - nous aurons l'occasion de le vérifier - essentiellement aux métiers tradition-

nels du bâtiment ou de l'artisanat (boucherie, charcuterie, coiffure etc.. dans les C.F.A.). Le graphique 14 représente efficacement cette différenciation.

Ce dernier point est visualisé de façon assez nette par les contributions partielles du Khi2. Ce type de diplômes (CAP etc..) concerne manifestement les sujets les plus âgés, quand les plus jeunes attestent plus souvent et *a minima* - sauf échec aux examens - de cursus validés dans l'enseignement technique supérieur court (cela dit en matière de diplômes professionnels). L'observation vaut pour les hommes comme pour les femmes, avec prédominance numérique des premiers. La contribution partielle du Khi2 fortement localisée chez celles-ci tient certainement ici à leur effectif restreint. Ne perdons pas de vue que le Khi2 est un test fortement dépendant des effectifs. Considérant le faible nombre d'entre elles parmi les plus âgées à ce niveau de diplôme, la traduction des associations était attendue. Concernant les contenus, ce seront le plus souvent des spécialités tertiaires, voies féminines classiques par excellence au fil du temps.

Dernier phénomène notable, la relative progression des diplômés du second cycle avec l'âge, là où les diplômes de troisième cycle sont essentiellement le fait des sujets les plus jeunes (29&-, 30-35 ans), chez les femmes particulièrement. Pour la classe 'Bac +3/4', la progression s'établit de 18.52, 15.25, 22.06 à 23.46% chez les hommes pour chaque tranche d'âge respectivement; de 22.78, 30.00, 22.00 à 34.92% chez les femmes selon ce même critère. De fait, nous avancerons ici un élément d'interprétation que nous vérifierons de visu au paragraphe suivant. Une part conséquente des *nouveaux formateurs*, jeunes en l'occurrence, serait recrutée tendanciellement au niveau bac +2 technologique, avec une dominance des femmes sur troisième cycle universitaire (cas des psychologues). Les *organiseurs stratégiques et/ou politiques* poursuivraient dans un nombre de cas non négligeable leur carrière scolaire par voie de formation continue (reprise d'études..) en suivant le cheminement des formations et des diplômes. Il y aurait de ce point de vue interférence de deux phénomènes. Celui mettant en cause les recrutements actuels sur profils plutôt, voire fortement diplômés, mais pas forcément reconnus socialement dans les institutions (l'abondance?); celui qui verrait des 'responsables' ou 'organiseurs' de la formation désormais 'conformes' à un niveau supposé d'exigences sociales actuelles, cette fois donc valorisé(s) dans leur institution: mais sans que cette valorisation provienne du diplôme en lui-même, mais bien plutôt de la position stratégique déjà atteinte par ailleurs.

En ce sens, on pourrait affirmer que le diplôme n'a pas d'efficacité sociale en lui-même, mais que sa valorisation provient de facteurs antérieurs et extérieurs. Chez les plus jeunes, chez les *formateurs*, autant la poussée de la demande sociale de scolarisation que *l'hystérésis des habits* peut-être les verraient se heurter à l'effet pervers du nombre restreint des places disponibles mais attendues dans l'espace social; chez les plus âgés, les *organiseurs* de la formation notamment, il pourrait trouver sa pleine efficacité en mettant chacun en accord entre la fonction qu'il occupe et la légitimité dont il pourrait désormais se prévaloir. Pour mémoire, citons P. Bourdieu: « Hors du marché proprement scolaire, le diplôme vaut ce que vaut économiquement et socialement son détenteur, le rendement du capital scolaire étant fonction du capital économique et social qui peut être consacré à sa mise en valeur »²⁶⁹. Nous y reviendrons tantôt, bien entendu.

2. DES DIFFERENCIATIONS INSTITUTIONNELLES.

Le tableau 29 présente la ventilation des diplômes à l'intérieur de chaque secteur / institutions, selon le sexe. Constat global, la proportion de diplômes les plus élevés apparaît dans secteur public: 81.36% des agents y ont au moins un bac +2. Historiquement, et référence faite aux enquêtes antérieures, c'est une constante, bien qu'il faille noter une accentuation du processus. Nous pourrions certes tenir compte de la présence des psychologues des C.I.O., de même que de quelques (rares) universitaires. On observera toutefois que les psychologues ont fait leur entrée en tant que tels dans le secteur privé de la formation depuis 1989 notamment, sans que ce phénomène se traduise forcément par les titres universitaires correspondants.²⁷⁰ Ce n'est à tout le moins pas décelable dans notre échantillon, sachant que l'on peut estimer satisfaisante notre couverture en ce domaine. La répartition sexuée des niveaux de diplômes est encore nette dans le secteur public. Les hommes dominent au niveau bac +2, les femmes au niveau bac +3/4 (34.74 & 23.17%; 25.26 & 39.02% respect.) Pour l'heure, aucune interprétation ne paraît envisageable, sauf celle des usages professionnels des diplômes, liés aux types d'interventions.

On enregistre au contraire dans le secteur privé la plus forte persistance - historiquement située là aussi - de sujets détenteurs de diplômes professionnels de niveau V (13.67%), ou encore

²⁶⁹ Bourdieu P., « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1978, n° 24, pp. 2-22, cf p. 4

²⁷⁰ Nous faisons autant référence à la législation récente exigeant soit un D.E.S.S. de psychologie, soit un D.E.A. de psychologie assorti d'un stage professionnel de 6 mois pour porter de titre de psychologue.. qu'au rapport de forces entre salariés et employeurs, en fonction duquel jusqu'à présent un diplômé de second cycle universitaire en psychologie justement peut fort bien faire office de..

T. 29 - Secteur organisme, sexe / diplôme le plus élevé obtenu par l'enquête et type (%c)

SECTEUR ORG.		PUBLIC			PRIVE			CONSULAIRE			TOTAL
SEXE		Hommes	Femmes	TOT.	Hommes	Femmes	TOT.	Hommes	Femmes	TOT.	
D I P L O M E + O B T E N U	CEP/BE &-	(0)	(0)	(0)	5.93 (8)	7.69 (11)	6.83 (19)	3.13 (1)	7.41 (2)	5.08 (3)	4.28 (22)
	CAP / BEP	7.37 (7) ++	1.22 (1) --	4.52 (8)	20.74 (28) +++	6.99 (10) ---	13.67 (38)	(0)	(0)	(0)	8.95 (46)
	BEL/P/M/T	8.42 (8) +	2.44 (2) -	5.65 (10)	5.19 (7)	3.50 (5)	4.32 (12)	43.75 (14) +++	3.70 (1) ---	25.42 (15)	7.20 (37)
	BAC G./T.	7.37 (7)	9.76 (8)	8.47 (15)	20.74 (28)	27.27 (39)	24.10 (67)	6.25 (2) --	29.63 (8) ++	16.95 (10)	17.90 (92)
	BAC +2 (dont...)	34.74 (33) +	23.17 (19) -	29.38 (52)	22.96 (31)	27.27 (39)	25.18 (70)	37.50 (12)	29.63 (8)	33.90 (20)	27.63 (142)
	deug	1.05 (1)	4.88 (4)	2.82 (5)	3.70 (5)	4.20 (6)	3.96 (11)	3.13 (1)	11.11 (3)	6.78 (4)	3.89 (20)
	dut / bts	24.21 (23)	13.41 (11)	19.21 (34)	14.81 (20)	16.08 (23)	15.47 (43)	34.38 (11)	18.52 (5)	27.12 (16)	18.09 (93)
	spécial	9.47 (9)	4.88 (4)	7.34 (13)	4.44 (6)	6.99 (10)	5.76 (16)	(0)	(0)	(0)	5.64 (29)
	BAC +3/4 (dont...)	25.26 (24) --	39.02 (32) ++	31.64 (56)	20.00 (27)	20.98 (30)	20.50 (57)	6.25 (2) --	25.93 (7) ++	15.25 (9)	23.74 (122)
	dufa	1.05 (1)	1.22 (1)	1.13 (2)	2.22 (3)	7.69 (11)	5.04 (14)	(0)	(0)	(0)	3.11 (16)
tech. +3/4	3.16 (3)	(0)	1.69 (3)	0.74 (1)	0.70 (1)	0.72 (2)	(0)	3.70 (1)	1.69 (1)	1.17 (6)	
lic. maîtrise	21.05 (20)	37.80 (31)	28.81 (51)	17.04 (23)	12.59 (18)	14.75 (41)	6.25 (2)	22.22 (6)	13.56 (8)	19.46 (100)	
BAC +5/8 (dont...)	16.84 (16)	24.39 (20)	20.34 (36)	4.44 (6)	6.29 (9)	5.40 (15)	3.13 (1)	3.70 (1)	3.39 (2)	10.31 (53)	
dess / ing. dea / thèse	10.53 (10) 6.32 (6)	20.73 (17) 3.66 (3)	15.25 (27) 5.08 (9)	2.96 (4) 1.48 (2)	4.90 (7) 1.40 (2)	3.96 (11) 1.44 (4)	3.13 (1) (0)	(0) 3.70 (1)	1.69 (1) 1.69 (1)	7.59 (39) 2.72 (14)	
TOTAL	100.0 (95)	100.0 (82)	100.0 (177)	100.0 (135)	100.0 (143)	100.0 (278)	100.0 (32)	100.0 (27)	100.0 (59)	100.0 (514)	
Non réponses	1	2	3	0	1	1	2	0	2	6	
TOT. GENERAL	96	84	180	135	144	279	34	27	61	520	

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

7 cl. Ensemble, sexe / diplôme+ : KHI2=32.23 à 6 ddl, p<.001; CnC=0.344 (12 cl.: p<.001 & CnC=0.381)

6 cl. Public, sexe / diplôme+ : avec 3 cor. de Yates, KHI2=10.89 à 5 ddl, p=0.053; CnC=0.340 (11 cl.: p=0.045 & CnC=0.436)

7 cl. Privé, sexe / diplôme+ : KHI2=12.59 à 6 ddl, p=0.050; CnC=0.294 (12 cl.: p=0.076 & CnC=0.351)

6 cl. Consulaire, sexe / diplôme+ : avec 7 cor. de Yates, KHI2=16.09 à 5 ddl, p=0.007; CnC=0.655 (9 cl.: p=0.032 & CnC=0.666)

du seul baccalauréat (24.10%). La comparaison avec le secteur consulaire (principalement C.F.A. pour nous) est une fois de plus flagrante. En matière de diplômes professionnels sur métiers traditionnels (type artisanat / bâtiment), la dominance du niveau IV de formation (25.42%) n'y souffre aucune exception. Certes en ce cas précis, notre échantillon est probablement incomplet. L'absence du niveau V est néanmoins révélatrice d'un niveau d'exigences professionnelles (traditionnellement) des plus élevées, comparativement au secteur associatif de type loi 1901. La nature des formations (initiales) dispensées n'y est sans doute pas étrangère, de même que les diverses procédures d'agrément des personnels d'enseignement, ou encore la proximité idéologique de type patronale.. Quoi de commun entre les exigences d'un Brevet Professionnel, d'un Brevet de Maîtrise, et d'un C.A.P. ou d'un B.E.P.? S'étonnera-t-on de la forte proportion d'artisans / commerçants en exercice ou retirés parmi les personnels des C.F.A., quand dans l'associatif ce seront plus vraisemblablement - nous le verrons par la suite - d'anciens ouvriers auxquels le système de production aura dénié aujourd'hui jusqu'à leur capacité même de.. producteur, précisément?

On remarquera encore l'irruption des diplômés à bac +2, ou 3/4 dans notre secteur consulaire constitué par une dominante C.F.A. Tout en tenant compte de la faiblesse des effectifs, deux types majeurs d'enseignants 'techniques'²⁷¹ coexisteraient ainsi aujourd'hui: les professionnels de métier, et les nouveaux diplômés du technique supérieur. Sachant qu'il s'agit essentiellement de jeunes, on retrouverait dans ce secteur la même opposition (si tant est que c'en soit une) notée par L. Tanguy dans l'évolution des professeurs de l'enseignement technique des lycées professionnels.²⁷² Dernière chose, les femmes diplômées du second voir du troisième cycle, a priori dans des disciplines générales, ne seraient pas (ou plus) des cas isolés dans ce type d'institution.

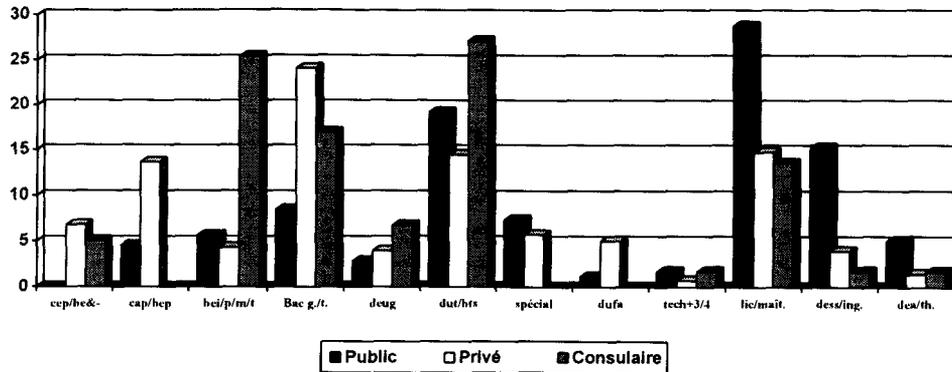
Le graphique 15 traduit les différenciations des trois secteurs / organismes selon la nature préférentielle des diplômés qui y travaillent. Tout en tenant compte une fois encore des distortions d'échantillonnage, on enregistre à la fois des régularités historiques et un renouvellement des pratiques. *Secteur public*: forte dominance des plus hauts diplômes, orientation nette second et troisième cycle universitaire, disparition sensible de tout diplôme de type bac et infra bac²⁷³. *Secteur privé*: similitude relative dans l'élévation des niveaux de diplôme - affirmation du bac+2, présence des diplômés de l'enseignement technique supérieur court type D.U.T. / B.T.S., percée

²⁷¹ Cela dit après dépouillement exhaustif de l'enquête.

²⁷² Tanguy L., *op. cit.*

²⁷³ Point sur lequel nous avons eu confirmation des C.F.C. eux-mêmes.

Gr. 15 - Structure des diplômes par secteur organismes (%)



remarquée des seconds cycles universitaires - mais avec persistance, dans les métiers traditionnels probablement, du niveau C.A.P. / B.E.P. (et non pas du B.E.I./P/M/T, relativement rare). Les bacheliers s'y rencontrent dans la plus forte proportion. Ce secteur précis d'institutions éducatives semble ainsi marquer une évolution quelque peu 'retardée' sur le critère particulier des niveaux et types de diplômes. Par comparaison au secteur public, où cette évolution apparaît sans aucun doute la plus radicalisée, mais également au *secteur consulaire*: à la tradition des diplômes professionnels de niveau IV s'y ajouterait aujourd'hui la percée des D.U.T. / B.T.S.²⁷⁴.

Nous pouvons dès lors passer au point suivant, en toute connaissance de cause. De cette population d'agents de la formation fortement diplômée, qui plus est en profond renouvellement de ce point de vue par rapport aux enquêtes antérieures menées en Région Nord - Pas de Calais, existe-t-il des différenciations selon les différentes fonctionnalités, et quelles sont-elles?

3. .. AUX DIFFERENCIATIONS FONCTIONNELLES

Le tableau 30 répartit, pour chaque secteur / organismes, les différentes catégories d'agents (fonctions typologiques regroupées) selon leur diplôme le plus élevé obtenu. Les résultats des tests statistiques sont ici de première importance, et essentiels à comprendre. Globalement, le Khi2 est significatif à .001 pour un coefficient normé de contingence relativement faible lorsque calculé sur 7 classes (0.337), nettement plus élevé lorsqu'il l'est sur 12 (0.435). On en déduirait assez logiquement qu'il existe une relation générale affirmée entre diplôme et fonction.

²⁷⁴ La prudence s'impose, vu la faiblesse des effectifs.

