



**HAL**  
open science

# La formation tout au long de la vie : une révolution culturelle qui s'ignore

Olivier Las Vergnas

► **To cite this version:**

Olivier Las Vergnas. La formation tout au long de la vie : une révolution culturelle qui s'ignore. Apprendre autrement aujourd'hui, Mar 1999, Paris, France. Chapitre 3 : Nouveaux temps, nouveaux lieux, nouvelles manières d'apprendre. hal-00652158

**HAL Id: hal-00652158**

**<https://hal.science/hal-00652158v1>**

Submitted on 15 Dec 2011

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE : UNE REVOLUTION CULTURELLE QUI S'IGNORE

**Olivier Las Vergnas,**

Délégué à la formation professionnelle, Cité des sciences et de l'industrie

## **La formation tout au long de la vie : vieille ambition ou nouvelle nécessité ?**

La naissance du concept de " formation tout au long de la vie " (FTLV) pourrait sembler liée à l'arrivée des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et notamment aux possibilités de formation (ouvertes ou à distance) offertes par les outils multimédias, par le *e-learning*, pour reprendre l'expression à la mode. Mais il s'agit là plutôt d'une coïncidence. Ces technologies ne rendent pas nécessaires la formation tout au long de la vie, elles en facilitent seulement la mise en place.

En fait, le discours sur la " formation tout au long de la vie " <sup>1</sup> se nourrit à la fois d'une ambition louable, et de deux constats plus pragmatiques. L'ambition louable est celle de la promotion sociale, déjà au cœur de notre vieille " Éducation permanente ". Cette aspiration, souvent attribuée à Condorcet <sup>2</sup>, voire même à Platon, a été matérialisée dans la loi Delors sur la formation professionnelle de 1971. Les constats pragmatiques concernent quant à eux d'une part la nécessité de l'adaptation de tous aux avancées scientifiques et techniques et d'autre part la recherche par les entreprises de l'amélioration de leur productivité par la flexibilité.

### **• Gérer des soupapes ou créer des ascenseurs sociaux ?**

L'ambition de promotion sociale est bien connue dans nos sociétés qui affirment l'égalité comme une valeur première. On ne peut se contenter de déclarer que la naissance ne doit pas être discriminante sans chercher, autant que faire se peut, à inventer et à développer des ascenseurs sociaux.

L'instruction initiale ne réalisant qu'un équilibre social très relatif, les militants de l'éducation permanente continuent d'avoir du pain sur la planche dans leurs écoles de la seconde chance et autres universités ouvertes. Mais l'éducation des adultes n'agit que très marginalement comme outil de rééquilibrage des inégalités sociales.

D'ailleurs, qui oserait imposer un système de formation, qui, généralisant la réussite scolaire, créant des embouteillages sociaux, ne respecterait pas la hiérarchie actuelle ? Hésitations, frilosités ou hypocrisies par rapport à cette question expliquent sans doute la survivance d'un modèle scolaire fondé sur la sélection par le bourrage de crâne.

### **• Suivre l'accélération des avancées scientifiques et techniques**

L'accélération du progrès technique a toujours entraîné, avec plus ou moins de retard et de douleur, l'évolution des systèmes formatifs. Ainsi l'instruction obligatoire de Jules Ferry est

---

<sup>1</sup> FTLV, traduction de l'expression anglaise *lifelong learning*, dont l'emploi s'est généralisé en particulier à la suite de la désignation par l'Union européenne de l'année 1996 comme " Année de l'Éducation et de la Formation tout au long de la vie ".

<sup>2</sup> " En continuant l'instruction pendant toute la durée de la vie, on empêchera les connaissances acquises dans les écoles de s'effacer promptement de la mémoire ; on entretiendra dans les esprits une activité utile [...] on pourra montrer enfin l'art de s'instruire par soi-même " exposait-il dans un célèbre discours à l'assemblée législative en avril 1792.



apparue lorsqu'il est devenu évident que l'imprégnation familiale ou tribale " spontanée " ne suffisait plus à gérer les premiers outils et concepts de la démocratie industrielle.

