

Relations industrielles Industrial Relations



Initiative individuelle et formation, sous la direction de Fabienne BERTON, Mario CORREIA, Corinne LESPESSAILLES et Madeleine MAILLEBOUIS, Paris : L'Harmattan, 2004, 289 p., ISBN 2-7475-7275-7.

Philippe Méhaut

Volume 60, Number 3, Summer 2005

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/012162ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/012162ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Méhaut, P. (2005). Review of [*Initiative individuelle et formation*, sous la direction de Fabienne BERTON, Mario CORREIA, Corinne LESPESSAILLES et Madeleine MAILLEBOUIS, Paris : L'Harmattan, 2004, 289 p., ISBN 2-7475-7275-7.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 60(3), 576–578. <https://doi.org/10.7202/012162ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles, Université Laval, 2005

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

résiste à la structure formelle lorsque des failles organisationnelles importantes, comme un mauvais climat de travail ou une structure d'autorité trop rigide, se développent et provoquent des confrontations. Troisièmement, puisqu'il agit comme un dispositif naturel de soutien social au travail permettant aux membres de mieux interpréter leur environnement, de vivre moins de stress et de mieux orienter leur comportement, le groupe informel doit être considéré comme un allié dans les changements qui affectent l'organisation.

Dans l'ensemble, *La face cachée de l'organisation* est à mon sens un excellent livre. Il convient ici de féliciter les auteurs ainsi que les membres de leur équipe de recherche pour la rigueur et la minutie qu'ils ont déployées au fil des années pour commencer à lever le voile sur ce phénomène social à l'évidence commun et significatif, mais curieusement encore méconnu, de l'informel dans les organisations. La démarche de recherche qui appuie cet ouvrage de synthèse ne laisse aucun doute sur la fiabilité des résultats. Dans un langage accessible à un large auditoire,

Initiative individuelle et formation,

sous la direction de Fabienne BERTON, Mario CORREIA, Corinne LESPESSAILLES et Madeleine MAILLEBOUIS, Paris : L'Harmattan, 2004, 289 p., ISBN 2-7475-7275-7.

Utile et salubre sont les deux premiers mots qui viennent à l'esprit pour caractériser cet ouvrage. Utile car il fournit un matériau riche et diversifié, appuyé par d'amples bibliographies thématiques commentées, permettant de faire le point des connaissances et débats sur l'individualisation dans le champ de la formation. Le chercheur, l'enseignant, l'étudiant mais aussi le professionnel peuvent y puiser, chacun selon son centre d'intérêt. Salubre car il permet de se repérer dans les controverses scientifiques et sociales autour de notions fortement débattues mais aussi de catégories souvent encore floues.

cet ouvrage contribue à démystifier la dimension informelle des organisations : il en circonscrit la nature, certaines composantes et caractéristiques clés, quelques facteurs d'émergence et plusieurs effets dans l'organisation. Le livre a aussi les défauts de ses qualités. S'il est petit, relativement facile à lire et fort descriptif, on n'y retrouve toutefois pas beaucoup de conseils susceptibles d'aider les gestionnaires à mieux prendre en compte cette dimension informelle de l'organisation. Par exemple, j'aurais aimé y retrouver quelques suggestions sur les conditions à créer dans les organisations pour inciter les groupes informels à s'inscrire dans une logique de collaboration avec la structure formelle. Il faut reconnaître toutefois qu'étant donné l'état jusque-là embryonnaire des connaissances sur la dimension informelle des organisations, ce petit livre joue fort bien son rôle : il éclaire avec force et détails notre compréhension de cette face cachée de l'organisation.

RICHARD PÉPIN

Université du Québec à Trois-Rivières

Comme d'autres ouvrages issus du Conservatoire national des arts et métiers – CNAM – (sur les formations en alternance, les métiers de la formation, l'orientation professionnelle), celui-ci est le produit d'une rencontre entre un centre de documentation, proposant sur une thématique précise une bibliographie structurée, et un collectif de chercheurs venant éclairer les différentes facettes du problème.

S'attaquer aujourd'hui à la question de l'initiative individuelle est particulièrement bienvenu. D'une part parce que cette notion a été souvent liée, si ce n'est

confondue, au moins en France, à celle de promotion sociale et aux catégories de formation qui y étaient associées. Plus ou moins occultée par la montée des formations gérées et financées par l'entreprise, l'initiative individuelle a paru reculer comme notion et comme enjeu. Or, elle revient sur le devant de la scène, portée par un triple mouvement : celui du débat théorique, mais aussi politique, autour des processus d'individualisation dans les sociétés « post-modernes », celui de la formation tout au long de la vie qui porte nécessairement une dimension biographique mettant la trajectoire individuelle au cœur des logiques formatives, celui des réformes plus ou moins difficiles et chaotiques visant à modifier l'économie générales des systèmes de formation continue (création puis abandon d'un compte individuel de formation en Grande-Bretagne, tentative similaire avortée en Suède, nouveau « droit individuel à la formation » en France). Les trois chapitres qui organisent les regards croisés des dix-huit contributeurs répondent à ce triple mouvement.

Pour aborder la question de l'initiative individuelle en formation, il faut d'abord la resituer dans l'ample littérature sur le mouvement d'individualisation de la société, sur l'individu et le sujet. Deux contributions très synthétiques apportent ce cadrage préalable à travers l'histoire de la pensée philosophique et sociologique, ses controverses, sa confrontation à d'autres disciplines (notamment la psychologie).

