

ACCOMPAGNEMENT ET INDIVIDUALISATION DES PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE : POUR EN FINIR AVEC LES IDÉES REÇUES...

*Nathalie ROEKENS,
formatrice d'adultes et doctorante en sciences de l'éducation au Cueep,
laboratoire Trigone-Cirel, EA 1038*

■ L'objet de cet article est de faire le point sur les liens qui existent entre le développement des pratiques d'accompagnement dans notre Société et la montée de l'individualisation des parcours de formation professionnelle, deux pratiques sociales à notre sens interdépendantes. Affirmer cela peut paraître paradoxal et pourtant, il n'en est rien. Cet article sera de ce fait l'occasion de "bousculer" quelque peu les idées reçues en matière d'individualisation, celles qui assimilent individualisation et individualisme ou individualisation et régression sociale, en interrogeant le concept d'individualisation. En effet, qu'est-ce que l'individualisation ? Faut-il craindre son développement dans le droit de la formation professionnelle ou faut-il voir en lui l'opportunité pour l'individu de devenir un véritable acteur de son projet de formation à l'intérieur d'un parcours "sécurisé", "accompagné" ? Dire cela c'est en quelque sorte induire une certaine idée de l'accompagnement ; c'est en tout cas postuler qu'il existe différentes formes d'accompagnement. Cela pose donc la question des "frontières" de l'accompagnement. En effet, à partir de quand peut-on considérer qu'il y a accompagnement ? Ce sont ces questions qui serviront de point de départ à notre réflexion sur les liens qui existent entre accompagnement et individualisation des parcours de formation professionnelle.

Nous nous proposons d'appréhender la question de l'accompagnement du point de vue juridique. Pour ce faire, nous ne pouvons faire l'économie de développements sur les évolutions qui affectent la Société dans laquelle nous vivons dans le sens de l'émergence de l'individualisation et de l'accompagnement des individus. Ces deux concepts étant posés, il nous faudra définir ce que nous entendons par "accompagnement" et "individualisation". Ces développements nous permettront alors de montrer que le droit de la formation professionnelle a imaginé pour les salariés des dispositifs mettant en œuvre des formes d'accompagnement plus ou moins développées.

EVOLUTIONS DE LA SOCIÉTÉ POST-MODERNE : CONDUITES DE PROJET ET ACCOMPAGNEMENT

EFFRITEMENT DU LIEN SOCIAL ET RESPONSABILISATION DE L'INDIVIDU

Avec l'entrée dans la société post-moderne de nombreuses transformations, de nombreuses mutations ont eu lieu dans le sens d'une augmentation des précarités des modes de vie des individus et d'une fragilisation du lien social. Ces précarités ont généré un pessimisme ambiant dû au fait que l'individu a le sentiment de vivre des situations de plus en plus difficiles à assumer, qu'il est traversé par des incertitudes qui le perturbent et constituent autant de menaces qui pèsent sur lui. Et, il semble, selon certains philosophes que le grand "responsable" de ces mutations soit le "nouvel esprit du capitalisme" (L. Boltanski et E. Chiapello, 1999).

Avec lui, on assiste notamment à une (re-)centration sur l'individu avec le développement de ce qu'on a pu appeler l'individualisation, entraînant selon certains un effritement du lien social, la "dissolution d'une force de cohésion sociale" aggravant la fragilisation des individus qui, de ce fait, se trouvent en manque de repères. On assisterait ainsi à une crise de l'Etat-Providence ayant commencé dans les années 70.

Parallèlement, l'individu est de plus en plus responsabilisé par les discours institutionnels qui, d'une certaine manière, le somment d'être perpétuellement en projet et l'exhortent à la réussite des projets qu'il entreprend (l'individu subit une injonction à la performance) et ce, quels que soient les domaines dans lesquels il entreprend ces projets : c'est le cas aussi bien dans les domaines professionnel que personnel. Notons d'ores et déjà que la dynamique du projet est une caractéristique de la société capitaliste.

LE DEVELOPPEMENT DE LA DEMARCHE DE PROJET

Cette responsabilité trouve à se concrétiser par l'intermédiaire du "projet" typique de la Société capitaliste dans laquelle nous vivons. En effet, selon M. Hartmann et Axel Honneth (2006) qui se sont interrogés sur les paradoxes du capitalisme, "le critère le plus important pour décrire ce nouveau capitalisme est la disposition à utiliser de manière personnellement responsable ses propres compétences et ses ressources émotionnelles au service de projets individualisés". A partir de là, le projet est pensé comme un instrument au service de l'orientation des parcours individuels, et par là même, au service de l'évolution des individus. Et aujourd'hui, on peut constater que chacun est concerné de près ou de loin par la notion de projet.

Dans cette démarche de projet, le salarié devient son propre entrepreneur, il est un

acteur à part entière de son projet, il "accomplit des performances motivées pour ainsi dire de son propre chef". C'est aussi ce qui a fait dire à L. Boltanski et E. Chiapello (1999) que *"ces trente dernières années ont vu la figure du projet s'imposer comme repère incontournable dans l'actualité des pratiques industrielles, sociales et organisationnelles. Notons au passage que l'idée de projet va de pair avec celle de performance. Plus encore, les personnes reconnues de grande valeur, selon ces mêmes auteurs, sont "celles qui peuvent s'engager dans de nouveaux projets en consentant un engagement personnel élevé avec une grande flexibilité, qui disposent également de bonnes compétences relationnelles pour s'inscrire dans des réseaux et agir de façon autonome en se montrant digne de confiance"*.

Si l'on fait une analyse sémantique du mot "projet", on constate qu'il n'est pas sans lien, à l'origine, avec celle de "progrès". En effet, tous deux étant tournés vers une logique du "pro" c'est-à-dire une logique prospective, sont censés valoriser un temps "salvateur" devant anticiper des horizons meilleurs que les situations momentanées. En effet, toute conduite de projet cherche à se détourner d'un passé non satisfaisant pour se tourner vers un futur qui est anticipé, imaginé comme meilleur, et, dans le meilleur des cas, désiré. A ce titre, les conduites de projet peuvent sortir l'individu d'une certaine morosité, d'un pessimisme et lui redonner une lueur d'espoir. Ils constituent dans ce cas autant de "bouffées d'oxygène" pour agrémenter le quotidien.