Et c'est aussi face à un besoin croissant de technicité professionnelle dû entre autre à l'automatisation de la production, que l'on a dû greffer à cette instruction initiale obligatoire une obligation de formation professionnelle continue avec la loi de 1971.

Notre époque actuelle, elle, se caractérise par le franchissement d'un seuil : les conséquences des innovations pénètrent aujourd'hui dans nos vies à des rythmes bien plus rapides que celui du renouvellement des générations et la transmission des savoirs et savoir-faire ne s'opère plus par imprégnation familiale.

Nos environnements quotidiens se remplissent année après année d'objets qui, quels que soient les efforts des ergonomes, sont loin d'être spontanément maîtrisables. Car ces objets, gérant des processus de plus en plus abstraits, sont de plus en plus opaques. Et les " leçons de choses " de l'école – ou un stage de loin en loin – ne peuvent prétendre permettre d'en acquérir la maîtrise.

C'est ainsi que la nécessité d'adaptation aux avancées scientifiques et techniques s'impose donc aujourd'hui " tout au long de la vie ".

#### • *Favoriser la flexibilité qui accroît la productivité*

Le second constat concerne la rentabilité économique : qu'il s'agisse d'installer le " zéro stock <sup>3</sup> ", de restructurer avec ou sans essaimage<sup>4</sup> ou de suivre les injonctions des progiciels d'optimisation de la production, il devient de plus en plus évident pour les entrepreneurs et les professionnels des ressources humaines qu'une plus grande flexibilité assurera une plus grande productivité.

Ainsi, l'investissement dans la FTLV apparaît comme incontournable, même si, bien sûr, les différents acteurs du dialogue social dans l'entreprise partagent rarement la même conception des priorités en la matière.

#### **Quelques " bonnes pratiques " dans un cadre de référence à moderniser**

Bien sûr, en même temps que s'écrivait le discours sur la FTLV, ont émergé des moyens d'action ou de " bonnes pratiques ", pour reprendre le terme en usage dans les directives de la communauté européenne. Cette appréciation s'applique surtout au dispositif pédagogique lui-même, notamment à sa souplesse (entrées et sorties permanentes, unités capitalisables, ateliers de pédagogie personnalisée), à ses médias (formations ouvertes ou à distance, centres de ressources multimédias, campus virtuel, entreprise apprenante, insertion par l'économique) ou à son environnement direct, (financement et validation des acquis professionnels).

#### • *Des pédagogies de la médiation*

En ce qui concerne les aspects pédagogiques, ces nouveaux systèmes de formation s'appuient sur une triple évolution : d'une part la clarification des rôles entre détenteur du savoir et médiateur, due, entre autres, à la séparation des fonctions entre tuteur et concepteur de e-learning ; d'autre part la disparition de l'unité de lieu et de temps de la formation ; enfin, l'institution de formation, qui ne peut plus être regardée comme seule détentrice du savoir puisque l'internet bien employé permet de consulter toutes les ressources disponibles. Autant d'évolutions qui pourraient même conduire à une inversion des rapports de pouvoir à terme.

L'enseignant devient donc facilitateur d'un processus qui se déroulera dans des temps et des lieux éclatés et choisis, et donc négociés pour leur meilleure rentabilité, sous réserve que l'on sache en fonction de quels intérêts les définir.

Et les sacro-saints diplômes eux-mêmes s'adaptent : dans leurs modalités bien sûr (fragmentation en unités capitalisables), mais aussi dans leur sens : la reconnaissance et la validation des acquis professionnels les fait passer du statut de trophées octroyant droits et pouvoirs, à celui de témoins de parcours. Reste pour autant à clarifier ce qu'il est utile de reconnaître et de valider, formation et compétence s'affirmant désormais comme des monnaies d'échange clés de nos systèmes

<sup>3</sup> Produire " juste-à-temps " pour éviter tout surcoût d'inadaptation à la demande ainsi que pour diminuer les frais de stockage.

<sup>4</sup> Externalisation de certains personnels.

socio-économiques. Comme en témoigne par exemple par l'invention du *knowledge-management*.<sup>5</sup>

• ***L'urgence de nouveaux contrats entre co-investisseurs***

Financement de telle formation pointue pour un CDD, investissement par un artisan de temps auprès d'un apprenti, appréciation négociée du temps de formation hors du temps de travail effectif ou encore création d'un campus électronique par tel organisme collecteur cherchant à optimiser la gestion de fonds mutualisés...

