



## Classes et cultures populaires: des classes et cultures dominées et stigmatisées?

### 5. La justification des logiques de formation en milieu populaire

Par Jacqueline Fastrès, Emile Servais

Nous poursuivons notre analyse des pratiques de formation du Cefoc avec un autre concept de Boltanski, celui de *mondes* (toute action se structure dans une logique propre qui se réfère à des valeurs communes, qui sont différentes de celles d'autres entités tout aussi légitimes).

Dans plusieurs analyses et études, nous avons fait référence aux travaux de Boltanski, Thévenot et Chiapello afin de tenter de catégoriser des modes de fonctionnement institutionnel ; nous renvoyons à ces textes pour un descriptif de la théorie des mondes dont il est question<sup>1</sup>. Rappelons simplement les bases de cette théorie. Pour l'équipe de Boltanski, il s'agit d'observer comment les hommes tranchent les disputes, c'est-à-dire les divergences qui éclatent inmanquablement entre les personnes, les acteurs ou les groupes, dans un souci de justice et non dans la violence. Pour qu'une dispute soit tranchée justement, il faut que des accords, des conventions, puissent être noués entre les protagonistes. Pour ce faire, chacun doit pouvoir justifier ses actions face à celles de l'autre. Cette justification, pour pouvoir donner lieu in fine à un accord, doit s'écarter de l'objet limité qu'elle concerne pour monter en généralité, atteindre un registre qu'on peut ériger en principe supérieur commun. Pour les auteurs, il existe 7 conceptions équivalentes (au sens mathématique du terme) du bien commun. Elles sont équivalentes, indépen-

damment du poids relatif de chacun des protagonistes, parce qu'elles se réfèrent à des systèmes structurés de justification du bien commun. Ces systèmes sont appelés par leurs auteurs des « cités » ou des « mondes ». Ces mondes sont les mondes artiste, domestique, civique, marchand, industriel, de l'opinion et du projet.

**Autour des mondes et des formations : « Comment nous structurons-nous ? Quel est notre mode de fonctionnement ? »**

Pouvoir positionner son institution et se positionner soi-même comme travailleur est un exercice utile pour les travailleurs sociaux, formateurs compris, ne fût-ce que parce qu'il permet de prendre le recul nécessaire pour mieux percevoir les raisons (parfois incompréhensibles à première vue) de frictions, de dysfonctionnements incompatibles avec la bonne volonté générale, voire de dégâts causés tout à fait involontairement.

Nous allons voir comment cet outil peut être utilisé dans un cadre d'équipe de formation.

Comment se situer dans un monde ou un autre ? Ceci exige quelques remarques préliminaires. Un certain nombre d'indicateurs doivent être analysés pour permettre de se positionner. Nous en rappelons ici les principaux.



## *Des indicateurs de positionnement dans les mondes*

Les auteurs ont décrit les différents mondes à partir d'un certain nombre de catégories, de caractéristiques qui définissent « l'ordre naturel » de chaque monde.

Le **principe supérieur** commun est le principe qui caractérise le fonctionnement de la cité, le mode d'équilibre entre les êtres, vers lequel il faut tendre. C'est en quelque sorte l'épine dorsale de chaque monde, ce qui lui donne sa coloration particulière et qui régule les rapports entre les êtres. C'est aussi ce principe supérieur commun qui détermine les **états de grandeurs** à l'intérieur du monde. Est grand ce qui contribue le mieux au principe supérieur commun ; est petit ce qui n'y contribue que peu. Cet état de grandeur suppose un **mode de dignité** qui est la capacité à s'élever dans le bien commun, et qui exigera une **vertu** particulière. Le **répertoire des protagonistes** qualifie les figures les plus emblématiques habitant le monde, le profil-type en quelque sorte, de ceux qui sont le plus en phase avec le monde. Le **répertoire des objets et des dispositifs** vise à objectiver la grandeur des personnes, il revêt donc une grande importance symbolique. La formule d'investissement ou **prix à payer** constitue le sacrifice qu'il est nécessaire de consentir pour accéder à l'état de grandeur, et **l'épreuve modèle** est celle qu'il s'agit de réussir pour ce faire.