Notons que le projet comme figure de l'anticipation est souvent convoqué dans des périodes de crise. C'est précisément le cas de la période post-moderne dans laquelle nous vivons qui voit la remise en cause, par la restructuration néo-libérale du capitalisme, de l'ordre social sécurisant caractéristique de la période précédente, période sociale-démocrate, marquée par nombre de progrès sur le plan normatif et une liberté accrue dans la conduite de sa propre existence. Les conduites de projet servent en quelque sorte *"à organiser les différentes formes de changement (plus ou moins) volontaire sans lesquelles il nous devient impossible d'exister : il s'agit [en fait] pour ces conduites de penser et concrétiser l'une ou l'autre forme de mobilité désirée"* selon J.P. Boutinet (2004).

Ces conduites se développent actuellement essentiellement dans le registre subjectif, celui qui concerne les changements existentiels, puisque l'individu est en quelque sorte victime d'une injonction de mobilité incessante se voulant garante de son autonomie. A ce titre, signalons que le droit lui-même encourage l'individu à recourir au projet pour faire face aux adaptations quotidiennes, à devoir s'inventer par lui-même son itinéraire de vie sans pour autant que l'individu en ait toujours les moyens subjectifs et/ou objectifs. Ces conduites se développant dans le registre subjectif des individus font dire à M. Hartmann et à A. Honneth (2006) qu'on est passé d'une logique de mobilité sociale à une logique de mobilité individuelle. Cela se traduit par des expressions comme "projet de mobilité", "projet d'insertion" qui sont, en réalité, autant de projets pour autrui (c'est-à-dire de projets voulus pour l'autre), en

l'occurrence ici de projets de Société, que l'individu doit, dans la mesure du possible, faire siens perdant ainsi une part de liberté, notamment celle qui le conduit à s'engager de manière volontaire dans une démarche de projet. Ainsi donc, la société encourage, impulse même les conduites de projets. Cette impulsion s'inscrit dans un projet que la Société a pour les individus et qui transparait dans le droit, et notamment dans le droit de la formation professionnelle qui va retenir notre attention dans le cadre de l'analyse de l'individualisation telle qu'elle est développée depuis une vingtaine d'années. Nous y reviendrons dans la seconde partie de cette intervention.

EMERGENCE DU CONCEPT D'ACCOMPAGNEMENT

Avec le développement des conduites de projet, on assiste à l'émergence d'un nouveau concept, celui d'accompagnement des projets. L'accompagnement est un signe sociétal fort. Il correspond en effet à la volonté de revitaliser les liens sociaux au sein de nos environnements individualisés. Il symbolise un désir de mise en relation. D'aucuns justifient la nécessité d'un accompagnement de l'adulte par *"la fragilité croissante de la vie adulte lorsque cette dernière se donne sur le mode volontariste du projet à porter, pris dans le vertige de devoir se fabriquer sa propre existence dans un environnement dont la complexité, au moins dans ses apparences en se faisant de plus en plus grande, lui donne l'impression de lui échapper"* (J.P. Boutinet, 2004). L'accompagnement constituerait alors le meilleur moyen pour encadrer les personnes fragilisées, en situation de dépendance dans le but d'une plus grande justice sociale. C'est ce qui fait dire à J.P. Boutinet (2007) que *"cet accompagnement n'est donc plus celui de nos illusions mais dorénavant celui de nos désillusions"*. En effet, l'adulte post-moderne, confronté à un effacement des cadres sociaux de la famille, de la profession, des repères idéologiques à l'intérieur desquels étaient jusqu'à présent organisées les actions individuelles, a à connaître des environnements de vie plus complexes et plus incertains, plus frustrants au regard des contraintes économiques et d'emploi ainsi que des pressions fortes exercées par les systèmes informationnels et communicationnels. Tous ces environnements de vie contrastés *"par défaut ou par excès"* rendent l'adulte immature, vulnérable ; c'est ce qui explique que cet adulte éprouve souvent aujourd'hui le besoin d'être accompagné pour pouvoir surmonter ses difficultés¹. Notons déjà que la Société en a conscience puisque nous verrons dans la deuxième partie de cet article qu'elle développe des mécanismes d'accompagnement dans le cadre de l'individualisation des parcours de formation.

Ainsi, faute de contribuer à l'autonomie du sujet, la dynamique du projet peut avoir des conséquences désastreuses sur l'individu qui risque, à force de "projeter", de s'épuiser dans ses choix, changements, orientations pour conquérir une légitimation,

¹ La période post-moderne diffère de la période moderne dans le sens où précédemment l'adulte avait conquis son autonomie.

une reconnaissance qui lui fait défaut dans son environnement. En effet, multiplier les projets génère de l'incertitude et renvoie l'individu à sa solitude, celle d'avoir à faire des choix, souvent déterminants, seul, sans guère avoir la possibilité de se tromper, le droit à l'erreur n'étant pas reconnu en la matière dans la Société capitaliste dans laquelle nous vivons qui privilégie les intérêts économiques. De même, en subissant l'injonction d'avoir à être en projet, il fait l'expérience de l'impératif culturel de mobilité, de transition. Ainsi, il va de transition en transition courant le risque de voir son parcours déboucher sur des impasses : impasses au niveau professionnel, familial, social notamment qui le rendent de plus en plus vulnérable.

LE PROJET DU DROIT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : INDIVIDUALISATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS DE FORMATION

C'est dans ce contexte que le droit de la formation professionnelle a évolué ces dernières années, essentiellement depuis le milieu des années 80, tentant de préserver les individus d'un certain nombre de dérives générées par un accroissement de la responsabilisation des individus et le développement de l'individualisation dans le cadre du développement économique de la Société néo-libérale en attente de performance à tous niveaux. Ce qui va retenir notre attention à présent, c'est en quoi le droit de la formation professionnelle peut être garant d'une individualisation soucieuse de préserver une dimension sociale, collective notamment par le biais de l'accompagnement des projets de formation prévu par des dispositifs juridiques de formation spécifiques permettant à l'individu de trouver les appuis nécessaires en cas de besoin. Ce qui va nous intéresser c'est la notion d'individualisation telle qu'elle peut se définir juridiquement, c'est l'individualisation telle qu'elle est prévue et organisée par le droit de la formation professionnelle, telle qu'elle organise l'accompagnement des parcours de formation d'adultes.