" Qui investit quoi, sur qui et pourquoi ? " : c'est la question que pose directement la FTLV. L'individu, son éventuel employeur et les pouvoirs publics co-investissent dans le développement des compétences ; ils ont donc besoin d'une plus grande clarification des relations contractuelles sous-jacentes à la formation professionnelle.

Et cette clarification est d'autant plus nécessaire que de nouveaux acteurs à forts capitaux s'installent sur ce marché. Les éditeurs scolaires et autres officines d'enseignement par correspondance sont aujourd'hui devenus des *joint-venture*<sup>6</sup> délocalisées associant des groupes audiovisuels et des diffuseurs.

Il devient donc urgent tant de préciser les engagements respectifs des différents acteurs d'une action formative – qui la finance, qui est formé, qui en tire bénéfice direct (par exemple l'employeur), qui fournit des compétences, qui anime la situation pédagogique –, que de faire évoluer les termes de cette contractualisation pour passer d'une obligation de moyen du type " nombre d'heures de stage " à une obligation de résultat du type " maîtrise de telle compétence ".

• ***Des bonnes pratiques qui ébranlent la définition même de la formation professionnelle***

Plus généralement, les concepts comme l'" insertion par l'économique ", l'" entreprise apprenante " et le *knowledge-management* reposent la question de la séparation entre " situation de travail " et " situation de formation " et entre " formation ", " tutorat " et " encadrement ". En fait, travail et formation se confondent désormais, tandis que s'émiette l'unité de temps et de lieu de l'entreprise. De plus, la généralisation des moteurs de recherche " intelligents " et autres portails, intranets ou extranets, estompe la différence entre s'informer et se former. Toutes les spécificités qui institutionnalisait le concept même de formation professionnelle deviennent floues !

**La FTLV est surtout une révolution culturelle**

La FTLV ne ressort pas seulement de problèmes pédagogiques ou économiques. Les évolutions actuelles modifient considérablement les bases mêmes de notre système culturel : nous vivons un changement de la place et du sens du travail et du métier. Jusqu'ici constituant essentiel de l'identité<sup>7</sup>, le métier devient fréquemment aujourd'hui un " état temporaire d'occupation " ; le travail, lui, se dématérialise, se délocalise et s'étire dans le temps ; au contrat de travail semble pouvoir se substituer le contrat d'activité, qui achète le résultat plutôt que la force de travail ; quant à la rémunération, selon les plus utopiques, elle pourrait ne plus être la juste rétribution d'une " peine " mais devenir un revenu universel de subsistance, peut-être même identique pour tous les terriens<sup>8</sup>. Autant d'évolutions qui laissent penser qu'en filigrane, c'est la place même du travail comme valeur centrale dans l'équilibre individuel et collectif qui est remise en cause.

• ***L'héritage professionnel a vécu***

<sup>5</sup> Mode d'organisation qui considère les savoirs comme les valeurs centrales de l'organisation.

<sup>6</sup> Fusions capitalistiques.

<sup>7</sup> Combien de temps la " profession " sera-t-elle encore affirmée comme composante essentielle de l'état civil d'un citoyen ?

<sup>8</sup> Les effets de seuil constatés aux marges du RMI, qui font croire qu'à revenu égal il peut apparaître préférable de ne pas travailler, montrent que des questions similaires sont déjà au cœur des préoccupations de certains de nos concitoyens.