T. 30 - Secteur organisme, fonctions typologiques en 3 classes / diplôme le plus élevé obtenu par l'enquête et type (%)

SECTEUR ORG.		PUBLIC				PRIVE				CONSULAIRE				TOTAL
FONCTION TYPO.		POLIT. STRAT.	ORG. PEDAG.	FORMAT.	TOT.	POLIT. STRAT.	ORG. PEDAG.	FORMAT.	TOT.	POLIT. STRAT.	ORG. PEDAG.	FORMAT.	TOT.	
D I P L O M E + O B T E N U	CEP/BE &-	(0)	(0)	(0)	(0)	4.00 (2)	4.00 (1)	7.88 (16)	6.83 (19)	(0)	(0)	5.88 (3)	5.08 (3)	4.28 (22)
	CAP / BEP	(0)	(0)	7.48 (8)	4.52 (8)	2.00 (1) ---	8.00 (2)	17.24 (35) +++	13.67 (38)	(0)	(0)	(0)	(0)	8.95 (46)
	BEL/P/M/T	5.66 (3)	11.76 (2)	4.67 (5)	5.65 (10)	(0) -	4.00 (1)	5.42 (11)	4.32 (12)	(0)	50.00 (3)	23.53 (12)	25.42 (15)	7.20 (37)
	BAC G./T.	9.43 (5)	5.88 (1)	8.41 (9)	8.47 (15)	12.00 (6) --	24.00 (6)	27.09 (55) +	24.10 (67)	50.00 (1)	16.67 (1)	15.69 (8)	16.95 (10)	17.90 (92)
	BAC +2 (dont...)	22.64 (12)	23.53 (4)	33.64 (36)	29.38 (52)	34.00 (17)	28.00 (7)	22.66 (46)	25.18 (70)	50.00 (1)	(0)	37.25 (19)	33.90 (20)	27.63 (142)
	deug dut / bts spécial	(0) 7.55 (4) 15.09 (8)	(0) 23.53 (4) (0)	4.67 (5) 24.30 (26) 4.67 (5)	2.82 (5) 19.21 (34) 7.34 (13)	2.00 (1) 20.00 (10) 12.00 (6)	16.00 (4) 8.00 (2) 4.00 (1)	2.96 (6) 15.27 (31) 4.43 (9)	3.96 (11) 15.47 (43) 5.76 (16)	(0) 50.00 (1) (0)	(0) (0) (0)	7.84 (4) 29.41 (15) (0)	6.78 (4) 27.12 (16) (0)	3.89 (20) 18.09 (93) 5.64 (29)
	BAC +3/4 (dont...)	39.62 (21)	29.41 (5)	28.04 (30)	31.64 (56)	38.00 (19) +++	16.00 (4)	16.75 (34) --	20.50 (57)	(0)	33.33 (2)	13.73 (7)	15.25 (9)	23.74 (122)
	dufa tech. +3/4 lic. maîtrise	(0) 1.89 (1) 37.74 (20)	5.88 (1) (0) 23.53 (4)	0.93 (1) 1.87 (2) 25.23 (27)	1.13 (2) 1.69 (3) 28.81 (51)	8.00 (4) (0) 30.00 (15)	(0) (0) 16.00 (4)	4.93 (10) 0.99 (2) 10.84 (22)	5.04 (14) 0.72 (2) 14.75 (41)	(0) (0) (0)	(0) 16.67 (1) 16.67 (1)	(0) (0) 13.73 (7)	(0) 1.69 (1) 13.56 (8)	3.11 (16) 1.17 (6) 19.46 (100)
	BAC +5/8 (dont...)	22.64 (12)	29.41 (5)	17.76 (19)	20.34 (36)	10.00 (5)	16.00 (4) ++	2.96 (6) ---	5.40 (15)	(0)	(0)	3.92 (2)	3.39 (2)	10.31 (53)
	dess / ing. dea / thèse	15.09 (8) 7.55 (4)	11.76 (2) 17.65 (3)	15.89 (17) 1.87 (2)	15.25 (27) 5.08 (9)	10.00 (5) (0)	4.00 (1) 12.00 (3)	2.46 (5) 0.49 (1)	3.96 (11) 1.44 (4)	(0) (0)	(0) (0)	1.96 (1) 1.96 (1)	1.69 (1) 1.69 (1)	7.59 (39) 2.72 (14)
TOTAL	100.0 (53)	100.0 (17)	100.0 (107)	100.0 (177)	100.0 (50)	100.0 (25)	100.0 (203)	100.0 (278)	100.0 (2)	100.0 (6)	100.0 (51)	100.0 (59)	100.0 (514)	
Non réponses	1	0	2	3	0	0	1	1	0	0	2	2	6	
TOT. GENERAL	54	17	109	180	50	25	204	279	2	6	53	61	520	

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

7 cl., Ensemble, fonction typo. / diplôme+: avec 5 cor. de Yates, Khi2=42.06 à 12 ddl, p<.001; CnC=0.337 (12 cl.: p<.001 & CnC=0.435)

6 cl., Public, fonction typo. / diplôme+: avec 9 cor. de Yates, Khi2=7.41 à 10 ddl, p>.500; CnC=0.246 (11 cl.: p=0.306 & CnC=0.415)

7 cl., Privé, fonction typo. / diplôme+: avec 7 cor. de Yates, Khi2=31.48 à 12 ddl, p=0.002; CnC=0.391 (12 cl.: p<.001 & CnC=0.491)

6 cl., Consulaire, fonction typo. / diplôme+: avec 14 cor. de Yates, Khi2=2.60 à 10 ddl, p>.500; CnC=0.251 (9 cl.: p>.500 & CnC=0.286)

Or nous avons bien noté au point précédent que la forte proportion d'agents diplômés de l'enseignement supérieur laissait présager que ce critère du diplôme ne saurait être suffisant, dans l'abondance, pour se constituer en critère (dominant?) de différenciation sociale. C'est ce que laissent présager les seuils de ce même Khi2, calculés localement pour chaque secteur.

Effectivement, les tests sont significatifs dans le seul secteur privé ($p < .001$, $CnC = 0.246$ ou 0.415). Il semblerait que les *organiseurs politiques et/ou stratégiques* y soient plus souvent titulaires d'un diplôme de second cycle universitaire (38%) - de type licence / maîtrise essentiellement (30%) -, ou alors d'un bac +2 (34%) - dominante D.U.T. / B.T.S. (20%) -. La mention 'spécial' concerne ici principalement le diplôme d'instituteur, a priori typique des GRETA, mais également rencontré dans le secteur privé, à l'occasion d'autres parcours ou vies professionnelles.. On y rencontre encore la plus forte proportion de *formateurs intervenants* titulaires d'un diplôme professionnel de niveau V (17.24%), ou du baccalauréat (27.09%). Les contributions partielles du Khi2 sont particulièrement significatives dans ces cas précis. Précaution méthodologique, on n'affirmera cependant pas qu'il y aurait ici trace d'une quelconque efficacité du diplôme dans l'accès à une fonction de type *politique / stratégique*, mais bien plutôt que ce ne seraient pas les mêmes savoirs qui seraient attendus des différents agents dans les exigences de la division du travail. Cela dit sans préjuger de la relation plus ou moins directe qui pourrait exister entre ces savoirs et la place occupée dans cette division. Il y a là une nuance essentielle à saisir, sur laquelle nous reviendrons tantôt.

Dans le secteur public, il n'y a pas de relation statistique entre le fait d'occuper telle ou telle fonction et un niveau de diplôme x ou y . Nous l'avons dit plus haut, le recrutement s'y fait - cas le plus général - *a minima* sur la base d'un diplôme de niveau bac +2. Toutefois, on observerait une relative inversion des fréquences entre diplômes de premier et second cycle, selon que les agents occupent une fonction de type *politique / stratégique*, ou une fonction de *formateur*: 22.64 & 33.64% dans un cas, 39.62 & 28.04% dans l'autre.²⁷⁵ Si l'on examine la nature du diplôme, les *organiseurs politiques / stratégiques* à bac +2 sont plus souvent titulaires d'une certification 'maison'²⁷⁶ quand les *formateurs* (et même les *organiseurs pédagogiques*) seront titulaires d'un D.U.T. / B.T.S.. Cette fois, il y a bien ébauche d'un procès interne de différenciation entre fonctions, que l'on n'envisagera pas sous l'angle statistique (les tests l'interdisent) mais

²⁷⁵ On pourrait encore effectuer le calcul en prenant en compte les diplômes de troisième cycle. Les chiffres seraient alors 62.26% & 45.80% respect.

²⁷⁶ Diplôme d'instituteur en l'occurrence, avec spécialisation éventuelle.

d'après notre connaissance du champ enquêté. Dans la Région Nord - Pas de Calais, le recrutement des C.F.C. des GRETA (puisque'il s'agit d'eux ici) s'est souvent réalisé au sein d'une population de P.E.G.C. - voir d'instituteurs - ou de P.L.P. (agents titulaires), rarement chez les certifiés. Ainsi, les enquêtés repérés dans cette seule situation vis à vis des diplômes sont-ils quelque part les survivants d'une époque aujourd'hui révolue. On comprendra mieux les diplômés du second cycle universitaire (fonction *politique / stratégique* toujours) comme des individus ayant effectué une reprise de formation ou d'études. L'usage des Sciences de l'Education, sans être forcément le plus fréquent, y est bien réel: de la licence / maîtrise jusqu'au D.E.S.S. d'ailleurs.

Enfin pour ce qui concerne le secteur consulaire, on ne saurait évidemment rien avancer de tangible vu la structure particulière de la population enquêtée. On notera simplement, s'il fallait le redire, l'émergence de deux profils distincts chez les *formateurs*: les diplômés de l'enseignement professionnel de niveau IV (23.53%), les diplômé(e)s de l'enseignement supérieur court (37.25%), essentiellement technique (27.12%).

Pour clore cette approche première des diplômés, rien ne serait plus hasardeux que d'affirmer une liaison quelconque entre niveau des titres et fonction des agents. L'exemple du secteur public le montrerait à moins. Dans le secteur privé, malgré certaine association statistique, il nous semble que la question relève d'une autre problématique. En clair, la statistique purement descriptive et quantitative demande à être dépassée, remplacée ou complétée, par celle d'usage social des diplômes - par suite des savoirs en jeu -, et des diplômés en l'occurrence.

§ 3. DES RAPPORTS SCOLAIRES SOCIALEMENT DIFFERENCIÉS

1. LES COMPARAISONS NATIONALE ET REGIONALE

Si l'on souhaite atteindre les différenciations internes des agents à travers leurs titres et selon chaque grande fonction mise en évidence, on ne saurait échapper à l'examen de leurs positionnements sociaux particuliers dans la structure sociale globale. Les références tant nationale que régionale en matière de plus haut diplôme obtenu par telle ou telle fraction de population constituent de la sorte une étape obligée, et instructive.

Cela dit, nous sommes bien conscient des limites de ce type de comparaison. L'unique référence étant la nomenclature des « Professions et catégories socioprofessionnelles » de l'I.N.S.E.E. établie en 1982 (P.C.S.)²⁷⁷, les modalités pratiques et idéologiques sous-jacentes aux classements sociaux qu'il réalise s'accordent mal à notre problématique. Ils sont critiquables rappelons-le, notamment en ce qu'ils ne tiennent pas - du moins peu - compte de l'état de développement des rapports sociaux dans le champ considéré. Notre analyse personnelle par fonctions typologiques est, elle, pertinente, en ce qu'elle discrimine les agents d'après leur place effective dans la division du travail. Néanmoins, restriction de notre point de vue et en retour, nous ne saurions établir de comparaison globale entre les résultats de notre échantillon et les chiffres nationaux ou régionaux quels qu'ils soient, considérant les distinctions mises en évidence précédemment selon le secteur d'institutions (public, privé, consulaire). Evitons, autant que faire ce peut, tout amalgame.²⁷⁸ Reste que, à titre de comparaison minimale, les catégories d'ouvriers, puis secondairement d'employés, y sont clairement délimitées dans la structure sociale. C'est au moins un point de référence 'stabilisé' pour une mesure, sociale, d'écart.

Quel que soit le mode de calcul, les Formateurs d'adultes enquêtés n'ont plus guère à voir avec ces classes populaires, précisément (tab. 31 & 32). Quand ils ont déclaré pour 27.63% d'entre eux être détenteurs d'un diplôme de type bac+2 et pour 34.05% un diplôme supérieur, les ouvriers sont 0.48% et 0.15% dans ce cas, les employés 4.11% et 0.93% respectivement, au niveau national. Au niveau régional, les chiffres s'établissent à 0.35 & 0.08%, 3.12 & 0.43%, successivement toujours.²⁷⁹ Concernant le niveau du baccalauréat²⁸⁰, 25.1% des Formateurs sont dans ce cas; seulement 3.40% des ouvriers et 15.04% des employés. Malgré ce dernier chiffre, il y a bien rupture quasi complète, sur le plan de la scolarisation et des diplômes, entre les classes populaires et les Formateurs d'adultes.

Si l'on s'attache un tant soit peu (tout de même) à ce que l'I.N.S.E.E. assemble en une catégorie particulière les « formateurs et animateurs de la formation continue » (code 4232), puis

²⁷⁷ Précisant que la réédition de 1994 n'a pas connu de modification.. et que les chiffres utilisés en référence seront bien entendu ceux de 1990.

²⁷⁸ Résultats repris dans notre tableau 30, nous tiendrons compte essentiellement des secteurs public et privé, certainement les mieux identifiés dans notre population.

²⁷⁹ Tout en tenant compte du type de population de référence. Au niveau national, il s'agit des actifs occupés sauf apprentis; au niveau régional de la population totale âgée de 15 ans et plus. Cela étant, on peut raisonnablement poser que la distorsion entre populations de référence n'est pas de nature à bouleverser le sens des chiffres..

²⁸⁰ L'I.N.S.E.E. assemble dans une même rubrique le baccalauréat lui-même et les différents types de brevets professionnels supérieurs au niveau V, alors que nous maintenons la distinction. cf la note 66 p. 163 du volume Recensement de la population de 1990, formation.

en une autre les « cadres spécialistes du recrutement et de la formation » (code 3722), la prudence s'impose. Les premiers apparaissent aux antipodes des seconds. Du baccalauréat & assimi-

T. 31 - Statistiques nationales selon le sexe et le diplôme le plus élevé (R.G.P. 1990)
Population active ayant un emploi, sauf apprentis (%)

		Total	Aucun dipl. déclaré	C.E.P.	B.E.P.C.	C.A.P.	B.E.P.	Bac ou bre- vet prof.	Bac +2 & équiv.	Diplôme supérieur
Ings. & cadres	H.	519621	4.09	3.12	4.15	7.03	2.28	17.46	16.30	45.57
tech. d'entrep.	F.	64678	3.93	1.62	2.84	2.02	1.63	11.75	20.69	55.52
	Ens.	584299	4.07	2.95	4.01	6.48	2.21	16.83	16.78	46.67
Cadres adm. & com. d'entrep.	H.	504795	5.16	4.42	7.44	7.55	3.71	22.81	15.30	33.60
	F.	214885	5.27	3.91	7.84	7.19	4.68	22.13	17.49	31.48
	Ens.	719680	5.19	4.27	7.56	7.44	4.00	22.61	15.96	32.97
Cadres adm. ... sauf spé. recrut.	H.	496901	5.18	4.47	7.51	7.61	3.75	22.94	15.27	33.27
	F.	208473	5.31	4.01	8.02	7.39	4.80	22.50	17.56	30.42
	Ens.	705374	5.22	4.34	7.66	7.55	4.06	22.81	15.94	32.42
Cadres spéc. recrut. & form.	H.	7894	4.00	1.27	2.89	3.70	1.37	14.59	17.58	54.60
	F.	6412	3.93	0.75	1.93	0.94	0.94	10.04	15.22	66.25
	Ens.	14306	3.97	1.03	2.46	2.46	1.17	12.55	16.52	59.82
Instituteurs & assimilés	H.	255992	3.92	1.54	3.17	5.35	2.26	39.77	25.36	18.62
	F.	479380	2.97	0.92	2.17	1.75	0.95	44.83	27.67	18.72
	Ens.	735372	3.30	1.13	2.52	3.01	1.41	43.07	26.87	18.69
Instit. & ass. sauf formateurs	H.	218831	3.71	1.31	2.89	3.81	1.76	42.03	26.33	18.16
	F.	446910	2.83	0.85	2.03	1.53	0.79	46.60	27.76	17.60
	Ens.	665741	3.12	1.00	2.31	2.28	1.11	45.10	27.29	17.79
Format & anim. form. continue	H.	37161	5.19	2.92	4.83	14.42	5.23	26.44	19.66	21.31
	F.	32470	4.91	1.77	4.16	4.87	3.14	20.50	26.50	34.15
	Ens.	69631	5.06	2.38	4.52	9.97	4.26	23.67	22.85	27.30
Prof. interm. ad&com. entrep	H.	695925	8.48	10.06	11.61	19.65	8.76	24.08	12.37	4.99
	F.	581476	6.31	8.13	11.46	13.53	9.10	26.09	18.23	7.15
	Ens.	1277401	7.49	9.18	11.54	16.86	8.91	25.00	15.04	5.97
Techniciens (sauf tertiaires)	H.	634697	5.22	4.66	5.90	19.10	8.79	30.05	24.11	2.16
	F.	87077	4.98	5.14	7.80	8.53	6.43	27.52	33.23	6.36
	Ens.	721774	5.19	4.72	6.13	17.83	8.51	29.74	25.21	2.67
Employés (tous types)	H.	1387779	16.80	15.99	14.49	24.04	9.83	14.23	3.40	1.23
	F.	4442443	16.66	17.13	12.33	20.63	12.80	15.29	4.33	0.83
	Ens.	5830222	16.69	16.86	12.84	21.44	12.10	15.04	4.11	0.93
Ouvriers (sauf contre-m.)	H.	5174920	33.87	15.89	4.35	35.01	6.74	3.50	0.49	0.15
	F.	1239466	37.35	28.67	7.49	17.23	5.68	2.99	0.44	0.15
	Ens.	6414386	34.55	18.36	4.96	31.57	6.53	3.40	0.48	0.15

Le tableau se lit ainsi: 19.66% des hommes classés par l'I.N.S.E.E. dans la catégorie des 'formateurs et animateurs de la formation continue' ont déclaré un diplôme de type 'bac +2 ou équivalent', sur un effectif de 37161 recensés comme tels en 1990.