Nous avons eu l'occasion de le dire, le droit de la formation professionnelle a connu des évolutions dans le sens d'une individualisation et d'une responsabilisation des individus ; on parle notamment d'individualisation dans le cadre des parcours de formation professionnelle. Cette tendance est une tendance lourde en matière de formation. Et, l'analyse des voies d'accès à la formation confirme cette tendance puisque, excepté les formations à la seule initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, beaucoup de dispositifs de formation sont porteurs d'individualisation, à différents niveaux. C'est le cas du congé individuel de

formation² (CIF), qui est le dispositif le plus individualisant des parcours de formation professionnelle, mais également du droit individuel à la formation³ (DIF) qui a vu le jour avec la signature de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie (N. Roekens, 2004). Notons que cette tendance à l'individualisation a été confirmée par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social qui a entériné les propositions de l'accord du 20 septembre qui a recourt à la notion de "projet" du salarié et utilise le terme "*individualisation*"⁴. L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2009, loin de remettre en cause la logique d'individualisation, la renforce. En effet, les partenaires souhaitent que chaque salarié puisse être davantage acteur de son évolution professionnelle⁵.

Mais qu'est-ce au juste que l'individualisation ? L'individualisation telle que nous l'expérimentons en droit de la formation professionnelle est-elle synonyme d'individualisme, de repli de l'individu sur lui-même comme certains le prétendent ? A notre sens, affirmer cela est une erreur. Individualisation des parcours de formation professionnelle et accompagnement vont de pair, et ce, à différents niveaux du parcours individuel ; on peut même affirmer que l'accompagnement est un des éléments constitutifs de l'individualisation dans la mesure où en réalité, tel que l'a prévu le droit de la formation professionnelle, à aucun moment de son parcours l'individu ne se retrouve seul, n'a à valider des choix seul. On peut considérer que l'accompagnement est en quelque sorte le "pendant" de l'individualisation, garant de

² Le CIF est dispositif juridique de formation qui permet au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce ses activités. Ces actions de formation doivent lui permettre d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles. Ce congé peut aussi être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen.

³ Le DIF est un nouveau droit reconnu à tout salarié d'acquérir, année après année, un crédit d'heures de formation qu'il peut ensuite utiliser de sa propre initiative en accord avec l'employeur pour le choix de la formation. Le CIF et le DIF ne sont pas les seuls dispositifs juridiques de formations "*individualisants*"; voir à ce propos l'analyse que nous avons pu faire dans notre DEA.

⁴ Ce sont les années 1995 qui voient émerger le processus d'individualisation de la formation. A ce titre, le droit met en place une logique de parcours individualisé concernant les salariés et les demandeurs d'emploi, l'objectif étant la centration sur l'individu, acteur de son projet, décideur de son entrée en formation à un moment donné, dans un contexte déterminé.

⁵ A cet effet, elles simplifient certaines des modalités de mise en œuvre du DIF et du CIF et précisent les modalités de portabilité du DIF en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Elles conviennent par ailleurs de mettre en place, avant le 31 janvier 2009, un groupe de travail chargé de formuler des propositions sur l'optimisation du DIF et du CIF.

la dimension collective, sociale de l'individualisation. Affirmer cela, c'est opter implicitement pour une définition de l'accompagnement. Alors qu'entendons-nous par "accompagnement" ?⁶

QU'EST-CE QUE L'ACCOMPAGNEMENT ?

Dans un premier temps, il nous semble intéressant de dire que l'accompagnement doit être entendu dans une acception large ; il s'agit en effet d'une pratique protéiforme très répandue. Cela signifie qu'il n'y a pas un accompagnement mais des "accompagnements" qui correspondent à des types de situations, des contextes et des individus (accompagnateurs et accompagnés) mais également à des visées spécifiques. On peut de fait raisonnablement penser qu'accompagner un chômeur de longue durée n'est pas la même chose qu'accompagner un sportif de haut niveau. L'accompagnement est donc plus ou moins "lourd" c'est-à-dire développé en fonction du dispositif d'accompagnement imaginé. Ainsi, pour certains individus l'accompagnement pourra se limiter à un simple conseil qui pourra être ponctuel, conseil éclairé par un professionnel, alors que pour d'autres, il s'agira d'un suivi incluant accueil, information, conseil, guidance, assistance si besoin est. Mais dans tous les cas, l'accompagnement travaille en faveur du projet de l'accompagné qui est toujours le destinataire de l'accompagnement. Ainsi, comme le souligne J.P. Boutinet (2007) reprenant les propos de Prodhomme, *"en accompagnant un projet, le professionnel se met à la périphérie des intentions de l'auteur adulte se projetant pour lui fournir les étayages indispensables à sa conduite de projet, être là et s'abstraire pour permettre à l'autre d'advenir"*.