De même, la disparition du système implicite d' " héritage professionnel " rend aujourd'hui incontournable un travail d'orientation professionnelle pour tous. Dans les pays développés, les trajectoires de vie professionnelle ne se construisent plus que rarement par reproduction du modèle familial. Il y a encore quelques dizaines d'années, en France, le fils d'un cheminot travaillait souvent dans les chemins de fer ; les enfants ou au moins l'un d'entre eux reprenaient le petit commerce ou l'exploitation agricole familiale. Gazier fils de gazier, mineur fils de mineur... Certes, la valeur dominante étant la réussite professionnelle, on espérait, par la voie de la promotion sociale, faire mieux que les parents. Mais pour l'essentiel, l'itinéraire était tracé par le contexte, les ressources et le modèle familial. La part du choix était limitée et l'information sur la vie professionnelle procédait de l'imprégnation : les dispositifs de promotion sociale étaient peu nombreux, fondés sur le volontarisme et la persévérance, et relativement balisés ; on faisait sa vie dans la même entreprise, voire dans le même poste ; les métiers enfin étaient fortement différenciés, faciles à nommer, à connaître et, pour la plupart d'entre eux, à rencontrer, car souvent liés à des gestes, des outils, des machines, des modes de vie<sup>9</sup>. Cette orientation prédéterminée de manière quasi héréditaire ne générait donc que peu de besoins d'information, d'écoute et de conseil au choix professionnel ou à l'élaboration de projets de vie. N'ayant alors que peu de nécessité sociale, cette notion de projet ou de trajectoire n'avait d'ailleurs que peu émergé. Voilà pourquoi les questions que pose aujourd'hui la FTLV sont aussi de nature culturelle. Ce que la FTLV fait progressivement apparaître, ce sont ces changements de représentations du travail, du métier, de l'éducation, voire, plus globalement, de l'identité et de l'investissement dans l'avenir : il s'agit désormais de penser non seulement en termes d'instruction initiale, mais aussi en termes de formation tout au long de sa vie, et par conséquent, de considérer, de gérer et de mettre à profit les multiples situations formatives, d'inventer et de faire évoluer un " projet professionnel ".

#### • *Développer la culture du projet et de l'orientation*

Si la disparition de l'imprégnation professionnelle génère à la fois ouverture et incertitudes, comment éviter qu'elle ne se traduise que par des inadéquations, des errances et des déqualifications ? Dans une logique de démocratie égalitaire, s'attacher à la meilleure adéquation entre formation initiale et emploi ne suffit pas : encore faut-il donner à chacun l'envie et les moyens d'être l'acteur, ou même plutôt " l'auteur " de sa vie professionnelle. C'est ainsi en offrant à chacun plus de possibilités de profiter de cette marge de manœuvre, que ce champ de liberté potentielle pourra être mis au service du libre arbitre. Et c'est la condition *sine qua non* du succès des dispositifs fondamentaux de la FTLV, tels la validation et la reconnaissance des acquis en situation professionnelle, le bilan volontaire de compétences ou encore le congé individuel de formation.

Sur ces constats, de plus en plus nombreux sont ceux qui affirment la nécessité d'une culture de l'orientation professionnelle à tout âge. Cette " mise en culture " de l'orientation ne recouvre pas seulement la connaissance du monde du travail et des métiers, mais aussi l'éducation au choix et la connaissance de soi. Connaître les possibles, savoir choisir et connaître ses valeurs et ses limites, sont en effet trois compétences inséparables de toute orientation choisie. Les professionnels de l'orientation connaissent parfaitement l'importance de chacun des termes de ce triptyque : l'information sur les professions et les emplois sont au cœur des préoccupations de tous ; l'apprentissage des choix et la connaissance de soi sont reconnus comme des compétences clés qui fondent l'autonomie de l'individu.

### **Conjuguer les efforts de tous les acteurs concernés**

#### • *Pour une responsabilisation de l'éducation initiale*

Inventer, construire un projet de vie relève-t-il de la nécessité ou du fantasme ? Créer son activité, son emploi, est-il de l'ordre de l'utopie ou d'une réelle possibilité ? Qui se préoccupe aujourd'hui d'aider à répondre à ces questions ? Certes, il existe quelques organisations qui soutiennent – voire promeuvent – des initiatives individuelles, mais force est de constater que le système

---

<sup>9</sup> Pour être complet, encore faudrait-il ajouter l'effet télévision : il y a encore trente ans, les étranges lucarnes n'occultaient pas les conversations familiales et ne remplissaient pas les têtes avec les modèles de sociétés d'illusion, où les métiers les plus fréquents sont truand, avocat ou soldat.

éducatif est frileux dans ce domaine, tout comme d'ailleurs le monde économique, souvent préoccupé de rentabilité à trop court terme.