Source: I.N.S.E.E., Recensement de la population de 1990, Formation (pp. 58-60)

lé au bac+2 jusqu'aux diplômes supérieurs, les chiffres s'établissent à 23.67, 22.85 et 27.30% pour les uns, à 12.55, 16.52 et 59.82% pour les autres. Les agents de notre échantillon, avec 25.1, 27.63 & 34.05%, tendraient plutôt à se rapprocher des « formateurs et animateurs.. » nationaux,

en notant tout de même une surélévation des deux derniers niveaux de diplômes. Il est vrai que nous avons inclus les psychologues dans notre population, ce que ne fait sans doute pas l'I.N.S.E.E. puisqu'il procède par appellations de fonction. Ils sont pourtant aujourd'hui des agents de production ayant trouvé leur place dans le champ de la formation, et pas ailleurs. Cela étant, l'écart reste sans commune mesure avec les « cadres spécialistes du recrutement.. »: plus de 25 points les séparent, au niveau des diplômes au moins égal à bac+3.

*T. 32 - Statistiques régionales selon le sexe et le diplôme le plus élevé (R.G.P. 1990)
Population totale âgée de 15 ans ou plus (%)*

		Total	Aucun dipl. déclaré	C.E.P.	B.E.P.C.	C.A.P.	B.E.P.	Bac ou bre- vet prof.	Bac +2 & équiv.	Diplôme supérieur
Population régionale	H.	1473685	30.58	17.01	9.36	18.38	5.84	9.94	4.45	4.45
	F.	1610596	35.52	22.55	11.64	8.89	5.46	9.11	4.57	2.26
	Ens.	3084281	33.16	19.90	10.55	13.42	5.64	9.51	4.51	3.31
Agriculteurs exploitants	H.	23036	20.23	30.80	8.11	9.81	15.25	12.61	2.45	0.75
	F.	13552	23.14	44.95	11.36	6.64	6.94	5.58	1.15	0.24
	Ens.	36588	21.31	36.04	9.31	8.64	12.17	10.00	1.97	0.56
Artisans, comm. chefs d'entrep.	H.	58848	16.99	18.41	7.81	27.95	6.76	13.69	3.87	4.53
	F.	34149	18.33	32.42	13.61	12.91	7.65	12.17	2.18	0.73
	Ens.	92997	17.48	23.55	9.94	22.43	7.08	13.13	3.25	3.14
Cadres & prof. intellect. sup.	H.	87746	3.36	3.04	5.57	5.09	2.43	17.66	16.21	46.64
	F.	31356	3.20	2.02	4.13	2.21	2.13	11.44	17.39	57.48
	Ens.	119102	3.32	2.77	5.19	4.33	2.35	16.03	16.52	49.49
Professions intermédiaires	H.	162158	6.17	9.05	8.35	18.59	7.63	27.01	18.49	4.71
	F.	113556	4.24	5.12	7.86	6.11	4.45	30.15	34.44	7.64
	Ens.	275714	5.37	7.43	8.15	13.45	6.32	28.30	25.06	5.92
Employés (avec pers. de service)	H.	95077	15.56	17.05	14.67	24.56	11.41	13.16	2.92	0.67
	F.	317860	18.40	18.37	13.90	18.76	13.73	13.29	3.18	0.36
	Ens.	412937	17.75	18.06	14.08	20.10	13.20	13.26	3.12	0.43
Ouvriers (avec agricoles)	H.	460486	35.80	17.73	4.31	32.03	6.87	2.80	0.38	0.08
	F.	120524	38.11	31.07	7.51	15.77	5.37	1.85	0.26	0.07
	Ens.	581010	36.28	20.49	4.97	28.66	6.56	2.60	0.35	0.08
Retraités	H.	301613	41.09	34.39	4.86	9.30	1.59	5.80	0.94	2.02
	F.	245733	46.45	35.94	7.07	3.16	1.28	4.34	1.22	0.54
	Ens.	547346	43.49	35.09	5.85	6.54	1.45	5.15	1.07	1.36
Autres pers. ss activité prof.	H.	284721	41.94	4.87	22.68	6.55	5.87	11.72	3.90	2.47
	F.	733866	46.11	21.18	13.69	5.97	3.45	6.66	2.01	0.94
	Ens.	1018587	44.94	16.62	16.20	6.13	4.13	8.07	2.54	1.37

Le tableau se lit ainsi: 27.01% des hommes classés par l'I.N.S.E.E. dans la catégorie des 'professions intermédiaires' ont déclaré un diplôme de type 'bac +2 ou équivalent', sur un effectif de 162158 recensés comme tels en 1990.

Source: I.N.S.E.E., Recensement de la population de 1990, Formation (p. 131)

Là interviennent précisément les différenciations entre secteurs d'institutions éducatives. Dans le public, les agents ont déclaré pour 81.36% d'entre eux être au moins détenteurs d'un diplôme de niveau bac+2. C'est le cas de 76.34% des « cadres et spécialistes.. » (29.38% bac+2 et

51.98% diplôme supérieur chez les uns, 16.52% & 59.82% chez les autres respect.). S'estompe ici une première fois l'écart initial. Dans le privé en revanche, la même comparaison donne 25.90% (dipl. sup.) et 25.18% (bac+2), pour 28.42% de niveaux baccalauréat et équivalent. Cette fraction du champ étudié s'accorde donc quasiment niveau par niveau avec celle des « formateurs et animateurs.. » considérés au plan national.

La comparaison avec les autres catégories sociales définies par l'I.N.S.E.E., tout en tenant compte de leurs limites, fournit des indications révélatrices des mutations et spécificités des agents étudiés. Au plan national, le niveau de formation des « formateurs et animateurs.. » les rattache globalement à celui des « instituteurs et assimilés » - leur groupe de référence selon l'I.N.S.E.E. - plutôt qu'à celui des « techniciens » ou autres « professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises ». La référence à un niveau au moins égal à celui du baccalauréat s'établit comme suit: « instituteurs sauf formateurs » 90.18%, « formateurs » 73.82%, « techniciens » 57.62%, « prof. interm. adm. & com.. » 46.01%. En revanche, une différenciation structurelle (?) apparaît, relative aux détenteurs de diplômes de niveau bac+3 et supérieur. Ils sont 27.30% chez les « formateurs », 17.79% chez les « instituteurs.. », 2.67 & 5.97% pour chacun des deux groupes suivants respectivement. Il y a donc évolution nette sur ce point, à l'intérieur de la catégorie de référence même: quasiment 10 points d'écart. Certes, les chiffres de l'I.N.S.E.E. datent de 1990. A l'époque, le recrutement des instituteurs s'opérait au niveau bac+2, quand aujourd'hui la licence est exigée à l'entrée dans les I.U.F.M. Gageons toutefois, cela paraîtra raisonnable, que ces statistiques conservent aujourd'hui des proportions semblables.

Dans notre population enquêtée, l'ensemble des agents *à la fois* se rattachent au groupe de référence nationale des « instituteurs.. » (86.77% possèdent au moins un niveau plus ou moins égal au baccalauréat) et s'en écartent très sensiblement au niveau des diplômes les plus élevés: 34.05% sont dans ce cas, soit presque le double. Il se serait ainsi produit une accélération brutale en ce domaine, que ce soit par comparaison aux enquêtes régionales antérieures ou au plan national d'après l'I.N.S.E.E. Comme attendu, ce mouvement est radicalisé dans le secteur public (51.98%), nettement moins mais tout de même dans le secteur privé (25.90%), ainsi que déjà dit.

Le mouvement d'élévation des diplômes demande donc, comme nous l'observons, à être distingué selon le secteur d'institutions éducatives. Dans le public, il est d'autant plus marqué, et proche en cela des catégories d'ingénieurs ou de cadres, que l'on peut raisonnablement penser

qu'il n'a pas d'efficace en lui-même, ne serait qu'au vu de la norme édictée. Dans le privé, la répartition des diplômes apparaît plus proche globalement du 'niveau de référence' de l'I.N.S.E.E.. Toutefois, et là dans un cas comme dans un autre, on note que le niveau de formation déclaré par les *organiseurs politiques et/ou stratégiques* inscrit souvent, soit tendanciellement soit principalement, les agents concernés dans cette évolution ('diplôme supérieur' public 62.26%, privé 48%). Distinction sur ce point avec les *formateurs producteurs* (45.8% & 19.71% respect), ils tendraient à se rattacher - comme qui dirait de manière brute et formelle - des « cadres.. ou autres « spécialistes du recrutement ». Si globalement, du point de vue des titres scolaires, les Formateurs d'adultes enquêtés se rattachent aux fractions de populations les plus diplômées au plan national, l'appréhension correcte du problème demande un surcroît de vigilance dans l'analyse de leurs usages sociaux possibles à l'intérieur de chaque secteur.

Dernier point, la comparaison régionale. Nous ne disposions pas de chiffres par catégories aussi fines qu'au plan national. L'effet d'amalgame réalisé par l'I.N.S.E.E. s'observe ici à plein. Les enquêtés se situent visiblement dans un magma multiformes allant des « professions intermédiaires » aux « cadres et professions intellectuelles supérieures ». La borne la plus tranchée étant celles des diplômes supérieurs au niveau bac+2 (de 5.92 à 49.49% respect.), c'est encore par cet aspect qu'ils se distinguent: globalement (34.05%), comme sectoriellement (public 51.98%, privé 25.90%). Les agents du secteur public sont particulièrement concernés. Selon leurs diplômes déclarés, ils se rattachent quasiment au plus près des « cadres etc.. ». Comme quoi cet élément ne peut plus guère, finalement, constituer un critère discriminant à l'intérieur du champ. Un mouvement similaire s'observe dans le secteur privé, avec toutefois une plus grosse correspondance au niveau des bacs et bac+2.

Bien entendu, et ce sera un point de notre conclusion, il convient de ne pas oublier que la plus grande masse des ouvriers, puis des employés, n'a rien de commun avec les parcours scolaires réalisés par les (F)formateurs.²⁸¹ Chez les chômeurs de la Région Nord - Pas de Calais, la très grande majorité est dans leur cas. Finalement, tout ce monde se retrouve dans les mêmes lieux de formation, dans les mêmes salles d'enseignement. Côte à côte ou face à face?

²⁸¹ *Chose d'autant plus importante à saisir, considérant - comme nous le verrons - l'origine très fortement populaire des formateurs.*

2. LE PARCOURS SCOLAIRE INITIAL

Revenons alors sur le parcours des enquêtés en formation initiale. Étaient-ils, au sortir de l'école, aussi fortement diplômés qu'ils le sont aujourd'hui? De quelle(s) façon(s) se distribuent leurs 'choix' scolaires antérieurs?²⁸² Dans quelle mesure représentaient-ils, chacun à son époque, ce que l'on pourrait appeler une 'certaine élite scolaire', ou alors étaient-ils le produit d'une évolution de la demande de scolarisation?

Examinons tout d'abord le tableau 33, croisement pour chaque sexe du diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale et de celui détenu actuellement (du moins déclaré comme tel).

T. 33 - Sexe, diplôme+ enquêté en formation initiale / diplôme+ enquêté actuel (%c)

SEXE		HOMMES							FEMMES							TOTAL		
		CEP BE-	CAP BEP	BEL PMT	BAC G/T	BAC +2	BAC +3/4	BAC +5/8	TOT	CEP BE-	CAP BEP	BEL PMT	BAC G/T	BAC +2	BAC +3/4		BAC +5/8	TOT
D I P L + A C T U E L	CEP/BE&-	21.43 (9) +++						3.49 (9)	40.63 (13) +++							5.24 (13)	4.35 (22)	
	CAP/BEP	19.05 (8)	70.27 (26) +++					13.18 (34)	3.13 (1)	45.00 (9) +++						4.03 (10)	8.70 (44)	
	BEI P/M	42.86 (18) +++	8.11 (3)	87.50 (7) +++					10.85 (28) +++	12.50 (4)	(0)	80.00 (4) +++				3.23 (8)	7.11 (36)	
	BAC G/T.	7.14 (3)	16.22 (6)	(0)	52.83 (28) +++				14.34 (37)	18.75 (6)	15.00 (3)	(0)	72.13 (44) +++			21.37 (53)	17.79 (90)	
	BAC+2	7.14 (3)	2.70 (1)	12.50 (1)	26.42 (14)	85.07 (57) +++			29.46 (76)	6.25 (2)	15.00 (3)	(0)	19.67 (12)	84.48 (49) +++		26.61 (66)	28.06 (142)	
	BAC+3/4	2.38 (1)	2.70 (1)	(0)	13.21 (7)	13.43 (9)	94.29 (33) +++		19.77 (51)	18.75 (6)	25.00 (5)	20.00 (1)	8.20 (5)	12.07 (7)	93.75 (45) +++	27.82 (69)	23.72 (120)	
	BAC+5/8	(0) --	(0) --	(0)	7.55 (4)	1.49 (1)	5.71 (2)	100.0 (16) +++	8.91 (23)	(0)	(0)	(0)	(0)	3.45 (2)	6.25 (3)	100.0 (24) +++	11.69 (29)	10.28 (52)
TOTAL		100.0 (42)	100.0 (37)	100.0 (8)	100.0 (53)	100.0 (67)	100.0 (35)	100.0 (16)	100.0 (258)	100.0 (32)	100.0 (20)	100.0 (5)	100.0 (61)	100.0 (58)	100.0 (48)	100.0 (24)	100.0 (248)	100.0 (506)
NON REPONSES		0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	2
TOT. GENERAL		42	37	8	54	67	35	16	259	32	20	5	62	58	48	24	249	508

% Cap. scol. +	78.57	29.73	12.5	47.17	14.92	5.71	///	///	59.38	55.0	20.0	29.03	15.52	6.25	///	///	///
----------------	-------	-------	------	-------	-------	------	-----	-----	-------	------	------	-------	-------	------	-----	-----	-----

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

Ensemble, Dipl. + f.i. / Dipl. + actuel: avec 17 cor. de Yates, Khi2=1424.89 à 36 ddl, p<.001; CnC=0.928

Hommes, dipl. + f.i. / dipl. + actuel: avec 28 cor. de Yates, Khi2=674.39 à 36 ddl, P<.001; CnC=0.919

Femmes, dipl. + f.i. / dipl. + actuel: avec 29 cor. de Yates, Khi2=698.73 à 36 ddl, P<.001; CnC=0.928

(Remarque: 12 sujets n'ont pas précisé leur diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale)

²⁸² Si tant est bien sûr que l'on puisse accorder un crédit quelconque à cette notion de choix..

Précaution méthodologique, la valeur exceptionnelle du Coefficient normé de Continence ne doit pas être prise ici pour ce qu'elle semble traduire, c'est à dire une identité de positions. Sont en effet pris en compte dans son calcul les croisements grisés, autrement dit des cas sémantiquement impossibles dans notre logique d'exposition. La référence s'établit bien par rapport au plus haut titre possédé aujourd'hui. Dans quasiment tous les cas de reprise de formation ou d'études, et lorsqu'il y avait préparation d'un diplôme, celui-ci était effectivement d'un niveau au moins égal à celui détenu antérieurement.

Globalement, 137 enquêtés sur 506 ont élevé leur niveau de diplôme (27.07%).²⁸³ Le chiffre est conséquent, ne serait-ce que par référence aux seules chances d'accès à la formation continue des ouvriers ou même des employés.²⁸⁴ Les hommes sont plus nombreux dans ce cas (82 soit 31.78% pour 55 femmes soit 22.17%). Dans l'un et l'autre cas, les détenteurs des diplômes les moins élevés sont essentiellement concernés. Ceci témoignerait une première fois du parcours quelque part d'exception de ces agents.

Si l'on considère que les Formateurs les plus diplômés sont souvent également les plus jeunes, particulièrement au niveau bac+2, il n'est guère étonnant d'enregistrer la plus grande stabilité chez ceux-là (H. 85.07% & F. 84.48%). Non pas qu'ils n'aient pas suivi de formations depuis, ou même repris des études, mais cela ne se traduit pas, sauf en un nombre restreint de cas, par un diplôme supplémentaire (24 sujets).²⁸⁵ Chez les détenteurs de diplômes de second cycle universitaire, on conviendra qu'il devient de plus en plus difficile à ce niveau d'accroître son capital scolaire (H. 94.29% & F. 93.75%). A la longueur initiale de ce type de cursus s'ajoute la nécessité de travailler, et quand bien même ils le souhaiteraient par la suite, la difficulté de concilier reprise d'études et activité professionnelle.