Chacune de ces catégories, croisée avec les 7 mondes, brosse un tableau contrasté de ce qui est important pour chacun d'eux, et qui pourra, pour les autres mondes, paraître sans intérêt voire opposé. Le degré

de proximité ou d'opposition entre ces catégories permettra que des conventions se nouent plus facilement entre certains mondes qu'entre d'autres. On voit donc l'enjeu que peut revêtir l'analyse correcte de la position d'un service dans l'un ou l'autre monde.

## *Un positionnement qui doit être sincère*

Encore faut-il « lire » correctement ces indicateurs.

Pour éviter les confusions, précisons que le premier de ces indicateurs, le **principe supérieur commun** qui régit chacun de ces mondes, ne peut être réduit à une valeur : dans chacun des mondes, par exemple, les **valeurs** Solidarité ou Liberté seront invoquées ; elles n'y auront pas exactement la même signification, la même place, elles ne feront pas l'objet du même type d'engagement, elles ne seront pas mise en œuvre de la même manière. Mais elles seront bien là. Il est extrêmement important de ne pas confondre principe supérieur commun et valeur, car cela peut défausser l'analyse qu'on peut faire de sa propre position. Ainsi, on aura tendance à se classer dans le monde civique parce qu'on prône la solidarité, qui en est le principe supérieur commun, alors qu'en fait, tout porte à croire qu'on tente bien de mettre en œuvre cette solidarité, mais en référence à un principe supérieur commun qui relève d'un autre monde, domestique par exemple, où c'est la tradition qui fait principe ; la solidarité, dans le monde domestique, sera régie par un devoir de soutien au plus faible par le plus fort, dans une chaîne de proximité de type familial et caritatif. Dans le monde civique, la solidarité sera recherchée par des dispositifs



institués, inconditionnels et collectifs de type sécurité sociale. Ce qui caractérisera le monde ne sera donc pas la *valeur Solidarité*, mais la *manière de faire solidarité*.

Le premier effort de sincérité, lorsqu'on fait ce type d'analyse, est donc de distinguer *le monde revendiqué et le monde habité*. Nous avons souvent constaté, en effet, à la lecture des projets pédagogiques des institutions notamment, une montée en généralité vers des valeurs plutôt que vers des principes, les valeurs pouvant rarement être niées (aucun service de l'aide à la jeunesse, par exemple, ne prétendra travailler contre le bien du jeune), alors que les principes peuvent l'être et s'opposer entre eux (on peut travailler, pour le bien du jeune, dans un principe plutôt domestique – la tradition, le cadre, ou plutôt artiste – la création de soi, par exemple – positions qu'on pourrait qualifier de « chien contre chat », alors que le « bien » du jeune est une catégorie angélique, ni chien ni chat).

De même, le principe supérieur commun ne peut être assimilé à une institution. La justice, la loi, seront applicables partout, les règles des hommes seront les mêmes dans chacun des mondes. Lorsqu'on parlera d'accord ou de convention, il s'agira d'ajustements plus ou moins réussis de mondes entre eux. Mais dans aucun monde, ces ajustements ne pourront se soustraire à la loi.

Rappelons enfin que pour les auteurs, chacun de ces mondes a sa légitimité ; il n'y a pas de hiérarchie entre eux. Gardons-nous donc de nous ruer, par excès de fausse vertu, vers des mondes qui semblent

plus idylliques que d'autres (le monde civique, souvent). Gardons-nous aussi, pour tenter l'impossible amalgame de l'image parfaite que nous souhaiterions voir dans le miroir du modèle, de lire superficiellement les indicateurs les plus flatteurs et de constater qu'on est « un peu de tout ». Certes, nous avons montré précédemment que des cocktails de mondes peuvent exister. Mais ce constat a été le fruit d'un patient travail d'analyse, et il est loin d'être le seul modèle.