Où en est l'école ? En matière de préparation à la FTLV, on ne peut s'empêcher de penser qu'elle devrait devenir le lieu de construction d'un autre rapport au savoir et au projet personnel. Or la situation révèle un double manque : d'une part peu de choses sont faites pour développer l'apprentissage du projet, qu'il soit économique ou non ; d'autre part la sensibilisation et la formation à l'esprit d'entreprendre sont quasiment inexistantes. La question du sens se pose même de façon plus globale : l'apprentissage de la construction de l'individu ne devrait-il pas avoir une place prioritaire parmi les apprentissages scolaires fondamentaux ? Actuellement, tout concourt à ce que nos jeunes concitoyens pensent que le seul salut professionnel se trouve dans le plus haut diplôme possible et dans la recherche forcenée d'une offre d'emploi sur mesure dans le marché fermé et décourageant des petites annonces. L'appareil scolaire court à la faillite s'il en reste à ces finalités vieillissantes.

Car travail, métier, formation, savoir, individu, sont balayés par un raz-de-marée culturel qui impose une redéfinition du rôle de l'éducation initiale autour des pédagogies du projet et de l'accompagnement des processus d'individuation et de partage des savoirs.

#### • *Des métissages pertinents*

Comment agir pour le développement et le partage d'une culture de l'orientation ? S'agissant de questions culturelles, le propos est de faire évoluer les représentations du travail et de la vie professionnelle. C'est donc logiquement que des convergences d'acteurs apparaissent. Au côté des services de l'emploi, de la formation et de l'insertion, le système éducatif, les médias et tous les acteurs culturels commencent à se mobiliser directement et l'on voit se développer quelques offres de services liées à la vie professionnelle, adaptées à des besoins et qui complètent, voire transforment, les fonctions traditionnelles de certains médias ou lieux culturels. Radio et télévision proposent des émissions de service<sup>10</sup>, cependant que quelques bibliothèques publiques, élargissant leurs missions au-delà de la simple lecture publique, proposent des points d'information thématiques. Ainsi, l'Université ouverte de la société de l'information et des réseaux, créée à l'initiative de la Cité des sciences et de l'industrie et financée par le Fonds social européen (Initiative Adapt), s'appuie-t-elle sur une série documentaire coproduite avec La 5<sup>e</sup> – mise en débat par de multiples points relais-débats (centres culturels ou maisons de la formation et de l'emploi, par exemple) partout en France, et commentée dans des dossiers consultables sur le web. Cette initiative constitue un bon exemple de métissage des champs éducatifs, culturels, de la formation professionnelle et des médias<sup>11</sup>.

#### **Entre formation initiale et " formation tout au long de la vie ", quelle est la place de l'éducation informelle ?**

Pour aller plus loin, il faut également approfondir la réflexion sur les rôles et finalités de l'appareil et des institutions culturels. Inventés et financés pour la conservation et la présentation des œuvres majeures de l'humanité, ces acteurs se sont donc surtout construits dans une logique patrimoniale ou artistique. Le rapport entre les musées techniques et la FTLV semble avoir peu été exploré – sauf lors de la création du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) à qui l'Abbé Grégoire donnait avant la lettre mission de veille technologique pour les artisans.

#### • *A la Cité des sciences et de l'industrie, élargir l'offre pour s'ouvrir à des publics différents*

Dans ce contexte paradoxal, quel est le rôle de la Cité des sciences et de l'industrie ?

Il est défini dans son décret de création<sup>12</sup> : " rendre accessible à tous les développements des sciences, des techniques et du savoir-faire industriel ". Ainsi, la CSI s'inscrit-elle globalement dans une logique de FTLV puisque l'établissement doit aider tous les publics à se familiariser avec les innovations susceptibles de modifier leur vie. Mais, lorsque qu'il s'agit d'action culturelle

<sup>10</sup> Particulièrement sur La 5<sup>e</sup> et sur Demain ! (sur le câble et par Satellite).