Les évolutions les plus fortes concernent ainsi les diplômés initiaux du niveau IV d'une part, du niveau V et infra d'autre part. Chez les bacheliers, l'évolution des hommes est spectaculaire (47.17% pour F. 27.87%), sans que nous ne disposions d'information suffisamment précise sur ce point. Apparemment (lecture des dossiers), il semblerait que ces agents aient repris des

²⁸³ Nous laissons de côté, pour des questions techniques de codage autant que par difficulté de différenciation des cursus, les 2 ou 3 cas de thèses de doctorat.

²⁸⁴ Cf sur ce sujet la thèse de C. Dubar, *La formation professionnelle continue en France: 1970-1980*, Paris, Aux amateurs de livres, 1986; ou encore N. Terrot, *Histoire de l'éducation des adultes*, Paris, Edilig, 1983

²⁸⁵ Encore faudrait-il que ces reprises de formation soient sanctionnées par un titre, ce que l'imprécision du questionnement ne nous permettait pas d'apprécier à tous coups.

formations tous 'azimuts', assez peu espacées de leur sortie de l'école. Différence entre les sexes, les hommes auraient plus souvent poursuivi avec succès des parcours longs (13.21% à bac+2/3, 7.55% à bac+5/8, en tenant compte de la faiblesse des effectifs). Chez les détenteurs d'un C.A.P. / B.E.P., on observe un résultat relativement inverse, toute chose étant égale par ailleurs. Par delà la polarisation commune sur le niveau bac (par le biais de l'E.S.E.U.), les femmes auraient plus souvent réussi des parcours longs; soit dans une formation technologique courte, soit (ce que nous avons vérifié) dans un cursus des Sciences de l'Education. Encore une fois, les effectifs sont faibles, mais méritent néanmoins d'être soulignés.

Enfin, la situation des seuls diplômés d'un Certificat d'Etudes ou du Brevet (au plus) reste délicate à interpréter. L'élévation brute apparaît certes extrêmement importante (H. 78.57% & F. 59.38%), mais là intervient une différence essentielle. Chez les hommes, il convient de tenir compte de l'effet 'apprentissage'. Nombre d'agents aujourd'hui titulaires d'un C.A.P./B.E.P. ou d'un Brevet Professionnel ont - à juste titre - déclaré avoir quitté l'école 'de bonne heure' pour entrer en apprentissage chez un patron. Nous avons fait le choix de maintenir cette distinction, bien que finalement et sur le fond, elle soit discutable. On notera tout de même les 42.86% d'agents ayant obtenu un diplôme professionnel de niveau IV, faisant d'eux assez sûrement les individus les plus titrés de leur champ professionnel d'origine (effet sensible des formateurs des C.F.A.). Chez les femmes, le maintien au niveau initial du C.E.P./B.E. est plus important (40.63% pour 21.43%), mais les reprises d'études, lorsqu'elles ont abouti, les ont propulsées à des niveaux de formation tout à fait conséquents: du niveau du baccalauréat par l'E.S.E.U. (18.75%) jusque des diplômes de type bac+2 et au-delà (25%). Même en tenant compte des cas d'échec dans l'obtention de la 'couronne de lauriers', ces chiffres sont remarquables, en même temps qu'ils attestent de logiques différentes de formation continuée.

Compte tenu de ce qui vient d'être dit, on ne saurait apprécier la 'valeur sociale' des titres initiaux - et par suite aborder les parcours socio professionnels - hors de leur contexte historique. C'est ce que nous présente le tableau 34, croisement du diplôme le plus élevé obtenu lors de la première formation et de l'année de sortie du système scolaire.

Sa lecture n'est pas sans risque méthodologique. Tel que présenté, le mode de calcul par les pourcentages en colonne le soumet explicitement à la variable sous-jacente 'âge des sujets'.

La force des tests statistiques en témoignera une fois de plus ici, les agents (initialement) les plus diplômés (bac+2 et au delà) sont les plus récemment sortis du système scolaire, hommes ou femmes. A l'opposé, les sujets les moins diplômés (au départ) en sont les plus anciennement sortis (cep/be&-, cap/bep), en l'occurrence également les plus âgés.

T. 34 - Sexe, diplôme+ enquêté en formation initiale / année de sortie de formation initiale (%c)

SEXE		HOMMES							FEMMES							T O T A L		
DIPL.+ FI.		cep / be&-	cap / bep	bei/p /m/bt	bac gén. tech.	bac+ 2	bac+ 3/4	bac+ + 5/8	TOT	cep / be&-	cap / b ep	bei/p /m/bt	bac gén. tech.	bac+ 2	bac+ 3/4		bac+ + 5/8	TOT
S O R T I E	1948 - 59	15.00 (6) +++	8.57 (3)	12.50 (1)	2.04 (1)	(0) --	(0)	(0)	4.62 (11)	15.63 (5) +++	5.26 (1)	(0)	1.79 (1)	5.77 (3)	2.38 (1)	(0)	4.87 (11)	4.74 (22)
	1960 - 69	32.50 (13) +	40.00 (14) +++	25.00 (2)	24.49 (12)	14.75 (9)	10.34 (3)	(0) --	22.27 (53)	31.25 (10) ++	47.37 (9) +++	80.00 (4) +++	14.29 (8)	9.62 (5) -	7.14 (3) --	5.00 (1)	17.70 (40)	20.04 (93)
	1970 - 80	52.50 (21) ++	40.00 (14)	50.00 (4)	46.94 (23) +	18.03 (11) ---	31.03 (9)	25.00 (4)	36.13 (86)	50.00 (16) +++	31.58 (6)	20.00 (1)	44.64 (25) +++	19.23 (10) --	21.43 (9)	10.00 (2) --	30.53 (69)	33.41 (155)
F I	1981 - 88	(0) ---	8.57 (3) ---	12.50 (1)	24.49 (12)	45.90 (28) +++	41.38 (12) +	50.00 (8) ++	26.89 (64)	3.13 (1) ---	15.79 (3)	(0)	30.36 (17)	36.54 (19)	42.86 (18) ++	40.00 (8)	29.20 (66)	28.02 (130)
	1989 - 93	(0) --	2.86 (1)	(0)	2.04 (1) --	21.31 (13) +++	17.24 (5)	25.00 (4) +++	10.08 (24)	(0) ---	(0) --	(0)	8.93 (5) --	28.85 (15) ++	26.19 (11)	45.00 (9) +++	17.70 (40)	13.79 (64)
TOTAL		100.0 (40)	100.0 (35)	100.0 (8)	100.0 (49)	100.0 (61)	100.0 (29)	100.0 (16)	100.0 (238)	100.0 (32)	100.0 (19)	100.0 (5)	100.0 (56)	100.0 (52)	100.0 (42)	100.0 (20)	100.0 (226)	100.0 (464)
Non réponses		2	2	0	5	6	6	0	21	0	1	0	6	6	6	4	23	44
TOT. GENERAL		42	37	8	54	67	35	16	259	32	20	5	62	58	48	24	249	508

Test du KH12 et Coefficient normé de Contingence

Ensemble, Niv. diplôme fi. / année de sortie: avec 11 cor. de Yates, Khi2=166.17 à 24 ddl, p<.001; CnC=0.574

Hommes, Niv. diplôme fi. / année de sortie: avec 18 cor. de Yates, Khi2=80.30 à 24 ddl, P<.001; CnC=0.562

Femmes, Niv. diplôme fi. / année de sortie: avec 15 cor. de Yates, Khi2=81.93 à 24 ddl, P<.001; CnC=0.577

(Remarque: 12 enquêtés n'ont pas précisé leur diplôme en formation initiale)

Sur le premier point (sujets les plus diplômés au sortir de formation initiale), les pratiques de recrutement semblent suivre de près, chez les agents de la formation de la Région Nord Pas de Calais, la demande sociale de scolarisation. 66.03% des hommes titulaires d'un diplôme de niveau au moins égal à bac +2 sont sortis de l'école en 1981 et au-delà; c'est le cas de 70.17% des femmes (d'après pourcentages recalculés). On ne trouve ainsi quasiment pas de diplômés infra bac dans les sorties initiales aux mêmes dates: 4 hommes et 4 femmes. Il y a donc un relèvement, fortement accentué ces dernières années, du niveau de formation générale ou technique des formateurs, qui se repère jusqu'au niveau des détenteurs(trices) d'un diplôme de troisième cycle. Inversement, répétons-le, les sujets les moins diplômés initialement sont sortis de l'école avant 1980, et même bien souvent dans les années 60.

Concernant les bacheliers en formation initiale, ce type de sortie conduisant à un emploi dans la formation atteint sa valeur modale dans les années 70-80 (H. 23 & F. 25), puis diminue fortement ensuite jusqu'à devenir quasiment inexistante ces toutes dernières années (89-93). Dans leur contexte, ces sujets pourront être considérés comme ayant connu une traversée du système scolaire relativement rare à leur époque, à tout le moins peu répandue. Rappelons que l'explosion du baccalauréat a réellement commencé dans la période des années 80²⁸⁶, ses progrès restant lents auparavant. Y verra-t-on le signe de calculs scolaires conséquents pour l'époque? Chez les sujets ayant obtenu au plus le Certificat d'Etudes Primaires, le Brevet, ou rien du tout, il convient de distinguer (comme déjà dit) la poignée d'agents ayant échoué aux épreuves du baccalauréat, mais également - et c'était rappelons-le extrêmement délicat à coder dans le questionnaire - les sujets ayant poursuivi leur parcours de formation en apprentissage. Ainsi leur proportion indiquée demande à être, de fait, fortement minorée en fonction des cursus effectivement suivis. Quoiqu'il en soit, et si l'on prend en compte les sorties initiales au niveau V (diplômes professionnels), les agents concernés s'inscrivaient foncièrement dans la perspective d'une place sociale déterminée dans les rapports sociaux de production. Nous le verrons, les profils d'anciens ouvriers ou d'employés les caractérisent souvent.

Le constat de ces sorties de formation laisse alors, au moins au niveau du baccalauréat et au-delà, une impression d'ensemble de sujets plutôt au fait de la 'chose scolaire'. Dans la période la plus récente, ils auraient investi dès le départ les nouvelles possibilités offertes. Pour les plus âgés, leurs parcours témoigneraient souvent de réussites peu communes: au regard des chiffres de l'époque en général, comme de leur origine sociale que nous étudierons bientôt. Même en admettant qu'il puisse y avoir des 'miraculés de l'école', leur 'réussite' de ce point de vue, dénotant assez fortement avec ce que l'on eût pu attendre, reste encore aujourd'hui pour nous un relatif mystère. Enfin référence faite aux traditionnelles enquêtes antérieures dans la Région, il semblerait que l'individu *lambda* devenant un jour Formateur au terme d'un parcours scolaire (entre autres choses) plus ou moins erratique, ait aujourd'hui vécu.

Autre élément d'appréciation autant que de différenciation sociale des individus, le type ou la série du baccalauréat.²⁸⁷ L'information n'est pas neutre dans un parcours scolaire. La litté-

²⁸⁶ Et même seconde moitié. Rappelons L. Fabius et J.P. Chevènement en 1985: « 80% d'une classe d'âge.. »; cf Prost A., *Education, société et politiques*, Paris, Seuil, 1992

²⁸⁷ Nous travaillons toujours ici par référence au diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale.

rature sur le sujet s'en fait toujours largement écho dès que l'occasion se présente. Les travaux d'A. Prost ne sont ici pas des moindres.²⁸⁸ Qu'en est-il chez les agents de la formation?

De façon générale, 387 sujets ont eu l'occasion de passer les épreuves du baccalauréat au cours de leur vie, mais l'indication de la série fait défaut pour 88 d'entre eux. Les chiffres et les commentaires que nous fournissons (tab. 35) sont donc à prendre avec précaution.

Concernant la distribution par sexe, la lecture première du graphique zz est immédiatement éclairante. Parmi les 7 séries classiquement retenues²⁸⁹, les hommes dominent dans les séries générales, 'classiques' ou 'modernes', C et E (mathématiques); les femmes ont plus souvent été engagées dans les séries A, B et D. La répartition est presque commune, selon ce qu'il faut bien appeler leur prestige différentiel.²⁹⁰ Dans celles à tradition ouvrière, la répartition sexuée est globalement respectée selon les spécificités. La série F est typiquement masculine en tant que filière industrielle; la série G semble mieux partagée, notant que nous ne présentons pas ici la différence entre options gestion et secrétariat.

Retournons aux chiffres. Ces nouvelles séries technologiques (F & G) concernent globalement un quart des sujets (25.42%). La proportion est nettement plus forte chez les hommes (30.93%) que chez les femmes (20.63%). La contribution partielle du Khi2 est marquée chez ceux-ci, qu'ils soient sortis bacheliers ou diplômés du technique supérieur court: grosse mode 40%, contre 22% là. On pourrait de ce point tenter une première extrapolation sur ceux que F. Dubet appellera plus tard « les nouveaux lycéens »²⁹¹. Les sujets les plus jeunes - puisqu'il s'agit d'eux ici -, et notamment les hommes, auraient suivi leur scolarité initiale dans des voies considérées comme 'secondaires' par la minorité 'autre' - fractions supérieures? - monopolisant la série C, puis enchaîné sur une filière technologique courte. La différence avec les femmes s'expliquerait peut-être par une tradition solidement ancrée où les hommes s'engagent dans des filières professionnelles. Dépassant les traditionnelles formations au niveau V, ils auraient poursuivi dans ce qui s'offrait à eux comme une nouvelle filière de classe. Les femmes plus long-

²⁸⁸ Prost A., *L'enseignement s'est-il démocratisé?*, Paris, P.U.F., 2nd éd. 1992, mars, (1ère éd. 1986)

²⁸⁹ Même remarque que tantôt sur notre intégration des anciennes séries 'philo', 'maths élém.' et 'sciences ex.'

²⁹⁰ Sans oublier la référence aux travaux de C. Baudelot & R. Establet in *Allez les filles*, Paris, Seuil, 1992, notamment le chapitre 6 pp. 113-140 « Les maths au lycée: égalité des compétences, divergence des orientations ».. en classe de seconde.

²⁹¹ Dubet F., *Les lycéens*, Paris, Seuil, 1991

temps 'maintenues' dans l'enseignement général auraient communément préparé un baccalauréat du même nom, de série A ou B. Les chiffres sont très nets: bac pour 63.16%, bac+2 pour 58%.

T. 35 - Sexe, diplôme en formation initiale / série du baccalauréat (%c)

SEXE	HOMMES					FEMMES					TOTAL	
	< bac	bac	bac +2	bac >=3	TOT	< bac	bac	bac +2	bac >=3	TOT		
S E R I E B A C	Série A &éq.	28.57 (2)	24.00 (12)	13.46 (7)	26.67 (8)	20.86 (29)	25.00 (2)	43.86 (25)	40.00 (20)	28.89 (13)	37.50 (60)	29.77 (89)
	Série B	(0)	12.00 (6)	17.31 (9)	10.00 (3)	12.95 (18)	(0)	19.30 (11)	18.00 (9)	33.33 (15)	21.88 (35)	17.73 (53)
	Série C &éq.	42.86 (3) +	8.00 (4) ---	11.54 (6)	36.67 (11) +++	17.27 (24)	(0)	1.75 (1)	2.00 (1)	4.44 (2)	2.50 (4)	9.36 (28)
	Série D &éq.	14.29 (1)	8.00 (4)	7.69 (4)	16.67 (5)	10.07 (14)	12.50 (1)	12.28 (7)	18.00 (9)	24.44 (11)	17.50 (28)	14.05 (42)
	Série E	(0)	8.00 (4)	11.54 (6)	3.33 (1)	7.91 (11)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	3.68 (11)
	Série F	14.29 (1)	22.00 (11)	28.85 (15) ++	(0) ---	19.42 (27)	12.50 (1)	8.77 (5)	6.00 (3)	4.44 (2)	6.88 (11)	12.71 (38)
	Série G	(0)	18.00 (9) +	9.62 (5)	6.67 (2)	11.51 (16)	50.00 (4)	14.04 (8)	16.00 (8)	4.44 (2)	13.75 (22)	12.71 (38)
TOTAL	100.0 (7)	100.0 (50)	100.0 (52)	100.0 (30)	100.0 (139)	100.0 (8)	100.0 (57)	100.0 (50)	100.0 (45)	100.0 (160)	100.0 (299)	
Non réponses	4	4	13	21	42	7	4	8	27	46	88	
Sans objet	76	0	2	0	78	42	1	0	0	43	121	
TOT. GENERAL	87	54	67	51	259	57	62	58	72	249	508	

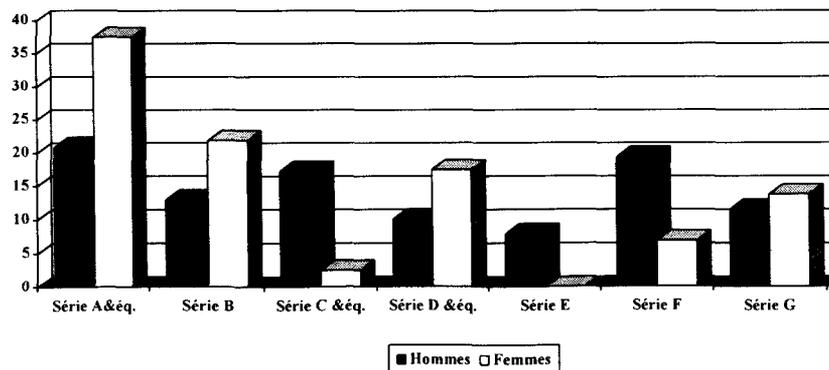
Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

Ensemble, Dipl. fi. / série bac: avec 10 cor. de Yates, Khi2=33.20 à 18 ddl, p=0.016; CnC=0.365
 Hommes, Dipl. fi. / série bac: avec 13 cor. de Yates, Khi2=27.27 à 18 ddl, P=0.074; CnC=0.468
 Femmes, Dipl. fi. / série bac: avec 12 cor. de Yates, Khi2=16.50 à 15 ddl, P=0.378; CnC=0.353

(Remarques: 1 enquêtée est titulaire d'un bac série H; nous l'avons intégrée dans la série F. Le sujet féminin classé en 'sans objet' dans la colonne 'bac' est en fait titulaire du brevet supérieur. Les 2 sujets masculins classés en 'sans objet' dans la colonne 'bac+2' sont titulaires d'un brevet de technicien agricole. De façon commune, nous n'avons pas retenu les brevets de technicien pour ce croisement.)