J.P. Boutinet ajoute qu'une spécificité découle de l'accompagnement de projet ; elle tient selon lui dans la prise en compte de cinq caractéristiques fondatrices de toute démarche de projet :

- la personne accompagnée est l'auteur de son projet, garant du travail d'élaboration et de réalisation ; elle saisit l'opportunité d'être accompagnée pour faire son propre travail projectif. La personne accompagnatrice ne peut donc répondre que des modalités d'effectuation de la démarche d'accompagnement qu'elle initie. Autrement dit, la personne accompagnée ne peut être "l'otage" de la personne accompagnatrice puisque celle-ci doit limiter son emprise à ce qui relève de son projet ;
- que ce soit la personne accompagnée ou la personne accompagnatrice, elles mettent toutes deux en place pour leur propre projet une démarche d'ajustements successifs entre travail d'élaboration et travail de réalisation dans la conduite de chacun des projets. Ce travail d'ajustements successifs, d'itération

⁶ Il ne s'agit pas pour nous de poser une définition de l'accompagnement mais de dégager quelques principes qui nous permettront dans la suite de ce travail de mettre en évidence que l'accompagnement est bien une caractéristique des dispositifs individualisants.

doit également avoir lieu entre le projet d'accompagnement et le projet accompagné ;

- chacun des projets, chacun des auteurs est confronté à une situation d'incertitude et de complexité dont "contraintes" et "possibles", "repères évidents" et "imprévus", "effets inattendus" et "résultats escomptés" font partie ; c'est d'ailleurs cette incertitude vécue et acceptée qui fait surgir un travail de créativité ;
- personne accompagnée et personne accompagnatrice doivent identifier les opportunités de situation sur lesquelles l'un et l'autre vont pouvoir s'appuyer pour avancer dans la réalisation de leur projet respectif ;
- les pratiques d'accompagnement s'inscrivent dans une perspective de singularité, une triple singularité : celle de la situation de référence, celle de l'auteur impliqué dans cette situation, celle de la dynamique d'accompagnement.

Enfin, la situation d'accompagnement est toujours rencontre de deux intentions (celle de l'accompagnateur et celle de l'accompagné) partiellement associées, partiellement décalées mais toujours confrontées à l'épreuve du réel.

Ces caractéristiques que nous venons de dégager correspondent à ce que nous appelons une forme développée, "maximale" de l'accompagnement. C'est-à-dire une forme où l'accompagnement est en quelque sorte "idéalisé". Ceci étant, nous n'ignorons pas que toutes les mises en oeuvre de l'accompagnement ne correspondent pas à cette forme d'accompagnement. Elles n'en sont pas moins pour autant des formes d'accompagnement. C'est notamment, nous le verrons, le cas dans le droit de la formation professionnelle.

QU'EST-CE QUE L'INDIVIDUALISATION ?

A partir de ces constats, qu'en est-il des liens entre accompagnement et individualisation ? Pour les identifier, il nous faut d'abord définir précisément ce que nous entendons par individualisation des parcours de formation. Pour ce faire, nous nous basons sur un article (D. Possoz, 1996) ainsi que sur l'analyse que nous avons pu faire (N. Roekens, 2004) du système français de formation professionnelle continue. Notons d'ores et déjà qu'il s'agit dans le cadre de l'individualisation, de fournir aux individus⁷ des dispositifs institutionnels variés mettant en place des variantes d'accompagnement régénératrices de lien social (P. Fustier, 2000). De cette manière, l'individualisation prend à contre pied les critiques dont elle est l'objet, à savoir qu'elle serait une pratique développant l'individualisme et la régression sociale.

L'individualisation : un phénomène éducatif

L'individualisation est au départ un phénomène éducatif aux pratiques innovantes qui

⁷ Ce sont les salariés dans le cadre de cet article.

émerge comme nous avons eu l'occasion de le dire au milieu de la décennie 1980. Et le premier constat que l'on peut faire c'est que le terme "individualisation" est un terme polysémique (D. Possoz, 1996) d'où, peut être, certaines confusions à son endroit. Les socio-pédagogues par exemple distinguent plusieurs types d'individualisation portant chacun sur une étape du processus formatif.

Tout d'abord, la notion d'individualisation est placée au centre des préoccupations convergentes des responsables de la gestion de la ressource humaine et du traitement social du chômage, ainsi que des ingénieurs éducatifs qui sont confrontés à deux nécessités :

- premièrement, ils se voient dans l'obligation d'améliorer l'efficacité de la formation, au moment même où un phénomène de massification affecte cette dernière, et, à ce titre, l'individualisation est un moyen de résister à cette massification. Dans cette perspective, il convient de réduire les coûts et les délais de la formation, de cibler davantage les objectifs, d'adapter les moyens et les mettre en synergie avec les produits visés, d'accroître la motivation des sujets. Il s'agit dans ce cas d'une approche managériale de l'individualisation.
- deuxièmement, il s'agit pour eux de concevoir des réponses, en terme de formation, aux "besoins" et contraintes des demandeurs et, dégager ainsi, un thème fédérateur aux innovations pédagogiques. Il s'agit d'une approche psychopédagogique de l'individualisation.

Ainsi, il y aurait en fait deux approches du concept d'individualisation (D. Possoz, 1998). La première serait une approche managériale conduisant à appréhender l'individualisation de la formation comme une technologie visant à assurer l'optimisation des coûts et l'amélioration de l'efficacité des formations. La seconde serait une approche psychopédagogique qui situerait l'individualisation de la formation comme attitude centrée sur le sujet à qui il s'agit de donner les moyens de passer de l'état de consommateur d'une offre construite a priori à l'autonomie dans la conduite de sa formation, fondée sur des situations d'apprentissage appuyées sur les recherches menées en termes de "développement cognitif" de chaque personne. Ainsi, dans cette conception, la démarche et les méthodes d'individualisation viseraient à donner à l'individu en formation les moyens de s'approprier et de maîtriser l'évolution de son itinéraire – adapté à son projet – de ses apprentissages, et, d'évaluer des compétences acquises, aux fins de transfert efficace en situation de vie professionnelle et sociale.

La formation peut être divisée en trois phases distinctes, correspondant à des segments de marché, à des fonctions et produits distincts, chacun porteur d'un sens de l'individualisation, susceptibles de donner lieu à des démarches, méthodes, pratiques individualisées différentes.