Mais, deuxième hypothèse structurante et deuxième chapitre de l'ouvrage, traiter de l'initiative individuelle et plus largement du rapport de l'individu à la formation ne peut se faire sans traiter du travail de la mobilité, du projet... Sept contributions abordent le rapport au travail, à la mobilité sociale, à la mobilité professionnelle, la question du projet professionnel, celle des pratiques d'orientation, des voies d'accès aux

savoirs, des motivations et pratiques individuelles de formation.

Enfin un troisième chapitre prend la question sous l'angle des dispositifs de formation : histoire et droit de l'initiative individuelle, congé individuel de formation, offre orientée vers l'individu avec les cas du CNAM et des adultes à l'université.

Solidement charpenté et problématisé, s'éloignant du simple *survey* bibliographique, l'ouvrage permet, au choix du lecteur, soit de faire le tour de la question par une lecture d'ensemble, soit de privilégier l'une ou l'autre des entrées qu'il propose.

En fait, parties de la question de l'initiative individuelle, les contributions opèrent une double mise à distance. D'abord elles relativisent cette notion en la situant à la fois dans les pratiques et les dispositifs et dans les multiples facettes du rapport de l'individu à la formation (bien au-delà du seul aspect de l'initiative). On ne peut séparer la « demande » des conditions de sa construction. On doit aussi la lire à l'aune des multiples formes de l'engagement (ou de retrait) de l'individu dans sa formation, et des attentes (économiques, sociales, culturelles) qu'il construit. Ensuite, s'il y a bien montée de formes d'individualisation (dans les trajectoires, par les projets, dans les dispositifs), celle-ci traduit autant l'autonomie croissante de sujets mieux arbitrés de leurs choix, sachant jouer avec la palette des possibles que les contraintes qui s'exercent sur eux dans des univers de travail et d'emploi plus complexes où ils doivent se resituer en permanence. Ce « bricolage » permanent ne prend sens et efficacité que s'il s'inscrit dans la réflexivité, dans une prise de distance critique participant de la construction de soi. De ce point de vue, les politiques ou les dispositifs « simplistes » visant à renvoyer la charge sur l'individu (des choix, de leur financement, de la construction

de sa « self-employabilité »...) apparaissent porteur d'injonctions paradoxales. Poussant au bricolage, ils n'aident pas nécessairement à la réflexivité et peuvent laisser l'individu plus démuni quand aux conséquences de ses choix. C'est ce qui, me semble-t-il, fait l'unité du message des contributions théoriques du premier chapitre et des chapitres plus centrés sur la formation.

En refermant l'ouvrage, qui se clôt par un premier aperçu des pratiques internationales, on aurait envie de demander aux auteurs une suite, de même facture. Pour l'essentiel en effet (notamment dans les chapitres 2 et 3), l'ouvrage chausse des lunettes françaises. Si l'on accepte l'hypothèse, énoncée dès le début, de conceptions différentes de l'individualisation selon les sociétés et les systèmes de formation, une confrontation plus systématique à la construction et à l'évolution de ces notions dans d'autres pays serait utile.

Elle permettrait de mieux comprendre ce qui pourrait relever de tendances générales (le mouvement d'individualisation dans les sociétés avancées) et de conceptions spécifiques liées à des formes plus ou moins marchandes, à des traditions philosophiques et politiques différentes. On pourrait aussi, mais ce serait probablement encore un autre ouvrage, élargir la focale en confrontant, d'une part, la façon dont est abordée la question en éducation/formation initiale et en formation continue (même si, de ce point de vue, des notations existent dans les écrits sur le projet ou ceux sur l'orientation) et, d'autre part, ce champ particulier à d'autres champs des pratiques sociales et des politiques publiques comme la culture, la santé. *In fine*, y a-t-il une problématique spécifique de l'initiative individuelle dans le domaine de la formation ?

PHILIPPE MÉHAUT

CNRS-LEST, Aix-en-Provence

Hidden Knowledge : Organized Labour in the Information Age,

par D. W. LIVINGSTONE et Peter H. SAWCHUK, Aurora, Ont. : Garamond Press, 2003, 320 p., ISBN 1-55193-045-5.

Les auteurs de cet ouvrage proposent une approche spécifique de la question des formes d'apprentissage de la classe ouvrière. Il s'agit de comprendre par quels processus, et dans quelles conditions, au-delà de leur formation initiale, les travailleurs élaborent les savoirs qui leur sont nécessaires dans le cadre de leur vie professionnelle, domestique et citoyenne.

Un parti pris épistémologique et méthodologique sur les savoirs cachés des travailleurs. Dans les situations de travail qualifiées de tayloriennes, les travailleurs développent et utilisent des savoirs, savoir-faire, savoir être tacites ou clandestins qui leur sont nécessaires pour l'accomplissement de leurs tâches, et qui rendent compte de la différence entre travail réel et travail

prescrit. Abondamment étudiée par les ergonomes, les sociologues et les psychologues du travail, cette dimension est centrale dans l'ouvrage, mais les auteurs s'intéressent aussi aux savoirs élaborés dans les autres dimensions de la vie sociale sans négliger pour autant les formations plus institutionnelles offertes par les directions d'entreprises ou par les syndicats. L'interaction entre ces différents types de savoirs, au cœur de la problématique de ces auteurs, les conduit à analyser, outre les inégalités de classe, celles de genre et de provenance (personnes immigrées versus nationaux).

Pour étayer une analyse contextualisée et historicisée de l'apprentissage, les auteurs s'appuient sur une série de cinq études de cas, avec le parti