(12 enquêtés n'ont pas précisé leur diplôme en formation initiale)

Gr. 16 - Répartition de la série du baccalauréat selon le sexe (%c)



Chez les diplômés du second cycle et au-delà, on note l'association forte des sujets titulaires d'un baccalauréat série C chez les hommes (36.67%), quand chez les femmes prédominent les séries B (33.33%) et A (28.89%). Si l'on se souvient qu'ils occupent plus souvent une fonction de type *politique / stratégique*, ont plus souvent déclaré être détenteurs d'une licence ou d'une maîtrise, n'est-ce pas là le prémisses d'une différenciation des parcours scolaires traduite dès l'école sous le signe de la distinction et du prestige?

Certes, vu la part conséquente des non réponses (88), la prudence s'impose dans l'interprétation de ce qui pourrait bien rester un micro phénomène. Globalement, la série C ne concerne que de 28 sujets (9.36%), là où les séries A et B concernent près d'un agent sur deux (47.50%), les séries technologiques F et G un quart de l'effectif total (25.42%). Plus sûrement dirons-nous, cette population diplômée, que ce soit ici au sortir de formation initiale ou encore plus par les évolutions qu'elle a connues par la suite, n'a pas emprunté dans un cas général les voies traditionnellement 'élitistes' du système scolaire. Le fait est révélateur en lui-même. Une dernière remarque: 26 sujets ont échoué au baccalauréat (classement infra bac). Classés en 'cep/be&-', ceci explique cela.

Le croisement avec les fonctions typologiques (tab. 36) révèle toutefois une distinction essentielle entre agents, relative précisément à la série initiale de leur baccalauréat. Sur ce même effectif restreint de 299 sujets, les *organiseurs politiques et/ou stratégiques* sont plus souvent issus des séries C (17.39%) ou E (8.70%) pour les filières scientifiques, ou alors de la série A (36.23%) par opposition à toutes les autres, et notamment la série B (21.89%) caractéristique des *formateurs*. D'un point de vue sans doute subjectif, si l'on raisonne en terme de 'prestige scolaire', il nous semble que l'on doive considérer la primauté de la série A sur la série B, au moins jusqu'à la première moitié des années 80. Certes toujours déconsidérée par rapport à la série C, la série B fut mise en place, et accueillait de fait à l'origine, des élèves ni 'assez bons en mathématiques' pour aller en C, ni 'assez bons dans les matières littéraires' pour aller en A. Elle était ainsi quelque part autant une sorte de compromis qu'une solution supplémentaire proposée aux élèves et à leurs familles. Le fait que l'on retrouve finalement une hiérarchie des séries du baccalauréat suivant d'assez près les différentes fonctions typologiques est pour le moins révélateur d'un univers différencié, cette fois assez sûrement, jusque dans les 'choix / orientations' scolaires initiaux. Les séries F et G concerneraient ainsi plus sûrement des *formateurs* que des *organiseurs*

politiques et/ou stratégiques. Le graphique 17 visualise explicitement cette répartition dont on peut penser qu'elle ne tient pas, ne serait-ce que d'un point de vue statistique, au hasard.

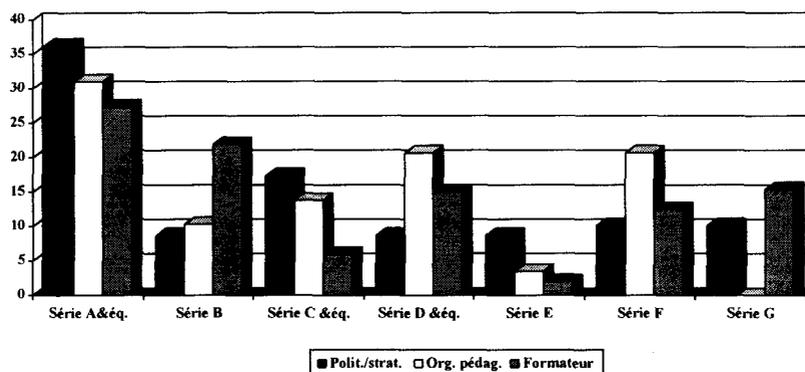
T. 36 - Fonctions typologiques en 3 classes / série du baccalauréat (%)

SERIE BAC.		Série A &éq.	Série B	Série C &éq.	Série D &éq.	Série E	Série F	Série G	Tot.	nr.	so.	TOT
F O N C T I O N	Polit. / strat.	36.23 (25)	8.70 (6)	17.39 (12)	8.70 (6)	8.70 (6)	10.14 (7)	10.14 (7)	100.0 (69)	24	13	106
	Org. pédag.	31.03 (9)	10.34 (3)	13.79 (4)	20.69 (6)	3.45 (1)	20.69 (6)	.	100.0 (29)			
	Formateur	27.36 (55)	21.89 (44)	5.97 (12)	14.93 (30)	1.99 (4)	12.44 (25)	15.42 (31)	100.0 (201)			
TOTAL		29.77 (89)	17.73 (53)	9.36 (28)	14.05 (42)	3.68 (11)	12.71 (38)	12.71 (38)	100.0 (299)	96	125	520

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

Série bac / Fonction: avec 6 cor. de Yates, $Khi^2=27.42$ à 12 ddl, $p=0.007$; $CnC=0.355$

Gr. 17 - Répartition de la série du baccalauréat selon la fonction (%)



De ce premier aperçu, on ne saurait toutefois rien affirmer de fondamentalement significatif. Nous nous tenons pour l'heure au niveau de simples indices. Expliquons-nous. Une chose est de constater l'éventuelle corrélation entre niveaux de diplômes et fonctions, voir même entre séries du baccalauréat et fonctions; leurs usages sociaux seraient d'une toute autre portée. Les uns sont-ils *formateurs* parce qu'ils possèdent plus souvent un diplôme technique à bac +2, les autres '*responsables de..*' parce qu'ils possèdent une licence ou une maîtrise?.. ou alors chacun de ces diplômes, dans sa fréquence d'apparition ou sa rareté, correspond-il à des exigences spécifiques de la division du travail, à travers ses contenus? De là y-aurait-il des usages sociaux différenciés de ces mêmes types de diplômes, de diplômés, extension faite aux différents types de savoirs potentiellement mobilisables?

§ 4. DES USAGES SOCIAUX DES SAVOIRS ET DE LEURS INITIATEURS

1. L'APPROCHE PAR LES SAVOIRS POTENTIELLEMENT MOBILISABLES

La question devient plus pertinente, en même temps qu'extrêmement difficile à traiter. Nous touchons précisément, comme annoncé, à la destination sociale de la valeur d'usage supposée des différentes forces de travail Formateur. Qu'est-ce qui y sera considéré - a priori - comme directement utile dans l'exercice de l'activité d'une part, comme socialement valorisé dans l'institution ou le champ d'autre part? Nous ne pouvons pour ce faire nous en tenir aux simples éléments mis à jour précédemment. Il s'agit bien plutôt de tenter d'établir de quels types de savoirs et/ou compétences les différents agents disposent, que ces savoirs et/ou compétences soient mis en oeuvre ou non dans leurs institutions, selon leur fonction respective. C'est ce que nous présenterons dans le tab. 37, triple croisement de ce que nous avons appelé, pour chaque sexe et fonction, les 'savoirs potentiellement mobilisables'.

Leur détermination s'est effectuée, premier point, en tenant compte non pas tant des contenus relatifs au plus haut diplôme obtenu que du type de formation suivie. Ainsi un sujet x ou y ayant échoué aux épreuves d'un B.T.S. secrétariat ou fabrication industrielle, donc titulaire du seul baccalauréat, est-il néanmoins enregistré en secrétariat ou en fabrication industrielle selon. C'est bien la nature, au sens de contenu, de la formation suivie qui a présidé à notre classement.

Second point, le cas des sujets ayant suivi à un moment ou à un autre un cursus en Sciences de l'Education. Il nous semble caractéristique de la distinction entre rôle social différencié du titre le plus élevé - même si dans ce cas précis les contenus concernent assez directement une pratique pédagogique de formateur d'adultes - et d'une formation antérieure dont le contenu même sera plus vraisemblablement attendu et mis en oeuvre dans l'institution, toujours a priori. Un exemple: un sujet titulaire d'un deug littéraire, suivi d'une licence de Sciences de l'Education, sera classé initialement en 'matières générales', avec distinction et mise en évidence de sa spécificité nouvelle. A l'inverse, les 24 sujets figurant uniquement en Sciences de l'Education sont ceux pour lesquels, finalement, on ne pouvait les raccrocher à aucune autre compétence particulière, du moins d'un point de vue scolaire. L'exemple type est celui de sujets peu ou non diplômés au départ, ayant passé par la suite un E.S.E.U., suivi d'un D.U.F.A. ou un autre diplôme de même cursus.

Le cas des bacheliers a été traité par référence à leur série du baccalauréat. Notamment lorsqu'il s'agissait d'une série F, ou G, les sujets concernés ont été classés en industriel, secrétariat ou gestion. Certains diront peut-être que ce ne sont pas là des savoirs 'réellement formalisés'. Qu'est-ce qu'un baccalauréat, finalement?.. Le fait est que dans les organismes, on recrute effectivement à ce niveau de formation, et que les contenus ad hoc y sont parfois jugés suffisants pour 'enseigner' à des chômeurs ou autres publics dits de bas niveau de formation. Nous ne pouvons donc faire l'impasse sur cette valeur sociale des diplômes dans un cadre d'utilisation particulier.

Pour préciser le contenu de certaines rubriques, nous avons classé en matières générales tout ce qui relevait de savoirs disciplinaires d'enseignement (maths, français notamment); en savoirs non didactiques les spécialités en psychologie, action économique et sociale (A.E.S.), ou autre ressources humaines; en pédagogie essentiellement la formation professionnelle des enseignants (type école normale d'instituteurs). Le cas des Sciences de l'Education a déjà été précisé; les spécialités techniques ne posaient pas de problème particulier en soi. Enfin nous avons regroupé en une même classe 'divers santé, animation..' les formations du même nom, souvent hétérogènes. Dans 5 cas pour terminer, nous n'avons pu identifier une trace quelconque de savoir formalisé dans un quelconque cursus de formation. Nous ne pouvions que les maintenir en l'état.

Qu'observons-nous finalement (tab. 37)? On pourrait facilement réaliser une première confrontation globale, entre les savoirs de type techniques (46.34%, dont de type tertiaires 22.56%), les savoirs disciplinaires de type généralistes (20.12%), et.. le reste, soit 32.52% (si on laisse de côté les 5 agents aux savoirs non identifiés). C'est ce que visualise encore le graphique zz. Il est délicat de commenter ces chiffres, sauf à considérer la bipolarité général / tertiaire, assez bien marquée dans le champ (20.12 & 22.56% respect.). Concernant ce que nous venons d'appeler 'le reste', on y trouverait un peu de tout, et notamment des agents se prévalant de savoirs a priori non directement liés à une activité de formation, au sens traditionnel du terme (71 dans ce cas, 14.43%). Les 28 sujets classés en formation pédagogique sont souvent anciens enseignants de l'Education Nationale. Soit ils interviennent - cas dominant - dans les GRETA, soit ils ont bifurqué aujourd'hui - cas plus rare - vers le secteur privé de la formation. Pour les 24 sujets classés en Sciences de l'Education, il y aurait clairement - selon nos critères - assimilation entre leur seule formation ou diplôme de ce type et les savoirs correspondants.

T. 37 - Fonctions typologiques, sexe / nature des savoirs potentiellement mobilisables (%c)

FONCT. TYPO. >>	Organisateurs politiques			Organisateurs stratégiques			Organisateurs pédagogiques			Formateurs multi-tâches			Formateurs stricts			ENS.	
	SEXE >	H.	F.	Tot.	H.	F.	Tot.	H.	F.	Tot.	H.	F.	Tot.	H.	F.		Tot.
Matières générales		24.32	21.43	23.53	19.35	10.00	15.69	25.93	28.57	27.08	10.96	15.07	13.01	16.87	29.20	23.98	20.12
		(9)	(3)	(12)	(6)	(2)	(8)	(7)	(6)	(13)	(8)	(11)	(19)	(14)	(33)	(47)	(99)
dont Sc. éduc.		1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	2	0	2	2	-
S Savoirs non didactiques		16.22	28.57	19.61	9.68	30.00	17.65	7.41	14.29	10.42	4.11	21.92	13.01	6.02	20.35	14.29	14.43
		(6)	(4)	(10)	(3)	(6)	(9)	(2)	(3)	(5)	(3)	(16)	(19)	(5)	(23)	(28)	(71)
V dont Sc. éduc.		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	1	1	4
O Formation pédagogique		24.32	14.29	21.57	12.90	15.00	13.73	3.70	4.76	4.17	1.37	2.74	2.05	2.41	2.65	2.55	5.69
		(9)	(2)	(11)	(4)	(3)	(7)	(1)	(1)	(2)	(1)	(2)	(3)	(2)	(3)	(5)	(28)
R dont Sc. éduc.		5	1	6	1	1	2	1	1	2	0	0	0	0	0	0	10
S Sciences de l'éducation		21.43	5.88	16.13	10.00	13.73	11.11	6.25	1.37	6.85	4.11	1.20	3.54	2.55	4.88		
		(3)	(3)	(5)	(2)	(7)	(3)	(0)	(1)	(5)	(6)	(1)	(4)	(5)	(24)		
M Tech. artisan. & bâtiment		2.70	1.96	9.68	5.00	7.84	22.22	9.52	16.67	39.73	4.11	21.92	28.92	1.77	13.27	14.43	
		(1)	(1)	(3)	(1)	(4)	(6)	(2)	(8)	(29)	(3)	(32)	(24)	(2)	(26)	(71)	
B dont Sc. éduc.		0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	2	1	3	4	
I Tech. tertiaires & gestion/infor.		5.41	7.14	5.88	9.68	25.00	15.69	14.81	28.57	20.83	24.66	32.88	28.77	18.07	29.20	24.49	22.56
		(2)	(1)	(3)	(3)	(5)	(8)	(4)	(6)	(10)	(18)	(24)	(42)	(15)	(33)	(48)	(111)
I dont Sc. éduc.		0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9	0	5	5	15	
S Tech. industrielles		16.22	11.76	19.35	11.76	14.81	4.76	10.42	13.70	1.37	7.53	20.48	0.88	9.18	9.35		
		(6)	(0)	(6)	(6)	(4)	(1)	(5)	(10)	(1)	(11)	(17)	(1)	(18)	(46)		
B dont Sc. éduc.		0	0	4	4	0	0	0	1	1	2	0	0	0	6		
L Divers santé, animation...		10.81	7.14	9.80	3.23	5.00	3.92	9.52	4.17	2.74	13.70	8.22	4.82	10.62	8.16	7.52	
		(4)	(1)	(5)	(1)	(1)	(2)	(2)	(2)	(2)	(10)	(12)	(4)	(12)	(16)	(37)	
S dont Sc. éduc.		1	1	2	0	0	0	0	0	3	3	0	1	1	6		
Aucune trace de savoir scolaire		0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.37	1.37	1.37	1.20	1.77	1.53	1.02
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(1)	(1)	(2)	(1)	(2)	(3)	(5)
TOTAL Effectifs		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Non réponses		2	0	2	1	1	2	0	0	0	5	7	12	6	6	12	28
TOT. GENERAL		39	14	53	32	21	53	27	21	48	78	80	158	89	119	208	520

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

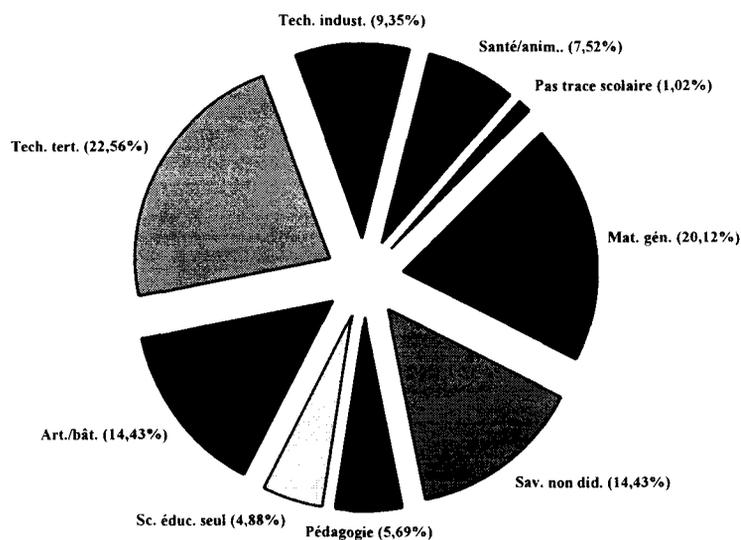
Ens. 16 cl., Fonction / Savoirs: avec 51 cor. de Yates, KHI2=103.78 à 60 ddl, p<.001; CnC=0.467 (9 cl.: p<.001 & CnC=0.405)
 Hom. 15 cl., Fonction / Savoirs: avec 58 cor. de Yates, KHI2=85.11 à 56 ddl, P=0.012; CnC=0.563 (9 cl.: p<.001 & CnC=0.516)
 Fem. 16 cl., Fonction / Savoirs: avec 70 cor. de Yates, KHI2=25.00 à 60 ddl, P>.500; CnC=0.343 (9 cl.: p>.500 & CnC=0.311)

(Remarques: le KHI2 et ses contributions partielles n'ont pas été calculés, contrairement à la présentation générale du tableau, par croisement du sexe et des savoirs pour chaque fonction typologique, mais bien par croisement des fonctions typologiques avec ces mêmes savoirs, pour chaque sexe pris séparément. L'artefact visuel est ici généré pour une stricte question de clarté dans la présentation des résultats.
 Ces contributions sont visualisées sur 15 ou 16 classes selon: placées à gauche, les savoirs hors sc. éduc. sont pointés; à droite la duplicité des savoirs.)