■ L'individualisation du projet de formation

La première phase est l'individualisation du projet de formation. Une formation, dès lors qu'elle est conçue comme un "investissement", s'inscrit dans une démarche consciente, réfléchie, de l'organisation et/ou de la personne qui décide, à un moment donné, compte tenu d'un problème particulier à résoudre, de s'engager dans une action de formation considérée comme un moyen, et non comme une fin en soi, liée à des intentions, des finalités ou objectifs plus ou moins précis assignés à cette action, qui a un coût et dont sont attendus des effets. Dans ce cas, l'individualisation correspond à la recherche des solutions les mieux adaptées au problème à résoudre à travers un projet dont elle aide à l'émergence et à la formalisation. Cette phase correspond à un acte diagnostique qui n'aboutit pas forcément à la préconisation d'une formation. En effet, à cette occasion, d'autres solutions peuvent être mises en évidence. Autrement dit, dans le cadre de cette phase, les prestations de service sont centrées sur l'aide à la résolution de problèmes précis que rencontre telle organisation ou tel individu. Ces prestations de service sont de l'ordre du conseil, du diagnostic, de l'accueil-information, du bilan personnel et professionnel, de l'orientation ou de la reconnaissance ou validation des acquis. Notons que ces fonctions peuvent être autonomes, voire déconnectées des phases suivantes, qui elles, ne seront pas forcément individualisées. Et dans ce cas, c'est au sujet de la formation d'opérer les liens entre cette phase et les suivantes.

■ L'individualisation du parcours de formation

La seconde phase est l'individualisation du parcours. Dans ce cas, la réalisation du projet de formation est concrétisée par l'établissement et le suivi d'un chemin qui vise à permettre d'atteindre l'objectif assigné à la formation. Il s'agit du parcours qui peut ou non être accompagné selon diverses modalités. Le parcours est une combinatoire de diverses étapes possibles, un cheminement vers un but nécessitant bilan, diagnostic, formation, évaluation, validation, reformulations. C'est dans le cadre de ces étapes que des pratiques d'accompagnement trouvent à se développer. Le cheminement est à choix multiples tant en termes d'objectifs à atteindre, qu'en combinaison de diverses modalités possibles d'information, d'orientation, de formations ou qu'en franchissement de plusieurs étapes formatives comme la remise à niveau, la qualification ou le perfectionnement. Ainsi, le parcours peut combiner ces diverses modalités organisationnelles. Et c'est la conception et l'organisation de cette combinatoire des différents chemins possibles, permettant d'atteindre le but, qui autorise chacun à construire son propre trajet, individualisé, balisé, en utilisant les outils mis à sa disposition. Notons que plusieurs structures formatives peuvent être sollicitées pour réaliser, indépendamment les unes des autres ou conjointement, le parcours d'un apprenant. Mais, c'est au sujet, éventuellement aidé par un accompagnateur, d'opérer par lui-même les liens entre les différents moments de son parcours et de vérifier l'adéquation du parcours au projet.

■ La formation individualisée

La troisième phase est la formation individualisée. Ce concept de formation individualisée est à distinguer de celui d'individualisation de la formation car il est centré sur les pratiques pédagogiques. La formation individualisée recouvre trois notions distinctes (D. Possoz, 1996) qui sont l'individualisation de l'itinéraire de formation, l'individualisation des situations d'apprentissage et l'individualisation de la reconnaissance et de la validation des acquis par la formation.

L'individualisation de l'itinéraire

L'individualisation de l'itinéraire de formation postule que l'itinéraire est défini comme progression dans un curriculum, trajet dans un système fermé, comme un stage ou un système modulaire construit a priori dans lequel une personne va, après questionnement de ses pré-requis, d'un point A vers un point B, selon un rythme et une progression organisés par le système. Les modalités de gestion de ce chemin sont multiples. Il peut notamment s'agir du stage groupe collectif, au sein duquel chaque stagiaire définit sa propre finalité au stage qu'il suit, répondant à ses attentes, en consommant une offre partagée – sinon négociée – avec d'autres, aux mêmes dates, mêmes durées et selon des modalités pédagogiques variées. Concernant les modalités pédagogiques, il peut s'agir de cours magistral, de pédagogie différenciée, de situation d'autoformation, d'alternance... Quant aux prestations de service attachées à cette phase, elles relèvent de l'accueil – information, du positionnement au regard du référentiel de formation, de la reconnaissance/validation des acquis ainsi que du suivi.

L'individualisation des situations d'apprentissage

L'individualisation des situations d'apprentissage recouvre quant à elle une autre dimension. En effet, la formation est entendue dans son sens étroit de relation pédagogique "apprenant – formateur" directe ou médiatisée par des "ressources", des modes de transmission, d'accès, de construction du savoir. Il convient de parler "d'individualisation de situations d'apprentissage", à propos de cette phase, opérée au cours d'une séquence de formation. La formation individualisée est ici une démarche pédagogique centrée sur l'apprenant : soit en guidance, avec une attention particulière portée par un formateur dans chaque domaine de formation, à la progression différenciée de chaque apprenant, à son mode d'appropriation du savoir, en lui proposant des médiations adaptées à son profil d'apprentissage ; soit en soutien, acte pédagogique qui consiste à concevoir et mettre en œuvre les stratégies qui permettent d'amener un formé de ses acquis aux objectifs visés, c'est-à-dire qui cherche en permanence à réduire le décalage éventuel entre ce que le formé réalise effectivement et ce qui est attendu de lui aux termes du contrat pédagogique qui a été passé. Guidance et soutien sont bien deux formes d'accompagnement des individus.

L'individualisation de la reconnaissance et de la validation des acquis par la formation

Enfin, il existe l'individualisation de la reconnaissance et de la validation des acquis par

la formation. Valider, c'est attester, certifier, au nom d'une autorité compétente et, en dernier ressort, au nom de l'Etat que l'individu X a bien fait la preuve – par des moyens déterminés, connus, et non pas arbitraires – qu'il maîtrise les savoirs et les savoir-faire correspondant au diplôme Y, ces savoirs et savoir-faire étant explicités. Il s'agit en fait d'un acte de socialisation, de reconnaissance sociale, voire d'assignation de places sociales, en référence aux fonctions du diplôme dans notre Société. Dans un sens, l'individualisation de la validation porte sur les modalités pédagogiques de l'évaluation formative et sommative et, sur le rythme de capitalisation des unités constitutives d'un diplôme. La reconnaissance des acquis par la formation repose sur l'idée que des savoirs sont acquis hors de l'école, dans la vie, en action, par l'expérience, sur "le tas" et que ces acquis méritent d'être reconnus en formation ou en emploi. Et, c'est le sujet acteur de sa propre vie qui est à l'initiative de la reconnaissance des acquis.