### *Un positionnement qui doit être adéquat*

Ces réserves émises, il faut encore, pour se positionner, le faire de manière adéquate, c'est-à-dire finement. Le travail que nous menons, les actes que nous posons, nous ne les posons pas seuls. Nous individus, nous faisons partie d'une institution et nous travaillons pour des bénéficiaires. Ce sont trois portes d'entrées différentes. Nous avons proposé aux formateurs du Cefoc de les explorer toutes les trois. Certains se sont demandés quel était leur monde personnel, d'autres ont analysé celui de l'institution, d'autres encore celui des bénéficiaires. Les résultats de ces travaux leur appartiennent. Nous pouvons néanmoins attirer l'attention sur les points suivants, qui valent pour toute situation du même type.

*La porte d'entrée des individus* peut se décliner de deux manières : la personnalité individuelle (le quant-à-soi) et l'attitude professionnelle. Des conflits peuvent survenir entre les deux positions. Des personnes peuvent avoir beaucoup de mal à faire l'impasse sur leur monde propre pour se glisser professionnellement dans





un autre. Cela peut d'ailleurs expliquer des conflits d'équipe douloureux parce que n'opposant que des gens de valeur, travailleurs, honnêtes et dévoués, chacun à leur manière, mais qui, comme on dit, « ne peuvent pas se sentir » tout en reconnaissant les qualités de l'autre. Ceci est d'autant plus vrai lorsqu'il y a un mélange de bénévoles et de professionnels, et une panoplie de formations qui permettent à certains moments une relative autonomie du formateur, et à d'autres un recours important au collectif de formateurs. Enfin, l'écart peut se creuser également lors des transformations institutionnelles, quand le service change imperceptiblement pour se positionner dans un nouveau monde, reniant parfois le premier ; les « vieux de la vieille », outre la frustration de voir s'éteindre ce pour quoi ils ont travaillé, peuvent aussi se retrouver en porte-à-faux, parfois jusqu'au dilemme éthique.

Si on veut investiguer cette porte d'entrée, les indicateurs « à surveiller » sont les suivants :

- les protagonistes : quel type de protagoniste chaque formateur croit-il être dans le monde qui est le sien ? Comment se décrit-il, et cette description correspond-elle aux critères qui sont ceux qui prévalent dans ce monde ? Par exemple, dans le monde domestique, les protagonistes sont liés à un certain sens de la hiérarchie (les supérieurs, les exécutants) ; cela a forcément une incidence sur le comportement : comment se manifeste-t-elle ?
- la vertu : quelle est-elle, et comment croit-on qu'elle est mise en œuvre dans l'acte formatif ?

- le prix à payer : il y a celui que chaque individu doit consentir pour « tenir » correctement sa place dans le monde, mais aussi celui que l'institution doit assumer pour permettre un recul critique et une position commune minimum de ses formateurs : formations de formateurs, séminaires internes, collectifs de recherche, etc, autant d'options de travail qui peuvent en dire long sur le monde dominant dans l'institution. Il est clair, par exemple, que dans le monde industriel, c'est la formation de formateurs qui sera privilégiée dans une visée d'efficacité, et on ne perdra pas de temps en collectifs « oiseux ». Mais des formateurs qui ne vivraient pas leur travail dans ce monde peuvent se sentir douloureusement isolés dans ce dispositif.

A l'autre bout de la chaîne, *l'autre porte d'entrée est celle des bénéficiaires*. Quelle vision du public populaire a-t-on ? Cette représentation est-elle adéquate et sur quoi se base-t-elle ? Dans quel monde se situent les attentes du public qui vient se former ? Et les réponses qu'on lui apporte sont-elles dans le même registre ? A cet égard, le mode de recrutement est significatif. Comment présente-t-on la formation ? En tutoyant, en vouvoyant ? En termes de « je », de « nous » ? Quelles sont les procédures avant et après, y a-t-il un suivi et de quel type (le goûter convivial, la chaîne d'information, le relais vers d'autres services, l'engagement de l'ex-bénéficiaire comme bénévole ?).