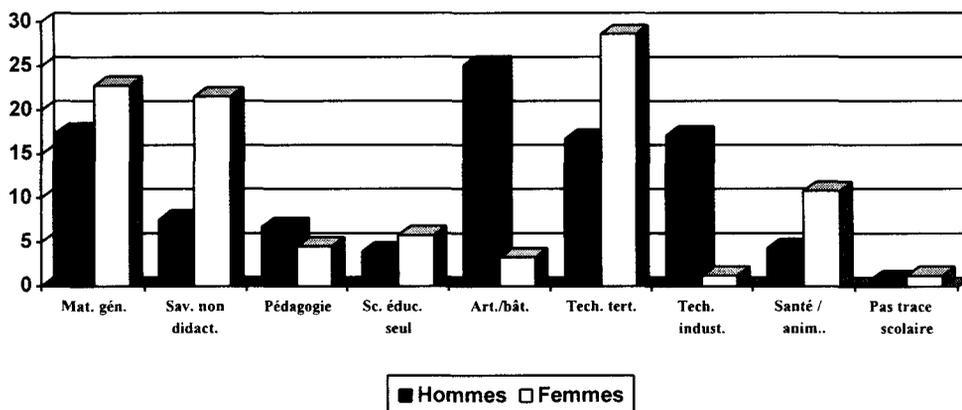
La répartition hommes / femmes est globalement marquée (cf graph. 19). Les premiers dominent dans les savoirs techniques / professionnels traditionnels ou industriels; les secondes dans les savoirs techniques tertiaires, mais également et surtout dans les savoirs non didactiques, dans une mesure moindre dans le groupe divers santé, animation. Si dans ses grandes lignes cette

répartition ne surprendra guère, de par l'aspect historiquement caractérisé des voies de formation masculines, comment se répartissent ces différents savoirs suivant la fonction de chacun?

Gr. 18 - Ventilation globale des savoirs potentiellement mobilisables



Gr. 19 - Répartition des savoirs potentiellement mobilisables selon le sexe (%)



Constat d'ensemble et immédiat, il y a scission entre les savoirs techniques et les autres. Non pas tant qu'ils soient le plus souvent l'apanage des *formateurs* quels qu'ils soient (51.75%): la présence des savoirs disciplinaires l'attesterait à moins (23.98% chez les *formateurs stricts* par exemple); mais bien parce qu'ils apparaissent peu chez les *organiseurs politiques et/ou stratégiques* (27.45%). Cette répartition est particulièrement frappante. On ne relancera certes pas le débat marxiste entre séparation du travail intellectuel et du travail manuel (ou matériel..). Cependant, ces mêmes *organiseurs politiques et/ou stratégiques* se prévaudraient le plus souvent de 'savoirs immatériels', c'est à dire ne pouvant contribuer directement à la production de plus-

value dans un procès industriel / technique. Le fait est là. Sans qu'il soit nécessaire de présenter le croisement avec les niveaux de diplômes, on se souviendra tout de même qu'ils attestent plus souvent que les *formateurs* de diplômes de second cycle, là où nombre de ces derniers sont recrutés avec des diplômes de premier cycle, de préférence productifs / opératoires. Si l'on considère encore que les contenus de formation des diplômes des premiers n'a finalement que peu de liens avec les compétences à mettre en oeuvre dans les différents procès de formation, nous serions ici tenté d'écrire que les fonctions *d'organisateur politique et/ou stratégique* se prévalent 'd'autres sphères intellectuelles'.. ceci pour nous éviter de tomber dans un discours en terme de prestige social ou autre héritage culturel.

Ce qui fonderait selon nous la distinction, en l'état, ce serait au contraire qu'une minorité détienne les postes stratégiques de la formation, en entretenant le moins possible de rapports de type productif à l'acte même. Ce rôle serait ainsi confié, délaissé, aux seuls producteurs, les agents *formateurs*. Chez eux, tout semblerait ainsi coïncider: le niveau de diplôme - ni trop, ni trop peu -; les contenus - utilitaires et pratiques -. Une remarque au passage: les *organiseurs pédagogiques* en seraient de ce point de vue fort proches: 47.92%. Indice supplémentaire de leur orientation très nettement pédagogique: comme également de leur similitude de profils?..

Revenons toutefois sur un point sur lequel nous sommes passé un peu rapidement: les Sciences de l'Education. 76 agents ont été engagés, au fil du temps, dans un cursus de ce type. Ce chiffre est important en ce qu'il atteint, paraphrasant B. Schwartz, « l'effet de seuil ». Rapporté aux 492 agents ayant suffisamment renseigné le questionnaire sur ce point, cela fait bien 15.44%. Partout où nous sommes passé, il n'est guère un des 72 sites organismes où nous n'ayons rencontré quelqu'un qui connaissait, directement ou indirectement, les Sciences de l'Education à Lille, ne nous ait mentionné le nom de tel ou tel enseignant, chercheur ou praticien qui l'avait marqué. Mais qui, précisément, peut-être identifié par référence à de tels savoirs?

La distinction entre *organiseurs politiques et/ou stratégiques* et *formateurs* est une fois de plus éloquente: 26.47% chez les uns, 12.50% chez les autres, autant chez les *organiseurs pédagogiques*. Bien que nous travaillions ici sur des effectifs (très) faibles, il semblerait que se dégage une association forte entre formation pédagogique initiale et cursus en Sciences de l'Education. La chose vaut d'ailleurs - après vérifications - dans le public comme dans le privé.

Marquerait-elle un intérêt fort pour la compréhension des procès de formation dans ses différentes composantes, pédagogique et politique notamment? N'oublions pas pour autant l'autre aspect: à partir d'un diplôme professionnel 'maison' plus ou moins équivalent à un niveau bac+2, les Sciences de l'Education restent aujourd'hui l'un des rares cursus permettant rapidement une élévation des titres, toutes légitimités sociales *ad hoc* dans l'institution ou le champ.. Le fait est que les *formateurs*, en situation de production, apparaissent avoir été jusqu'à présent les moins concernés: 12.50, répétons-le. La plus grande part d'entre eux seraient plutôt recrutés en fonction de savoirs identifiés dans d'autres champs, ceux-là seuls semblant plus sûrement valorisables dans l'offre de travail. Dernier élément à l'appui, c'est encore chez les *organiseurs* quels qu'ils soient que se rencontre, même en effectifs limités, la plus forte proportion d'agents ne pouvant se prévaloir que de ces seuls savoirs.²⁹² Dans l'ordre et respectivement, 5.88%, 13.73% puis 6.25%.. et 2.55% chez les *formateurs stricts*.

Examinons maintenant, compte tenu de ces nouveaux enseignements, le cas précis des *formateurs intervenants*, des agents directement productifs.

2. DES DOMAINES D'INTERVENTION AUX TYPES DE PRODUCTEURS

A la question 90, nous demandons aux enquêtés concernés par une activité d'intervention pédagogique de préciser, notamment, les disciplines ou matières dans lesquelles ils sont amenés à intervenir. Quel usage est-il fait de leur force de travail? Dans quelle mesure peut-on établir que ces agents sont bien des producteurs adaptés à ce pour quoi on les a recrutés?

Dans les recherches antérieures sur les agents de la formation, il est clair que le problème n'a pas été abordé sous cet angle. Un formateur d'adultes est un agent pédagogique, souvent investi d'une mission. Jamais un producteur. Ainsi, on ne peut quasiment jamais savoir, par exemple, qui fait quoi. On a souvent considéré qu'un formateur déclarant faire du bâtiment était un formateur technique, qu'un autre intervenant en français ou en mathématiques etc.. était un formateur généraliste. Notre questionnaire permettait de dépasser ce qui semble avoir été placé sous le signe d'une certaine 'évidence', faute de discussion suffisante. Et de fait, nous nous sommes retrouvé confronté au même type de situation - toute chose étant égale par ailleurs - que lorsque nous avons travaillé sur les appellations de fonction, ou encore sur les savoirs potentiellement

²⁹² En raisonnant toujours en termes de cursus de formation engagés.

mobilisables. En atteste le tableau 38, dans lequel on découvre que les 320 formateurs clairement identifiés au vu de la qualité de leurs réponses, ont déclaré intervenir dans plusieurs matières simultanément, jusque 8 très précisément. Notons toutefois qu'au delà de 4, les effectifs étaient restreints; nous les avons donc regroupés en une classe '4 matières &+'.

Un mot du repérage des agents. Il s'agit bien ici de *formateurs stricts* ou *multi-tâches*. Leur activité principale est bien faite, à un titre ou à un autre et sous quelque forme que ce soit, d'intervention(s) de type pédagogique auprès des publics. Sur les 366 potentiellement concernés, 26 n'ont pas répondu à la question, ou alors de façon trop incomplète pour que nous puissions les prendre en compte. Nous n'avons pas retenu, dans le cas général, les psychologues des GRETA, au vu de l'activité par trop spécifique des centres de bilans. Enfin, 2 'chargés de relations entreprises' et 2 'éducateurs / référents sociaux' ont encore été retirés de ce groupe. On peut être assuré, avec un risque minimum, que les 320 agents restants sont bien en situation de production d'heures stagiaires, dans leur activité la plus quotidienne.

Hormi le fait souligné qu'ils interviennent dans plusieurs disciplines ou matières simultanément (budget temps hebdomadaire ou mensuel), quelles sont-elles précisément? Le tableau 38 déjà évoqué constitue un 'listing', volontairement laissé à l'état brut. Sa complexité n'a d'autre objectif que de bien montrer ce à quoi un chercheur s'expose lorsqu'il tente, réellement, de démêler l'écheveau des interventions des formateurs, dans le même temps quel usage il est fait de cette force productive. Globalement, près de la moitié déclarent une intervention dans au moins une des matières les plus générales qui soient: *français*, *mathématiques* ou *monde contemporain* (49.06%). Ce regroupement nous était quasiment imposé par notre connaissance du terrain et les résultats enregistrés dans le questionnaire. Ces matières sont toutes trois quasiment indissociables, bien que ce ne soit pas forcément la règle dans le secteur public. La perte d'information était finalement minime. On fait beaucoup de *français* et de *mathématiques* dans le petit monde de la formation des chômeurs; on fait beaucoup de '*monde contemporain*' aussi, mais certainement peu de critique politique, par référence au besoin objectif de qualification sociale.²⁹³

En seconde et troisième position apparaissent respectivement les *Techniques de Recherche d'Emploi* (T.R.E., 18.44%) et la *Définition de Projet Professionnel* (D.P.P., 14.69%). Associées au *français* et aux *mathématiques* (et bien sûr le *monde contemporain*..), on peut presque

²⁹³ Permettons-nous une légère digression. L'exercice auquel nous nous livrons ne nous en laisse guère le loisir..

dire que nous avons là le triptyque majeur et le plus significatif du champ enquêté. Les 4 items / matières suivants pour lesquels les formateurs sont les plus souvent concernés, procèdent presque de l'image d'Epinal. On note particulièrement tout ce qui tourne autour du *secrétariat bureautique* (13.75%), ou du *bâtiment* (10.94%). Un peu d'*Economie Familiale et Sociale (E.F.S.)* ou d'*hygiène* (11.25%)²⁹⁴, d'*économie ou de droit* (10.31%), et nous aurons la quasi exhaustivité des contenus de référence des C.A.P. dévolus aux publics dits de bas niveau..

**T. 38 - Nombre de matières assurées / nature des groupes - matières de base
(% 'oui' pour chaque nombre de matières & groupe)**

NOMBRE DE MATIERES >>	1	2	3	4	ENS.
	mat.	mat.	mat.	mat. &+	
1) Français, math., monde contp.	24,14	50,00	61,40	84,75	49,06
2) Tech. de recherche d'emploi	5,17	17,05	28,07	37,29	18,44
3) Définition de projet prof.	14,66	10,23	22,81	13,56	14,69
4) Bureautique, compta., infor.	12,07	14,77	8,77	20,34	13,75
5) Efs, hygiène	0,86	6,82	19,30	30,51	11,25
6) Economie, droit	1,72	4,55	12,28	33,90	10,31
6) Mat. tech. bâtiment	14,66	10,23	10,28	3,39	10,94
8) Mat. tech. commerciale	5,17	7,95	1,75	18,64	7,81
9) Rel. humaines, communication	1,72	5,68	8,77	18,64	7,19
10) Cognitif (a.r.l., p.e.i.)	0,00	4,55	12,28	18,64	6,88
11) Mat. tech. industrielle	1,72	12,50	5,26	6,78	6,25
12) Technologie	0,86	3,41	17,54	8,47	5,94
13) Mat. tech. artisanale	7,76	4,55	7,02	1,69	5,63
14) Langue étrangère	5,17	7,95	1,75	1,69	4,69
14) Dessin	0,86	1,14	12,28	10,17	4,69
16) Physique, chimie, biologie	0,86	4,55	1,75	6,78	3,13
17) Mat. tech. services & soins	0,86	0,00	8,77	3,39	2,50
17) Organisation de l'entreprise	0,86	1,14	5,26	5,08	2,50
19) Education physique	0,86	0,00	0,00	3,39	0,94
20) Autre matière, divers	0,0	1,14	0,0	1,69	0,63
% sujets / nombre de matières	36.25	27.50	17.81	18.44	
<i>Effectifs</i>	(116)	(88)	(57)	(59)	(320)

(Le tableau se lit ainsi: parmi les formateurs qui déclarent intervenir dans une seule matière, 24.14% d'entre eux le font dans le groupe 'français, mathématiques, monde contemporain'. Lorsqu'ils interviennent dans 4 matière & plus, ils sont 84.75% à assurer au moins une de ces 3 matières. Globalement, 49.06% des formateurs interviennent, à un moment ou à un autre, en français, mathématiques ou monde contemporain.)

Les formateurs intervenant dans une seule matière dépassent à peine un tiers de l'effectif examiné (36.25%). Un bon quart intervient dans 2 matières (27.50%); enfin 36.25% interviennent dans 3 matières et plus. De là, et encore une fois la complexité du 'listing' l'atteste, il nous était impossible d'identifier tel ou tel agent formateur comme *généraliste* ou comme *technique* (pour raisonner comme dans les précédentes enquêtes); encore moins d'identifier une spécificité de l'un ou l'autre agent. A titre d'exemples, et bien que tous soient ici caractéristiques, seuls

²⁹⁴ Nous ne saurions que trop conseiller la lecture d'un manuel d'*Economie Familiale et Sociale des cycles de formation C.A.P. / B.E.P. Le panégyrique des valeurs familiales, d'économie, de mesure et de probité ne peuvent revêtir d'autre sens et objectif, selon nous, que celui d'une franche acculturation idéologique aux valeurs de l'ordre établi.*

5.17% des agents interviennent uniquement en *T.R.E.*; 14.66% en *D.P.P.*; 12.07% en *techniques tertiaires*; 14.66% en *bâtiment* etc.. Autrement dit, on fait sans doute quelque chose que l'on connaît, mais on fait aussi d'autres choses.