Autrement dit, l'opération de reconnaissance des acquis, acte centré sur l'individu lui-même, peut être considérée comme une démarche d'émergence et d'appropriation par la personne elle-même de ses propres compétences, aux fins de transfert et de négociation en situation professionnelle. Dans le cadre de cette validation des acquis l'individu peut bénéficier d'un accompagnement. Nous reviendrons sur ce point ultérieurement.

L'individualisation : un concept juridique

Si l'on se réfère à la typologie des différentes phases de l'individualisation dégagée plus haut, l'individualisation du point de vue juridique englobe les phases une et deux, c'est-à-dire l'individualisation du projet et l'individualisation du parcours. Ceci étant, il nous faut aussi inclure la validation des acquis de l'expérience⁸ (VAE) car elle constitue un dispositif majeur d'individualisation d'un parcours de formation professionnelle dans la mesure où elle permet à chaque individu engagé dans la vie active de faire reconnaître son expérience, son savoir-faire afin d'obtenir un titre, diplôme ou certificat de qualification (P. Bernier, 2006). En revanche, dans le cadre juridique, ni l'individualisation des situations pédagogiques ni celle des apprentissages ni même celle de la reconnaissance et de la validation des acquis par la formation ne nous intéressent dans la mesure où le droit reste muet à leur égard.

D'après les éléments que nous venons de mettre en évidence et l'analyse que nous

⁸ La VAE est un dispositif juridique créé par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Ce dispositif permet à toute personne engagée dans la vie active de faire reconnaître son expérience, son savoir-faire afin d'obtenir un titre, diplôme ou certificat de qualification. Les effets de la VAE sont étendus aux compétences professionnelles mais aussi à celles acquises par le salarié au travers d'activités bénévoles. Ainsi, les acquis pouvant donner lieu à validation sont l'ensemble des compétences professionnelles d'une activité salariée, d'une activité non salariée, d'une activité bénévole.

avons pu faire du système de formation professionnelle (N. Roekens, 2004), nous en arrivons à la conclusion que l'individualisation est un mode d'organisation de la formation qui permet à l'apprenant d'opérer au moins cinq démarches :

- il peut élaborer un projet personnel de formation en mobilisant les ressources de son environnement immédiat dont font partie les modalités d'accompagnement ;
- sur la base de ce projet, et en prenant appui sur des acquis antérieurs dont la valorisation lui appartient, il peut définir un itinéraire personnel de formation. Il peut se faire accompagner dans cette démarche ;
- il décide lui-même de son entrée dans le processus de formation même s'il peut se faire accompagner pour mûrir son choix ;
- il utilise tout au long du parcours les espaces de flexibilité, les possibilités de choix, les opportunités liées à la réduction des cursus, au gain de temps, dans le cadre de dispositifs qui lui sont ouverts ; il peut bénéficier d'un accompagnement dans ce cadre ;
- il valorise sa trajectoire antérieure en faisant valider ses acquis de l'expérience. Pour ce faire, il peut bénéficier d'un accompagnement s'il le souhaite. De cette manière, l'individualisation entretient un double lien avec l'idée de parcours : un lien rétrospectif avec le parcours déjà réalisé (c'est le cas dans le cadre du bilan de compétences ou de la validation des acquis de l'expérience) et un lien prospectif avec le parcours à réaliser sur la base d'un projet.

Ainsi, l'individualisation s'oppose à une démarche de type standard, prédéterminée, ne laissant pas de choix aux apprenants, selon un itinéraire pré-tracé comportant un certain nombre d'étapes obligatoires à franchir par tous, dans les mêmes conditions de temps et de lieu, démarche que l'individu effectuerait seul.

A présent, si nous entrons dans l'analyse de la logique juridique de l'individualisation qui nous intéresse, nous allons apporter une dimension supplémentaire au concept d'individualisation. Il faut se rappeler que l'individualisation de la formation est une tendance lourde de l'évolution des dispositifs juridiques de formation encadrée, voire encouragée, par le droit de la formation professionnelle qui, de ce fait, met en place pour le salarié un système lui permettant d'individualiser son parcours de formation. Ceci étant, celui-ci n'est pas le seul acteur jouant un rôle dans cette démarche d'individualisation. En effet, la logique juridique de l'individualisation repose sur un "jeu relationnel"⁹ qui transparaît à l'analyse du système global de formation¹⁰ (N. Roekens, 2004). C'est d'ailleurs une des caractéristiques essentielles du système de

⁹ Jeu d'acteurs variés selon les fonctions qui structurent le système global de formation : fonction politique et financière, fonction production de la formation, fonction information, orientation, conseil, bilan de compétences, études et recherches. Rappelons également que le droit de la formation est considéré comme une garantie sociale dont les acteurs sociaux sont notamment les garants.

¹⁰ De sorte que toutes les formes d'accès à la formation sont entourées de régulations collectives.

formation professionnelle français qui permet ainsi de développer du lien social¹¹ dans le cadre de la pratique d'individualisation. L'accompagnement des individus comme générateur de lien social en est une illustration.

C'est cette caractéristique essentielle du système de formation professionnelle français, croisée à ce que nous avons dit précédemment au sujet de l'individualisation, qui nous a permis de définir juridiquement l'individualisation de la manière suivante (N. Roekens, 2004) :

"L'individualisation est un processus opérant à l'intérieur d'un système organisé juridiquement, conçu et régi collectivement, permettant l'accès du salarié à la formation. Ce processus est centré sur le sujet-apprenant, sujet de droits, qui est acteur de son projet, de son parcours pensé à partir de la singularité de sa personne. Le sujet-apprenant en constitue même la clé de structuration sans en être pour autant l'unique acteur".

EXEMPLES DE PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE DROIT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Cette caractéristique essentielle du système de formation professionnelle, nous entendons l'illustrer dans un premier temps à l'aide de deux exemples de dispositifs juridiques de formation qui nous semblent révélateurs d'une dynamique d'accompagnement développée, même si pas complètement comparable, mise en œuvre dans le cadre de l'individualisation des parcours de formation professionnelle : il s'agit du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience.