<sup>11</sup> Pour plus de détails sur cette initiative, voir [www.cite-sciences.fr/universiteouverte](http://www.cite-sciences.fr/universiteouverte)

<sup>12</sup> 18 février 1985.

scientifique, technique et industrielle (STI), le risque de ne toucher que les publics culturellement nantis, ou déjà passionnés par le sujet, est particulièrement fort, ainsi que son corollaire : amplifier élitisme et exclusion. Si l'on se fixe au contraire comme priorité de réduire les inégalités d'appropriation des nouveautés techniques et scientifiques, l'offre proposée doit toucher aussi (et sans doute surtout) les publics qui ne fréquentent pas spontanément les lieux de culture STI. Quelle doit être alors la nature de cette offre ? Comment conduire les publics sans curiosité pour les évolutions STI à s'y intéresser ?

• **Répondre aux préoccupations concrètes**

Une des façon de relever ce défi consiste à partir des préoccupations individuelles. La vie professionnelle, la sienne ou celle de ses proches, apparaît comme l'un des domaines où chacun d'entre nous est confronté aux effets des évolutions scientifiques, techniques et industrielles.

La CSI s'est ainsi donné pour objectif de répondre directement aux questions d'insertion et d'orientation professionnelles, retrouvant ainsi une parenté avec le projet initial un peu oublié du Conservatoire national des arts et des métiers (CNAM), voici plus de 200 ans. Elle a affirmé cette volonté d'utilité sociale directe en ouvrant, en 1993, la Cité des métiers<sup>13</sup>. Cet espace d'information et de services accueille tous les publics, quel que soit leur âge, leur statut, leur niveau de qualification. La Cité des métiers répond à toute personne qui cherche une orientation, une formation, un emploi, à changer sa vie professionnelle ou à créer son activité. Chacun y peut bénéficier d'entretiens, sans rendez-vous, avec des conseillers ou accéder librement à la documentation<sup>14</sup>, que complète un programme mensuel de conférences, rencontres, forums et ateliers.

Cette démarche, qui consiste à rendre chacun davantage acteur de sa vie professionnelle, se situe dans une logique de FTLV.

Et après plus de sept ans de fonctionnement et plus de deux millions de personnes reçues (dont plus de 50 % de demandeurs d'emploi)<sup>15</sup>, vérification est faite que cet espace touche un spectre de publics beaucoup plus large, socialement, que celui des expositions proposées par la Cité des sciences et de l'industrie. Reste bien sûr à permettre aux publics de la Cité des métiers de profiter de l'ensemble de l'offre culturelle de la CSI : des passerelles, telles l'Université ouverte de la société de l'information et des réseaux, font le lien entre les préoccupations individuelles et le développement STI<sup>16</sup>.

• **La cité des métiers, le lieu du métissage institutionnel au service de l'usager**

La première des particularités de ce dispositif est son métissage institutionnel. La Cité des métiers est en effet animée par des professionnels de l'AFPA<sup>17</sup>, de l'ANPE<sup>18</sup>, de la Boutique de gestion de Paris, du CESI<sup>19</sup>, du CIME<sup>20</sup>, du CIO<sup>21</sup> média-com, du CNED<sup>22</sup>, des DAFCO/GETA<sup>23</sup> et du réseau des CIBC<sup>24</sup>, qui ont mutualisé leurs ressources et leur moyens pour répondre au besoin social d'amélioration de l'insertion et de l'évolution professionnelle des individus.

Ce centrage sur les besoins des usagers est la seconde particularité de la Cité des métiers. L'espace et la signalétique sont structurés pour suivre, autant que faire se peut, l'organisation des

<sup>13</sup> Pour une présentation détaillée et un mode d'emploi de la Cité des métiers, voir [www.cite-sciences.fr/citedesmetiers](http://www.cite-sciences.fr/citedesmetiers)

<sup>14</sup> 40 écrans et 4000 ouvrages.

<sup>15</sup> Depuis son ouverture, cette plate-forme a reçu une moyenne quotidienne de plus de 1200 usagers.

<sup>16</sup> Cette logique d'ouverture à des publics variés conduit la CSI à proposer sur ce modèle une cité de la santé, pour faire converger appareils d'éducation à la santé et de prévention, système d'accès aux soins, gestion des assurances maladies et lieux culturels.

<sup>17</sup> Association pour la formation professionnelle des adultes.