Un premier regroupement a consisté à faire évoluer la notion d'intervention dans une matière vers celle d'intervention dans un groupe / matières. Donc indépendamment du nombre de matières effectivement assurées, pourvu que qu'elles se situent dans le même groupe (tab. 39). Nous avons ainsi assemblé en une même classe l'ensemble des *matières disciplinaires*, dites encore *d'enseignement (français, mathématiques, économie, droit, langues étrangères, physique, chimie ou autre E.P.S. etc.)*, dans une autre le *cognitif et la communication*, puis encore la *D.P.P. et la T.R.E.* notamment. Les matières *d'intervention professionnelle* posaient peu de problème en elles mêmes. Ont été seules regroupées les matières relatives aux *techniques du bâtiment* et des *métiers de type artisanal (boucherie, charcuterie, coiffure..)* d'une part, les *techniques de secrétariat / commerce* ainsi que la *comptabilité / gestion* d'autre part. Pour l'instant, la *technologie* (avec le *dessin*) constitue toujours un groupe en soi, bien que seuls 2 sujets aient déclaré intervenir dans cet unique domaine; idem pour les *interventions industrielles*.

T. 39 - Nombre de groupes - matières d'intervention / nature des groupes - matières secondaires (% 'oui' pour chaque croisement)

NOMBRE DE GROUPE - MATIÈRES >>	1 gr. mat.	2 gr. mat.	3 gr. mat.	4 gr. mat. &+	ENS.
1)Matières générales (seules)	45,45	73,27	93,10	100,0	59,06
2)D.P.P./T.R.E. - suivis div. (seuls)	18,18	40,59	62,07	66,67	29,69
3)Commerce / bureautique	12,83	31,68	27,59	66,67	20,63
4)Mat. artisanale / bâtiment	16,58	16,83	17,24	0,0	16,56
5)Cognitif / communication (seuls)	1,60	15,84	62,07	100,0	12,50
6)Technologie / dessin (seuls)	1,07	13,86	27,59	33,33	7,81
7)Mat. tech. industrielle	4,28	7,92	10,34	33,33	6,25
% sujets / nb. gr. - matières Effectifs	58,44 (187)	31,56 (101)	9,06 (29)	0,94 (3)	(320)

(Le tableau se lit ainsi: parmi les formateurs qui déclarent intervenir dans un seul groupe - matière, 45.45% d'entre eux le font dans le groupe 'matières générales seules'. Lorsqu'ils interviennent dans 2 groupes - matières, ils sont 73.27% à assurer au moins une matière dite d'enseignement général. Globalement, 59.06% des formateurs interviennent, à un moment ou à un autre, dans une matière de ce type.)

Ces regroupements produisent un effet de clarification, si ce n'est encore de lisibilité, des domaines d'intervention des formateurs. Le nombre de groupes / matières interventions n'excède plus guère deux, pour la majorité des agents (288 sur 320): 58.44% dans un seul, 31.56% dans

deux au plus. Effet de masse constaté précédemment, les *matières disciplinaires* ou *d'enseignement* concernent 59.06% des agents, la *recherche d'emploi* avec son corollaire la *définition de projet professionnel* 29.69%. Nous entendons bien ici qu'ils y interviennent à un moment ou à un autre, sous quelque forme que ce soit. On observe finalement la faiblesse des interventions de type *technique / industriel* (6.25%), autant révélatrice de la spécificité globale des agents enquêtés que du type d'activités, d'horizon professionnel, dévolus aux publics.

Nous isolons finalement 7 groupes / matières, sur lesquels nous avons effectué un dernier traitement. Il s'agissait cette fois de passer à la détermination de groupes / agents que l'on pourrait caractériser par leur présence particulière ici plutôt que là. L'hypothèse était la suivante: si tel ou tel formateur assure une intervention dans tel ou tel domaine bien précis, c'est qu'il en a acquis des connaissances spécifiques et qu'il a été recruté au moins en partie pour ce faire, même si - et indépendamment du fait que - il assure par ailleurs un autre enseignement.

Une tentation aurait été de comptabiliser les heures d'intervention. Chacun sait malheureusement que les agents sont en ce domaines bien (trop) souvent tributaires des agréments de stages. Nous n'avons aucune assurance de stabilité, de ce point de vue, dans les réponses apportées à cette question 90. Nous avons alors raisonné selon un principe de priorité exclusive, et construit 5 groupes d'agents. Le premier regroupe les formateurs ayant déclaré n'intervenir *que* dans des *matières disciplinaires*, à l'exclusion de toute autre. Les groupes 2, 3 et 4 regroupent des agents ayant déclaré intervenir dans des *matières techniques tertiaires*, en *artisanat / bâtiment*, en *industriel* respectivement. Chacun des trois est exclusif l'un de l'autre (c'était heureusement un cas réel). Nous leur avons affecté les quelques agents initialement classés en *technologie / dessin*, selon le domaine dont ces deux matières traitaient ou se rapprochaient le plus. Dans chacun de ces trois groupes, les agents concernés peuvent assurer un enseignement disciplinaire de type *français, mathématiques* etc..., ou encore pourquoi pas (c'est même assez fréquent) de la *T.R.E. / D.P.P.*, mais l'inverse n'est pas vrai. Les agents concernés justement par ces derniers domaines constituent un groupe à eux seuls. Ils n'interviennent jamais dans des *matières techniques*, mais peuvent intervenir dans l'une ou l'autre *matière disciplinaire* du premier groupe. Là encore, l'inverse n'est pas vrai. Une dernière précision: il n'a pas été possible de scinder *T.R.E. / D.P.P.* du *cognitif / communication*. Dans ce second cas notamment, les effectifs résiduels étaient relativement faibles, les cas limites pour assurer un traitement significatif.

Le résultat est exposé dans le tableau 40 croisant chaque groupe d'agents avec le sexe. Les mêmes effets pressentis auparavant se repèrent à l'identique; on note la faiblesse numérique du groupe *matières industrielles*. Le champ de la formation des chômeurs, tel que nous l'avons enquêté, resterait de ce point de vue marqué par des profils d'agents particulièrement typés, en l'occurrence par des secteurs d'intervention fort classiques: des *enseignements généraux*, de la *recherche d'emploi*, du *tertiaire* et de *l'artisanat / bâtiment*.

T. 40 - Sexe / groupes - matières génériques (%c,l,t)

GR. MATIERES		Mat. gén. seules (gr. 1)		Com. bur. compt. gest. (gr. 2)		Mat. artis. & bâtiment (gr. 3)		Mat. industrielle (gr. 4)		DPP/TRE Comm. cog. (gr. 5)		TOTAL	
S E X E	Hommes	24.71 (21)	13.91 6.56	42.42 (28)	18.54 8.75	89.09 (49)	32.45 15.31	100.0 (20)	13.25 6.25	35.11 (33)	21.85 10.31	47.19 (151)	100.0 47.19
	Femmes	75.29 (64)	37.87 20.00	57.58 (38)	22.49 11.88	10.91 (6)	3.55 1.88	. (0)	. .	64.89 (61)	36.09 19.06	52.81 (169)	100.0 52.81
TOT. GENERAL		100.0 (85)	26.56	100.0 (66)	20.62	100.0 (55)	17.19	100.0 (20)	6.25	100.0 (94)	29.38	100.0 (320)	100.0

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence
Ensemble, Sexe / Gr. matières: Khi2=84.48 à 4 ddl, P<.001; CnC=0.646

La répartition sexuée des formateurs est nette. Des profils féminins dans les *matières générales* (75.29%) ou encore la *D.P.P. / T.R.E. / cognitif / communication* (64.89%); une meilleure répartition des profils tertiaires (H. 42.42 & F. 57.58%), certainement due à la non distinction présente *secrétariat / commerce-vente* et *comptabilité-gestion*; la plus large prédominance masculine sur les profils traditionnels du *bâtiment* et de *l'artisanat* (89.09%); enfin aucune femme dans *l'industriel*.

Nous parlons à l'instant de profils, mais notre modélisation repose toujours sur une hypothèse. Pour en établir la pertinence, et donc la vérifier, nous examinerons successivement les croisements de chaque groupe avec l'âge des sujets, le type de diplôme, la durée de leur expérience en entreprise. L'analyse factorielle des correspondances multiples proposée en fin de traitement visualisera alors les distinctions entre agents, et ce que cela traduit en termes d'utilisation - voir de renouvellements - de la force de travail des formateurs du champ considéré.

Dans le tableau 41, nous utilisons à la fois la variable 'âge' seule, et la variable mixte recomposée 'âge & sexe'. A précision égale du Khi2 (p<.001), l'intensité du CnC est largement

plus forte dans le second cas (0.366 & 0.590). Ce résultat était prévisible au vu du croisement précédent. Deux groupes se distinguent particulièrement sur ce critère. Les sujets les plus jeunes, 29 ans &-, sont sur-représentés en *techniques tertiaires* (46.97%, et même 77.27% si l'on va jusque 35 ans), avec répartition sensiblement égale hommes / femmes mais association statistique marquée chez les premiers. Les plus âgés se concentrent dans les *matières artisanales / bâtiment*: 29.09% entre 36 & 43 ans, 38.18% au-delà (soit 67.27%), quasiment tous des hommes.

T. 41 - Groupes matières génériques / Age - sexe (%c)

GR. MATIERES GENERIQUES		Gr. 1 matières 'générales'	Gr. 2 comm. / bureaut. etc..	Gr. 3 artisanal / bâtiment	Gr. 4 mat. industrielles	Gr. 5 dpp., tre., cognitif etc...	TOT.	
A G E S E X E	<= 29 ans (dont...)	37.65 (32)	46.97 (31) +++	16.36 (9) ---	40.00 (8)	22.34 (21) --	31.56 (101)	
	Hommes	9.41 (8)	22.73 (15) ++	14.55 (8)	40.00 (8) +++	5.32 (5) ---	13.75 (44)	
	Femmes	28.24 (24) +++	24.24 (16)	1.82 (1) ---	(0) --	17.02 (16)	17.81 (57)	
	30 - 35 ans (dont...)	24.71 (21)	30.30 (20)	16.36 (9)	20.00 (4)	21.28 (20)	23.13 (74)	
	Hommes	8.24 (7)	12.12 (8)	14.55 (8)	20.00 (4)	7.45 (7)	10.63 (34)	
	Femmes	16.47 (14)	18.18 (12)	1.82 (1) ---	(0) -	13.83 (13)	12.50 (40)	
	36 - 43 ans (dont...)	16.47 (14)	10.61 (7) ---	29.09 (16)	30.00 (6)	30.85 (29) ++	22.50 (72)	
	Hommes	3.53 (3) ---	3.03 (2) --	25.45 (14) +++	30.00 (6) +++	11.70 (11)	11.25 (36)	
	Femmes	12.94 (11)	7.58 (5)	3.64 (2) --	(0)	19.15 (18) +++	11.25 (36)	
	44 ans & + (dont...)	21.18 (18)	12.12 (8) --	38.18 (21) +++	10.00 (2)	25.53 (24)	22.81 (73)	
	Hommes	3.53 (3) ---	4.55 (3) --	34.55 (19) +++	10.00 (2)	10.64 (10)	11.56 (37)	
	Femmes	17.65 (15) ++	7.58 (5)	3.64 (2) --	(0)	14.89 (14)	11.25 (36)	
	TOTAL		100.0 % (85)	100.0 % (66)	100.0 % (55)	100.0 % (20)	100.0 % (94)	100.0 % (320)

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

8 cl. Age & sexe combinés / gr. mat. gén.: avec 8 cor. de Yates, Khi2=123.50 à 28 ddl, p<.001; CnC=0.590

4 cl. Tr. âge / gr. mat. gén.: avec 3 cor. de Yates, Khi2=35.82 à 12 ddl, P<.001; CnC=0.366

(Contenu des groupes: Gr.1: toutes matières dites 'générales' et enseignées seules; Gr.2: présence commerce - bureau-tique - comptabilité - informatique; Gr.3: présence d'une matière 'artisanale' ou bâtiment; Gr.4: présence d'une matière industrielle; Gr.5: D.P.P. - T.R.E. - communication - remédiation cognitive à l'exclusion des matières techniques.)

Sur les *matières générales* ou en *D.P.P./T.R.E.*, groupes féminins par excellence, l'association statistique est marquée soit sur les plus jeunes soit sur les plus âgées dans le premier cas (28.24 & 17.65%), soit à un 'âge avançant' dans le second: 19.15% à 36-43 ans. Ce groupe 5 apparaît, à tout le moins dans la répartition des effectifs par tranches d'âges, plutôt indéterminé tout en 'tirant' sur des sujets plus âgés (56.38% à 36 ans et au-delà), quand prédominant dans le groupe 1 des sujets nettement plus jeunes: 37.65% à 29 ans &-, 24.71% entre 30-35 ans, soit

67.27%. Les effectifs du groupe 4, *matières industrielles*, sont trop faibles pour avancer quoi que ce soit, notant qu'il s'agit de formateurs plutôt jeunes (60% dans le même cas qu'auparavant).

La distinction première enregistrée au tableau précédent semblerait alors indiquer l'esquisse d'un renouvellement des recrutements sur trois polarités: des jeunes sur les *techniques tertiaires*; les hommes les plus âgés dans les secteurs *professionnels traditionnels*; des femmes sur les *matières générales* et le *cognitif/communication...*, jeunes ou plus âgées selon.

Que nous apprend, de ce point de vue, la répartition des diplômes les plus élevés pour chaque sexe et groupe matières générique (tab. 42)? On note la prédominance du niveau bac +2 en *techniques tertiaires* (H. 59.26% & F. 39.47%, de fait essentiellement D.U.T. / B.T.S.) com-

T. 42 - Sexe, groupes - matières génériques / niveau de diplôme+ enquêté (%)

SEXE		HOMMES						FEMMES						TOTAL
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Gr. 4	Gr. 5	TOT	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Gr. 4	Gr. 5	TOT	
D I P L +	CEP/BE&-	. (0)	. (0)	8.16 (4)	5.00 (1)	6.06 (2)	4.67 (7)	3.13 (2)	7.89 (3)	. (0)	. (0)	6.67 (4)	5.36 (9)	5.03 (16)
	CAP/BEP	. (0)	3.70 (1)	40.82 (20)	25.00 (5)	15.15 (5)	20.67 (31)	1.56 (1)	10.53 (4)	. (0)	. (0)	5.00 (3)	4.76 (8)	12.26 (39)
	BEI P/M/BT	4.76 (1)	. (0)	30.61 (15)	5.00 (1)	12.12 (4)	14.00 (21)	6.25 (4)	. (0)	. (0)	. (0)	3.33 (2)	3.57 (6)	8.49 (27)
	BAC G/T.	14.29 (3)	18.52 (5)	6.12 (3)	10.00 (2)	24.24 (8)	14.00 (21)	28.13 (18)	21.05 (8)	33.33 (2)	. (0)	21.67 (13)	24.40 (41)	19.50 (62)
	BAC+2	28.57 (6)	59.26 (16)	10.20 (5)	55.00 (11)	24.24 (8)	30.67 (46)	26.56 (17)	39.47 (15)	16.67 (1)	. (0)	28.33 (17)	29.76 (50)	30.19 (96)
	BAC+3/4	42.86 (9)	14.81 (4)	. (0)	. (0)	15.15 (5)	12.00 (18)	31.25 (20)	18.42 (7)	16.67 (1)	. (0)	20.00 (12)	23.81 (40)	18.24 (58)
	BAC+5/8	9.52 (2)	3.70 (1)	4.08 (2)	. (0)	3.03 (1)	4.00 (6)	3.13 (2)	2.63 (1)	33.33 (2)	. (0)	15.00 (9)	8.33 (14)	6.29 (20)
TOTAL		100.0 (21)	100.0 (27)	100.0 (49)	100.0 (20)	100.0 (33)	100.0 (150)	100.0 (64)	100.0 (38)	100.0 (6)	100.0 (0)	100.0 (60)	100.0 (168)	100.0 (318)
Non réponses		0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	2
TOT. GENERAL		21	28	49	20	33	151	64	38	6	0	61	169	320

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

Ensemble, Gr. gén. / Dipl.+: avec 13 cor. de Yates, Khi2=117.13 à 24 ddl, p<.001; CnC=0.580

Hommes, Gr. gén. / Dipl.+: avec 24 cor. de Yates, Khi2=77.12 à 24 ddl, P<.001; CnC=0.651

Femmes, Gr. gén. / Dipl.+: avec 17 cor. de Yates, Khi2=16.65 à 18 ddl, P>.500; CnC=0.347

(Contenu des groupes: Gr.1: toutes matières dites 'générales' et enseignées seules; Gr.2: présence commerce - bureau-tique - comptabilité - informatique; Gr.3: présence d'une matière 'artisanale' ou bâtiment; Gr.4: présence d'une matière industrielle; Gr.5: D.P.P. - T.R.E. - communication - remédiation cognitive à l'exclusion des matières techniques.)

me du reste dans *l'industriel* (H. 55%), par opposition aux diplômes professionnels de niveau V ou IV dans les *matières professionnelles traditionnelles* (H. 40.82 & 30.61% respect.). Dans le groupe 1, *matières générales*, dominante féminine, les niveaux de diplôme se distribuent de manière hétérogène: du baccalauréat au bac +3/4 (28.13, 26.56 & 31.25% dans l'ordre), alors que chez la minorité d'hommes la polarité est affirmée sur ce dernier niveau (42.86%). Cette hétérogénéité se repère quasiment à l'identique dans le groupe 5, hommes ou femmes.