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est un dispositif qui a pour objectif de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles mais aussi ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il est à l'initiative du salarié mais nous allons voir que pour autant le salarié n'est pas le seul acteur impliqué dans cette démarche. En effet, dans le cadre de ce dispositif juridique de formation organisé en plusieurs phases distinctes, le salarié est amené à bénéficier d'un accompagnement par un prestataire professionnel inscrit sur une liste établie par les organismes collecteurs agréés au titre du CIF¹². Nous insistons sur le caractère professionnel du prestataire de service car seuls les

¹¹ L'individualisation sollicite la responsabilité individuelle mais toujours reliée à la responsabilité respective des autres acteurs de la formation.

¹² Les prestataires qui envisagent de réaliser des bilans de compétences à destination des salariés doivent respecter les conditions générales d'exercice de l'activité et en principe se faire inscrire sur une liste établie par les organismes collecteurs agréés au titre du CIF conformément aux articles L.931-24 et R.950-13-1 du code du travail.

prestataires de bilans de compétences qui présentent des garanties suffisantes en ce qui concerne le respect des règles relatives à l'organisation de l'activité et aux obligations déontologiques peuvent figurer sur la liste arrêtée par un organisme collecteur agréé au titre du CIF. Il s'agit là d'une garantie d'efficacité et de sérieux voulue par le droit, soucieux de protéger le salarié bénéficiaire.

Concrètement, le bilan de compétences se déroule en trois phases conformément à l'article R.900 du code du travail : une phase préliminaire, une phase d'investigation, une phase de conclusions. La phase préliminaire doit permettre au bénéficiaire de s'engager avec discernement. Dans ce cadre, il s'agit de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche, de définir et d'analyser la nature de ses besoins, de l'informer rigoureusement des conditions de déroulement du bilan de compétences, des méthodes et techniques mises en œuvre ainsi que des principes d'utilisation des conclusions de la prestation. La phase d'investigation a pour but quant à elle d'analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels des salariés, d'identifier leurs compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales, de déterminer les possibilités d'évolution professionnelle du salarié. La troisième étape permet enfin au salarié de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation, de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet. Chacune de ces étapes du bilan de compétences fait l'objet d'un accompagnement par un professionnel qui travaille à l'émergence du projet de l'accompagné.

La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience est, quant à elle, un droit inscrit dans le code du travail et le code de l'éducation, pour toute personne engagée dans la vie active de faire reconnaître, sous certaines conditions, son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification. C'est au salarié qui désire en bénéficier qu'il convient d'entamer les démarches nécessaires à la validation des acquis de son expérience si tel est son projet. Comme pour le bilan de compétences, le salarié peut se faire accompagner. Mais notons qu'en aucun cas l'accompagnement en tant que tel ne peut être rendu obligatoire dans la mesure où il s'agit d'une démarche volontaire et individuelle du salarié. Cet accompagnement a pour premier objectif de renseigner le candidat lors d'un premier accueil sur le champ d'application de la loi afin d'éviter qu'il ne s'engage dans une procédure sans issue. Seule cette étape d'information est obligatoire. Il vise également à fournir au salarié une aide méthodologique pour la constitution de son dossier. Dans ce cadre, l'accompagnement réside dans les descriptions de l'activité effective et dans l'apport d'informations pertinentes pour l'octroi de la dispense et suffisamment précises pour être traitées. Enfin, le salarié doit pouvoir également bénéficier d'une

aide à l'orientation de sa demande, puisqu'il a l'obligation d'opérer un choix par rapport au diplôme, à l'unité ou à l'épreuve dont il souhaite être dispensé. L'accompagnement dans le cadre de la VAE prend la forme d'un entretien d'aide.

Ce qui est intéressant de remarquer si nous croisons les données que nous venons de présenter et les caractéristiques fondatrices de toute démarche de projet selon Boutinet, c'est que dans ces deux dispositifs juridiques de formation la personne accompagnée est l'auteur de son projet, garante du travail d'élaboration et de réalisation de celui-ci ; c'est bien elle qui saisit l'opportunité de mobiliser tel ou tel des dispositifs juridiques de formation prévus par le droit de la formation mettant en oeuvre un dispositif d'accompagnement. De même, il s'agit bien pour l'accompagnateur "d'œuvrer" en faveur du projet de l'accompagné en tenant compte de la singularité du projet (singularité de la situation et de l'auteur du projet), des contraintes, des possibles, des effets inattendus, des résultats escomptés donnant lieu ainsi à un accompagnement singulier. Enfin, cette pratique d'accompagnement s'inscrit dans une temporalité (même si celle-ci est plus ou moins longue en fonction du type d'accompagnement) : accompagner suppose un suivi, des temps de rencontre, de travail entre accompagnant et accompagné où chacun va pouvoir identifier les marges de manœuvre dont il dispose pour mener à bien le projet pour lequel ils sont "réunis", le faire évoluer et ainsi ajuster son action.

Le cas des régulations collectives

Pour terminer, nous pourrions dire également que toutes les formes d'accès à la formation professionnelle sont entourées de régulations collectives qui dépassent le "bon vouloir" de l'employeur et du salarié, et ces règles s'appliquent à tous les salariés. Ces régulations collectives prennent des formes variées. Et, on peut considérer que d'une certaine manière les régulations collectives font fonction d'accompagnement pour l'individu. Ce sont là des formes d'accompagnement moins développées que celles mises en œuvre dans les deux dispositifs développés ci-dessus.