Les indicateurs à surveiller sont :

- le différentiel : comment les bénéficiaires se vivent-ils en termes de grands



et de petits ? La question du stigmatisme, envisagée précédemment, est ici essentielle, et le formateur doit en être bien conscient. Il sera également attentif à ce que Goffman qualifie de « hiérarchie renégate », c'est-à-dire une disqualification, par des personnes stigmatisées, d'autres personnes encore plus stigmatisées qu'eux-mêmes. Cette disqualification peut se produire entre personnes se vivant comme petites dans un monde, mais aussi entre petits de mondes différents. L'acte de formation devra être analysé en termes symboliques d'évolution dans le différentiel, de progression vers l'état de grand et de reconnaissance de grandeurs différentes dans les autres mondes.

- Le mode de dignité : c'est là que les réactions du « normal » qu'est le formateur peuvent jouer en sens totalement inadéquat, si le mode de dignité propre à son monde est incompatible avec celui du bénéficiaire, et le conduit à interpréter négativement ses réactions.
- l'épreuve : celle que les formateurs font subir aux bénéficiaires, si elle est en opposition avec leur monde, peut être destructrice, d'autant qu'elle sera initiée par une personne qui non seulement a des capitaux supérieurs, mais dont le regard peut renvoyer le stigmatisé à plus de solitude encore, même s'il se veut bienveillant.
- le répertoire des objets et des dispositifs peut permettre d'objectiver l'état de grand ou de petit (par exemple, les codes verbaux ou vestimentaires, les rites de distribution de la parole, la disposition spatiale du groupe de formés, les

diplômes, etc), d'autant qu'il est dressé par le plus fort, c'est-à-dire le formateur, mais pas exclusivement : les participants sont également de la partie.

*La troisième porte d'entrée* est celle de l'institution. Dans toute institution qui évolue, il est fréquent qu'il y ait passage d'un monde à un autre. Cette évolution est liée à celle de la société, et notamment à ce qu'Alain Touraine a qualifié de changement de paradigme : d'un paradigme social, qui n'a pas disparu, nous passons à un paradigme culturel. La transition d'un monde à l'autre qui peut s'ensuivre, pour une institution éducative en particulier, peut se faire en douceur ou au contraire être complexe, mais il est rare qu'il ne reste pas quelques traces de l'ancien monde dans la configuration actuelle. Certaines institutions peuvent se classer dans un seul monde, d'autres ont dû composer avec plusieurs mondes.

Les indicateurs à surveiller sont :

- le principe supérieur commun. Est-il clair, partagé largement, ou au contraire plusieurs principes cohabitent-ils ? Si c'est le cas, quels sont les modes d'arbitrage en cas de conflit (un monde arbitre et tranche, l'arbitrage est-il partagé et selon quelles procédures ?). Comment cela se traduit-il en matière de politique de formation ?
- l'épreuve-modèle : à l'interne, s'il y a cocktail de mondes, comment les épreuves sont-elles traversées lors de l'arbitrage ? Est-il tenu compte de tous les paramètres ? Qu'est-ce qui est privilégié, qu'est-ce qui est sacrifié, qu'accepte-t-on de perdre et pour gagner quoi ?



- l'épreuve-modèle, à l'externe, passera par les conventions : quel type d'épreuve fait-on subir aux partenaires, et inversement ? Sur quels types de conventions aboutissent-elles (explicites, implicites, assumées, secrètes, provisoires ?)

## Conclusion

Si ce modèle d'analyse peut être un outil de gestion intéressant (notamment dans la compréhension des tensions qui ne s'expliquent par aucun facteur objectivable), il est surtout un excellent outil d'évaluation, c'est-à-dire d'analyse du sens et des valeurs des actions qu'on promeut, dans une perspective historique.

## Notes

- <sup>1</sup> Jean Blairon et Emile Servais, Les institutions confrontées à l'éclatement référentiel. Jacqueline Fastrès, Les mondes de Boltanski, un modèle sociologique heuristique en matière de prévention. Ces deux analyses sont accessible sur <http://www.intermag.be>.