On pourrait pressentir ici une formalisation des exigences, dans les caractéristiques attendues des agents, dans des domaines aussi précis que les *techniques tertiaires* ou les *matières professionnelles traditionnelles*. A l'inverse, tout ce qui relève de savoirs liés à l'enseignement général, ou encore aux nouveaux contenus que sont la remédiation cognitive ou la communication, apparaîtrait nettement moins formalisé, donc approprié ou revendiqué finalement par tout un chacun, femmes en dominante.

Le croisement avec la durée de l'expérience professionnelle²⁹⁵ en entreprise (hors formation..) fournit une dernière appréciation de cette scission dans le volet intervention pédagogique. Certes, ces formateurs ne se distinguent pas, globalement, par leur passé professionnel en entreprise. 38.01% n'en ont pas, 10.96% ont déclaré plus ou moins 1 an, soit quasiment la moitié. Cela dit, l'expérience en entreprise, et l'entreprise elle-même d'ailleurs, ne sauraient représenter une panacée quelconque. Rien ni personne ne l'a jamais prouvé, hors quelques discours parfaitement idéologiques sur ce que seraient les valeurs ou la culture *de*.. Il serait au contraire infiniment plus pertinent de souligner que seuls 40.75% des agents pourraient attester d'une identité professionnelle négociée hors du champ de la formation pendant un temps conséquent et suffisant pour ce faire. Pour les autres, nous serions tenté de dire, en l'état, que la formation des adultes constituerait aujourd'hui leur principale expérience d'une tractation identitaire.²⁹⁶

L'opposition est néanmoins marquée entre le *groupe 2 - techniques tertiaires*, sujets les plus jeunes, diplômés du technique supérieur court - et le *groupe 3 - artisanal / bâtiment*, hommes les plus âgés, diplômés du professionnel court, niveau V voir IV -. Dans le *groupe 2*, l'expérience professionnelle en entreprise n'excède pas, tout bien pesée, un an, particulièrement

²⁹⁵ Calculée à partir du tableau des itinéraires, question 42.

²⁹⁶ Référence faite explicitement à C. Dubar, in *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A. Colin, 1991

chez les hommes (H. 68.18% & F. 45.71%). Nous le verrons dans un développement ultérieur sur les itinéraires, les 40% de femmes attestant d'une expérience extérieure d'au moins 5 ans sont souvent le fait d'anciennes secrétaires ou agents de bureau. Reste que ces sujets seraient, vraisemblablement, ce que l'on peut appeler les 'nouveaux formateurs'. A l'issue d'un parcours scolaire et universitaire les destinant à des emplois - dans l'absolu - classés aux niveaux intermédiaires de l'entreprise (cas typique des techniciens), ils se retrouvent de fait rapidement 'formateurs d'adultes'.²⁹⁷ Les sujets du *groupe 3* seraient au contraire d'anciens ouvriers de métier,

T. 43 - Sexe, gr. matières génériques / expérience prof. en entreprise (%c)

SEXE		HOMMES						FEMMES						T O T A L	
GR. MATIERES GENERIQUES		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Gr. 4	Gr. 5	TOT	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Gr. 4	Gr. 5	TOT		
D U R E E N T R E P	Aucune	65.00 (13) +++	31.82 (7)	6.52 (3) ---	30.00 (6)	38.71 (12)	29.50 (41)	57.89 (33)	28.57 (10)	50.00 (3)	.	43.64 (24)	45.75 (70)	38.01 (111)	
	1 an -/+	15.00 (3)	36.36 (8) +++	8.70 (4)	10.00 (2)	6.45 (2)	13.67 (19)	3.51 (2)	17.14 (6)	16.67 (1)	.	7.27 (4)	8.50 (13)	10.96 (32)	
	2 à 4 ans	5.00 (1)	13.64 (3)	2.17 (1)	15.00 (3)	6.45 (2)	7.19 (10)	8.77 (5)	14.29 (5)	.	.	.	18.18 (10)	13.07 (20)	10.27 (30)
	5 à 9 ans	10.00 (2)	13.64 (3)	6.52 (3)	10.00 (2)	6.45 (2)	8.63 (12)	12.28 (7)	11.43 (4)	16.67 (1)	.	.	10.91 (6)	11.76 (18)	10.27 (30)
	10 ans &+	5.00 (1) ---	4.55 (1) ---	76.09 (35) +++	35.00 (7)	41.94 (13)	41.01 (57)	17.54 (10)	28.57 (10)	16.67 (1)	.	.	20.00 (11)	20.92 (32)	30.48 (89)
TOTAL		100.0 (20)	100.0 (22)	100.0 (46)	100.0 (20)	100.0 (31)	100.0 (139)	100.0 (57)	100.0 (35)	100.0 (6)	100.0 (0)	100.0 (55)	100.0 (153)	100.0 (292)	
Non réponses		1	6	3	0	2	12	7	3	0	0	6	16	28	
TOT. GENERAL		21	28	49	20	33	151	64	38	6	0	61	169	320	

Test du KHI2 et Coefficient normé de Contingence

Ensemble, gr. mat. / exp. entrep.: avec 3 cor. de Yates, Khi2=74.88 à 16 ddl, p<.001; CnC=0.505

Hommes, gr. mat. / exp. entrep.: avec 14 cor. de Yates, Khi2=55.99 à 16 ddl, P<.001; CnC=0.599

Femmes, gr. mat. / exp. entrep.: avec 10 cor. de Yates, Khi2=10.80 à 12 ddl, P>.500; CnC=0.297

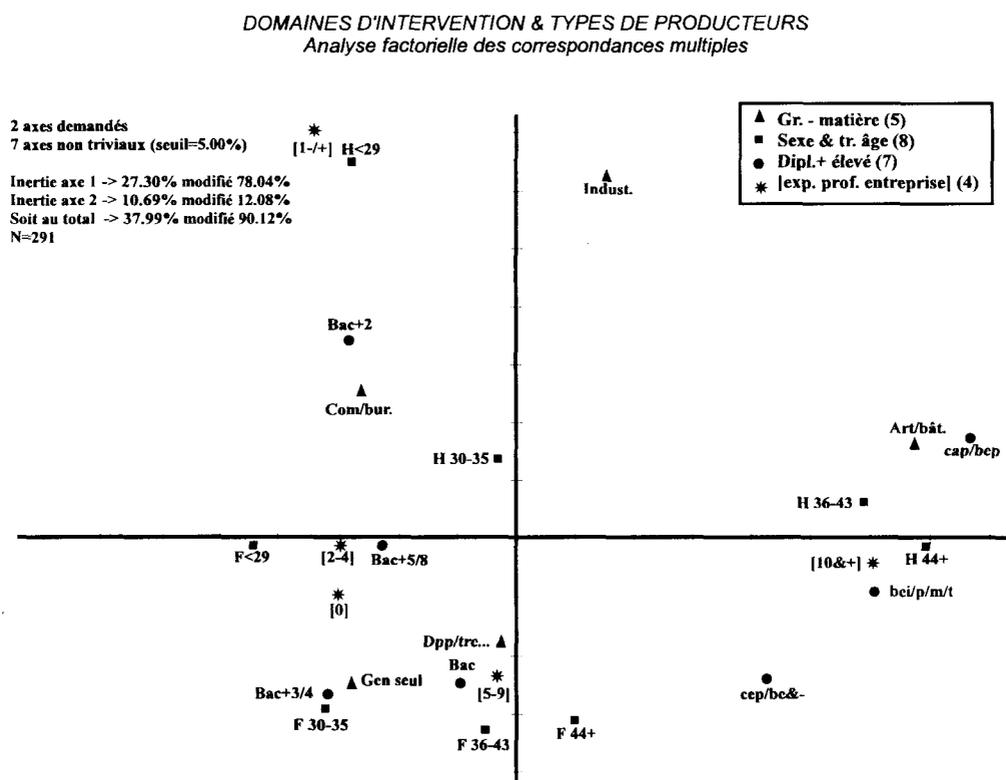
(Contenu des groupes: Gr.1: toutes matières dites 'générales' et enseignées seules; Gr.2: présence commerce - bureau-tique - comptabilité - informatique; Gr.3: présence d'une matière 'artisanale' ou bâtiment; Gr.4: présence d'une matière industrielle; Gr.5: D.P.P. - T.R.E. - communication - remédiation cognitive à l'exclusion des matières techniques.)

au passé professionnel en entreprise des plus conséquents (H. 76.09% supérieur à 10 ans notamment). A terme, leur arrivée dans la formation ne serait pas plus fortuite que pour les précédents, bien que là encore nous ne puissions pour l'heure nous avancer. Les sujets du *groupe 1*, parmi les plus diplômés également, attestent encore moins que ceux du *groupe 2* d'un passé professionnel

²⁹⁷ Nous peinons ici dans le choix du vocabulaire. On le verra dans la suite de l'exposé, le parcours de ces agents est caractéristique d'une rupture entre ce à quoi ils étaient destinés et leur arrivée rapide dans le champ de la formation. L'hypothèse d'un déclassement professionnel, issu du rapport de forces très favorable au patronat ces dernières années, nous apparaît la plus vraisemblable. Nous ne pouvons pourtant pas écrire ceci d'entrée de jeu, mais seulement nous contenter de le signaler, tout en sachant l'avoir vérifié par la suite.

quelconque hors de la formation. Grosso modo les deux tiers n'en ont pas ou très peu, chose encore plus marquée d'ailleurs chez les hommes que chez les femmes (65 + 15% & 57.89 + 3.51% respect.). Dans le *groupe 5*, dont nous avons déjà dit l'indétermination relative des types d'interventions, il y aurait en revanche quasiment de tout, ce qui ajoute finalement à la discrimination des sujets selon leur(s) secteur(s) d'intervention(s).

L'analyse factorielle des correspondances multiples visualise l'ensemble de ces résultats. L'inertie de chaque axe apparaîtra en retrait par rapport nos exigences en la matière, tout en pouvant considérer qu'un total brut de 38% peut y être jugé satisfaisant (modifié: 90.12%). Le flou relatif enregistré précédemment chez les femmes en est certainement la cause. Leur position commune dans un quart inférieur gauche tirant quelque peu sur le centre du graphique traduit le



'mélange des genres' observé tantôt dans les tris croisés. Lorsqu'elles interviennent directement dans les procès pédagogiques, il y aurait peu de profils de prédilection, notamment en matière de diplôme ou d'expérience en entreprise. On pourrait toutefois distinguer une esquisse de séparation entre les plus jeunes et les plus âgées. S'agissant d'une analyse factorielle, il convient d'être très prudent sur la qualité des projections (24 modalités).. sans que cela soit foncièrement usurpé.

On distingue en revanche deux groupes visiblement opposés, tel que nous l'avons déjà remarqué. D'un côté (partie droite) les sujets masculins les plus âgés, titulaires de diplômes professionnels de niveau V ou IV, au lourd passé professionnel hors formation, intervenant dans les matières techniques de type artisanal ou traditionnel. De l'autre (quart supérieur gauche) les sujets les plus jeunes, sans expérience en entreprise ou très peu, visiblement diplômés du technique supérieur court, intervenant dans les matières de type tertiaire, ou industriel. Sur le graphique, la superposition des plans (la technique..) indiquerait qu'il s'agit plus particulièrement d'hommes, mais nous avons vu que nombre de femmes jeunes présentent également souvent le même profil (cas des formatrices en secrétariat ou en commerce).

D'un point de vue historique, il y aurait ainsi persistance d'un même usage des femmes sur les matières générales mêlant ou non les nouvelles interventions de type *cognitif / communication* etc..; persistance dans le recrutement d'anciens professionnels sur *l'artisanal / bâtiment*; renouvellement enfin dans le recrutement d'une nouvelle 'variété' d'agents dans les *techniques tertiaires*. Sur ce point, deux facteurs sont à notre sens étroitement liés. D'une part la poussée de la scolarisation dans des filières techniques supérieures courtes depuis le début des années 80; d'autre part le déclassement des postes proposés par le patronat à ces jeunes diplômés, eu égard à ce qu'ils eussent attendu. Cela dit, prudence, exprimons-le à titre d'hypothèse..

§ 5. ELEMENTS DE CONCLUSION

Ce qui vient d'être avancé nous ramène très précisément à la sous-hypothèse dont nous étions parti quant à ce facteur 'diplôme': dans la mise en oeuvre (pré)supposée technique de leurs activités, il conduit à des usages sociaux différenciés, voir discriminants, tant de la force de travail Formateur *que des agents entre eux*. Ce dernier point est essentiel, en tant qu'il amorce le glissement du fonctionnel, des places, à l'ordre des propriétés différenciées de leurs occupants.

Qu'avons-nous mis à jour, et démontré? Rappelons-nous, l'analyse de la Convention Collective de 1988 mettait en avant, du moins au niveau des 'formateurs techniciens', une hiérarchie ostensible des titres requis. Nous exprimions en réserve la situation actuelle de surinvestissement scolaire, dans un système de classements on ne peut plus verrouillé. Effectivement, les Formateurs saisis dans notre enquête ressortent très diplômés (près des 2/3 à bac+2 &+), sans doute même au-delà de ce que nous eussions attendu. D'une part ils n'ont plus rien de commun avec

les classes populaires, s'inscrivant au contraire parmi les fractions sociales les plus titrées (quasiment 'cadres & professions intellectuelles supérieures de l'I.N.S.E.E.). Le peuple des Formateurs s'inscrirait ainsi de plein pied dans notre société de 'classe moyenne'.. ou plus sûrement la petite-bourgeoisie salariée. D'autre part et en conséquence, on ne saurait plus repérer quelque différence sociale que ce soit entre agents sur ce strict critère, comme qui dirait à l'état brut.

L'analyse - ancienne - de C. Grignon nous avait-elle en ce sens judicieusement inspiré? Pour mémoire, « ..plus les savoirs s'accroissent et se diversifient, et plus ils perdent en rareté sociale ce qu'ils gagnent en efficacité technique.. ». Que ressort-il, précisément, de ce que nous avons appelé les 'savoirs potentiellement mobilisables' par chacun là où il est? Ni plus ni moins qu'une scission manifeste entre les savoirs technique et l'ensemble des autres. Soyons précis: la distinction ne s'exprimerait pas tant dans le fait que les premiers nommés ne concerneraient que les *formateurs* producteurs (51.75%) - les savoirs didactiques sont également nécessaires dans les activités de formation, -, mais bien dans celui qui verrait les *organiseurs politiques et/ou stratégiques* en faire assez peu état (27.45%). Ceux-ci se prévaudraient, dit autrement et en dominance, de 'savoirs immatériels'. Une plus-value sociale?.. En l'état, fait incontournable, ce résultat nous ramène directement au double procès de décomposition / recombinaison du travail intellectuel en formation. Les responsables présenteraient ainsi cette caractéristique lourde de n'être pas - potentiellement - partie prenante des procès directement productifs, quand leurs subordonnés *formateurs* - mais également notons-le bien *organiseurs pédagogiques*.. - y prendraient de au contraire la plus large part. Une remarque non incidente: la hiérarchie historique, éminemment sociale, des séries du baccalauréat suivrait au plus près celle des fonctions..

Finalement, à examiner une première fois et de ce point de vue central des titres les profils particuliers des *formateurs* (intervenant pédagogiques, producteurs, de base..), l'analyse met à jour des usages sociaux différenciés des individus, des agents. Notamment, et nous en étions arrivé là en fin de chapitre, la mise à jour de deux grands groupes aux traits opposés: les anciens producteurs de l'industrie ou de l'artisanat d'une part, ce que seraient les 'nouveaux formateurs' d'autre part. Aux uns une lourde expérience du travail en entreprise, et des qualifications professionnelles de niveau V ou éventuellement IV; aux autres des diplômes 'prestigieux' en un autre temps social, aujourd'hui fortement dépréciés. Disons plutôt associés à un déclassement manifeste de leurs détenteurs, eu égard ce à quoi ils eussent pu prétendre. Hysteresis des habitus? Sans

doute. Rapport de forces? Certainement. Quoi qu'il en soit, toute prudence requise à ce moment, il ne s'agit plus tant de caractéristiques fonctionnelles en ce cas, que de celles de leurs occupants.

Ce résultat nous conduit ainsi, et c'était là le fondement de notre travail, à opérer un franc déplacement de l'analyse vers les déterminants sociaux d'individus devenus, dans des conditions x ou y , suivant telle ou telle inscription dans la structure sociale, au terme de tel ou tel parcours 'personnel' dans la division sociale du travail.. Formateur d'adultes.