<sup>18</sup> Agence nationale pour l'emploi.

<sup>19</sup> Centre d'études supérieures industrielles.

<sup>20</sup> Comité d'information et de mobilisation pour l'emploi.

<sup>21</sup> Centre d'information et d'orientation.

<sup>22</sup> Centre national d'enseignement à distance.

<sup>23</sup> Délégation académique à la formation continue.

<sup>24</sup> Centre interinstitutionnel de bilan de compétences.

préoccupations des individus. Toute proposition (conseil, outil, événement) est conçue et présentée en liaison avec un objectif qu'elle permet d'atteindre. Ainsi, les conseillers des diverses institutions œuvrent-ils non sous les logos de leurs institutions respectives ou de mesures administratives, mais sous des enseignes indiquant une préoccupation : " changer sa vie professionnelle ", " créer son activité "...

A l'usage, on constate que cette plate-forme remplit trois fonctions nécessaires et complémentaires aux réseaux des services de l'emploi, de la formation et de l'orientation : elle est à la fois aiguillage et vitrine en amont ; en aval, elle est " service consommateur " et n'assure pas de suivi individuel. C'est l'usager qui reste intégralement propriétaire de ses démarches. La cité des métiers complète donc les lieux habituels des réseaux, comme les CIO, les ALE<sup>25</sup>, les missions locales, les centres de bilan et autres points " Entreprendre en France " sans faire double emploi. Elle se différencie en cela radicalement du traditionnel concept de " guichet unique ", qui réunit en un même lieu les services habituels des différents réseaux, dans une simple logique de regroupement géographique. Les institutions et les personnels qui la co-animent y développent d'ailleurs de nouvelles façons de travailler et de nouvelles compétences, qui transforment les métiers traditionnels des divers conseillers à la vie professionnelle<sup>26</sup>.

### **Donner l'envie et les moyens de construire son avenir : une responsabilité culturelle des institutions**

Pourquoi de tels équipements, indispensables à une acculturation à la FTLV, ne sont-ils pas plus fréquents ? Pourquoi ne pas multiplier, en complément aux réseaux et systèmes curatifs — où l'on ne se rend souvent que sur prescription, à reculons —, des dispositifs de sensibilisation, d'information, voire d'élaboration de parcours professionnels ? Pourquoi les nouvelles médiathèques publiques qui ouvrent leurs portes dans les grandes métropoles ne comprendraient-elles pas, presque par construction, des espaces de service à la vie professionnelle et à la FTLV ?

Devant l'intérêt suscité par le concept de la Cité des métiers auprès de plusieurs partenaires territoriaux, la Cité des sciences et de l'industrie a formalisé les critères de la labellisation du concept dans une charte et un cahier des charges : dans ces documents, une cité des Métiers se définit comme un lieu multi-publics, multi-partenaires, multi-usages (permettant toutes les modalités de consultations et d'information) et multi-thèmes (tous les aspects de la vie professionnelle, tous les secteurs). Ils précisent également qu'elle doit être centrée sur les usagers et en accès libre et gratuit<sup>27</sup>.

Le contexte actuel du développement des discours sur la FTLV nous conduit donc à nous interroger sur le sens même de nos actions éducatives et culturelles. Compte tenu de l'importance des changements, présents ou futurs, induits par l'évolution de la nature même du travail et de sa place dans la société et dans la construction des identités individuelles, peut-être la réconciliation entre l'appareil culturel et la culture professionnelle et technique de tout un chacun deviendra-t-elle une de nos priorités.

<sup>25</sup> Agences locales pour l'emploi.

<sup>26</sup> Cf. Drevet D. et Monod A. (coord.), " Usager acteur... la Cité des métiers ", in *Actualité de la formation permanente*, n° 158, janvier-février 1999.

<sup>27</sup> Ainsi, sur ce modèle, ont ouvert les " cité des métiers " de Belfort, Nîmes, Côtes d'Armor, ainsi que celles, en Italie, de Milan et de Gênes. Ouvriront prochainement le site de Marseille, et ceux de Bello Horizonte (Brésil), Pointe-à-pitre (Guadeloupe), Porto (Portugal), et Grenade (Espagne).