En effet, l'individu a un projet qu'il désire mener à son terme et va rencontrer dans le cadre de son parcours de formation une multitude d'acteurs qui vont l'aider à réaliser son projet en lui apportant information, conseil, aide (matérielle, financière, administrative, sociale, juridique, ...) en étudiant par exemple avec lui la faisabilité de son projet, voire en encadrant son parcours. C'est le cas par exemple des OPCA et des FONGECIF qui en tant qu'acteurs collectifs vont intervenir dans le financement de la formation sous certaines conditions posées par le droit. C'est également le cas des représentants du personnel que sont le comité d'entreprise, la commission formation, les délégués du personnel, qui interviennent dans la définition et la mise en œuvre des politiques de formation dans l'entreprise. Ils ont en effet non seulement un droit de regard sur le plan de formation mais ils doivent également être informés et consultés en matière de formation et peuvent, à ce titre, faire des propositions

relatives à la formation des salariés de l'entreprise en tenant compte des intérêts de toutes les parties intéressées à la formation. A leur manière, ils accompagnent les individus dans le cadre de leur projet.

En effet, rappelons nous que la formation est un droit collectif des salariés, objet de négociation entre syndicats et organisations patronales. Les dispositifs sont bien des créations des acteurs sociaux, y compris les dispositifs d'individualisation, le législateur n'intervenant que pour les conforter en leur donnant une base applicable à tous. Et ces acteurs participent activement à leur mise en œuvre dans le cadre de procédures prévues par le droit de la formation professionnelle. Ces régulations collectives ont un fondement. En effet, elles s'enracinent dans une vision stratégique de la formation. Elles constituent un enjeu de Société, une obligation nationale qui conformément à l'article L900-1 alinéas 1 et 3 du code du travail engage toutes les forces vives du pays : *"La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer"*. A ce titre, la formation est conçue comme une garantie sociale (J.M. Luttringer, 2000), un patrimoine culturel, social et professionnel auquel chaque salarié a le droit de participer. Ce concept de garantie sociale est à l'intersection de l'individuel et du collectif en formation¹³, et il concerne directement l'individualisation. Il est garant de la pérennité des liens sociaux dans le cadre de l'individualisation au même titre que l'accompagnement. On peut même penser que ce concept justifie en partie la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement dans le droit de la formation professionnelle.

CONCLUSION

En conclusion, force est de constater que la question de l'accompagnement est une préoccupation majeure de notre Société. En témoigne notamment le système de formation professionnelle qui, à sa manière, a le souci d'accompagner les individus dans le cadre de leur parcours de formation. Ce souci tient au fait que la société d'aujourd'hui fragilise les individus qui se voient donc contraints d'être accompagnés. Mais, à notre sens, cet accompagnement n'est pas sans poser question. En effet, que penser d'une Société qui entretient de telles pratiques au motif qu'elles sont devenues nécessaires à l'individu pour remédier à une situation devenue inacceptable ? Ainsi, sous couvert de tisser du lien social, ces pratiques se développent d'une certaine

¹³ Rappelons que non seulement l'individu devient acteur-décideur de son entrée dans un processus formatif, responsable des démarches et d'initiatives mais il le devient au sein d'un collectif puisque son action s'insère dans un jeu d'acteurs variés dans les fonctions et les rôles.

manière au détriment d'une idée de l'individu, individu autonome et responsable. De même, que penser des finalités de l'accompagnement ? En effet, ne peut-on pas y voir pour les pouvoirs publics un moyen supplémentaire de s'ingérer dans les affaires individuelles tout en laissant croire à l'individu qu'il a "les choses en mains" ? Nous pensons particulièrement à l'accompagnement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience qui est indispensable à l'individu étant donné la lourdeur et la complexité des formalités à accomplir dans ce cadre s'il veut espérer voir sa demande de VAE aboutir. Enfin, nous avons bien conscience que "l'accompagnement-remédiation" tel qu'il est prévu dans le cadre du parcours de formation professionnelle des individus n'est pas toujours suffisant, c'est en tout cas ce qui ressort de certains entretiens que nous avons pu mener dans le cadre de notre doctorat¹⁴ avec des salariés en situation de retour en formation. Certains individus ont en effet la "sérieuse" impression d'avoir à se débrouiller seuls. Qu'est-ce à dire alors de l'efficacité de ces pratiques d'accompagnement ? Ainsi, dans certains cas, loin de résoudre les problèmes pour lesquels elles sont pensées, ces pratiques soulèvent d'autres questions, génèrent d'autres problèmes.

BIBLIOGRAPHIE

Bernier, P. (2006). *Droit de la formation professionnelle, un droit en devenir*. Paris, France : Liaisons sociales.

Boutinet, J.P. (2004). *Une mutation de temporalités, vers une société des agendas, une mutation de temporalités*, Sociologie d'aujourd'hui. Paris, France : Puf.

Boutinet, J.P. (2007). "Vulnérabilité adulte et accompagnement de projet : un espace paradoxal à aménager" In Boutinet, J.P., Denoyel, N., Pineau, G., Robin, Y. *Penser l'accompagnement adulte, ruptures, transitions, rebonds*. Paris, France : Puf.

Boltanski, L. et Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, France : Gallimard.

Fustier, P. (2000). *Le lien d'accompagnement, entre don et contrat salarial*. Paris, France : Puf.

Hartmann, M. et Honneth, A. (2006). "Les paradoxes du capitalisme : un programme de recherche". In Honneth, A., *La société du mépris, Vers une nouvelle Théorie critique*. (p. 275-303). Paris, France : La Découverte.

Luttringer, J.M. (mars 2000). "Vers de nouveaux équilibres entre temps de travail et temps de formation ?", *Droit social*.

¹⁴ Travail en cours portant sur l'utilisation par les individus des dispositifs juridiques de formation individualisants et les dispositifs de formation.

Possoz, D. (1996). "Des expressions polysémiques : individualisation, personnalisation de la formation". *Actualité de la formation permanente*, n°114, p. 15-23.

Prodhomme, M. (2002). "Accompagnement de projet professionnel et bilan de compétences". *Education permanente*, n°153, p. 79-89.

Roekens, N. (2004). *L'individualisation des parcours de formation d'adultes : quels sont la place et le rôle du salarié dans le processus d'individualisation des parcours de formation d'adultes tel qu'il est rendu possible par le droit de la formation continue et sa mise en œuvre ?*. Mémoire de DEA, soutenu à l'Université des Sciences et Technologies de Lille, Cueep, France, département des Sciences de l'éducation, sous la direction d'A. Tarby, Professeur des Universités, Lille, France.