



HAL
open science

Vingt ans de formation professionnelle continue dans les entreprises : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi

Fabienne Berton

► **To cite this version:**

Fabienne Berton. Vingt ans de formation professionnelle continue dans les entreprises : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi. Formation Emploi. Revue française de sciences sociales, 1991, n° 34, pp. 14-30. 10.3406/forem.1991.1520 . hal-00665424

HAL Id: hal-00665424

<https://hal.science/hal-00665424>

Submitted on 19 Dec 2023

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.

Vingt ans de formation professionnelle continue : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi

Fabienne Berton, Gérard Podevin

Citer ce document / Cite this document :

Berton Fabienne, Podevin Gérard. Vingt ans de formation professionnelle continue : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi. In: Formation Emploi. N.34, 1991. La Formation Professionnelle Continue (1971-1991) pp. 14-30;

doi : 10.3406/forem.1991.1520

http://www.persee.fr/doc/forem_0759-6340_1991_num_34_1_1520

Document généré le 23/03/2016

Résumé

Vingt ans après la loi de juillet 1971, cet article a pour objectif de présenter quelques-uns des résultats du système de formation professionnelle continue dans les entreprises. Issu d'un compromis social, le dispositif mis en place s'est vu assigner des objectifs larges et ambitieux, sociaux, culturels, civiques dont la réalisation a été bouleversée par le resserrement des contraintes économiques, la montée du chômage, l'évolution structurelle de la population active et le recentrage des valeurs sur l'entreprise. Autant de facteurs qui ont mis au premier plan les objectifs de formation d'ordre purement professionnels.

D'après les enquêtes FQP de l'INSEE, le lien explicite entre formation et promotion sociale, que l'accord et la loi avaient mis en avant, s'est progressivement relâché. La formation continue apparaît donc aujourd'hui beaucoup plus liée à la gestion de l'emploi et aux transformations de l'organisation du travail.

Enfin, les mobilités internes aux entreprises ne sont pas strictement liées aux développements des actions de formation continue. Celles-ci se situent dans une perspective d'anticipation de l'organisation à venir sans forcément modifier à court terme les positions individuelles des salariés.

Abstract

Fabienne Berton and Gérard Podevin, Twenty years of vocational training in firms : From social promotion to job management.

Twenty years after the law passed in July 1971, this article aims at presenting some of the results of vocational training schemes in firms. The fruit of a social compromise, the scheme adopted was given broad and ambitious aims, both economic, social, cultural and civic, whose accomplishment was upset by the tightening of economic constraints, the increase in unemployment, structural changes in the active population and the recentring of values on firms. All these factors brought to the fore objectives of a purely professional kind where training was concerned.

According to vocational training surveys performed by the INSEE (French National Institute of Statistical Studies), the explicit link between training and social promotion, which had been stressed by the agreement and the law, has become progressively weaker.

Vocational training within firms therefore appears today to be much more closely linked to job management and to changes in labour organization.

Finally, internal mobility in firms is not strictly linked to the development of training schemes at work. These schemes may be part of a projected future organization without modifying the short-term individual positions of salaried workers.

Zusammenfassung

Fabienne Berton and Gérard Podevin, Zwanzig Jahre berufliche Fortbildung : Vom sozialen Aufstieg zur Arbeitsplatzverwaltung.

Zwanzig Jahre nach dem Gesetz vom Juli 1971 möchte dieser Artikel einige Ergebnisse des Fortbildungssystems in den Betrieben vorstellen. Für die erlassene Verfügung über die berufliche Fortbildung — Ergebnis eines sozialen Übereinkommens —, wurden bald kühne und ehrgeizige Ziele auf wirtschaftlichem, sozialem, kulturellem und staatsbürgerlichem Gebiet angestrebt. Aufgrund der Einengung durch wirtschaftliche Zwänge, der Steigerung der Arbeitslosenquote, der strukturellen Entwicklung der Erwerbstätigen und der Tatsache, daß die Werte des Betriebes in den Mittelpunkt gestellt wurden, wurde die Realisierung dieser angestrebten Ziele beeinträchtigt ; alles Faktoren, die die Zielsetzung einer reinen beruflichen Weiterbildung in den Vordergrund stellten.

Nach den FQP-Erhebungen des INSEE hat sich die ausdrückliche Verbindung zwischen Fortbildung und sozialem Aufstieg, die durch das Übereinkommen sowie das Gesetz hervorgehoben worden war, allmählich gelockert.

Die Fortbildung scheint heute enger an die Arbeitsplatzverwaltung und den Wandel der Arbeitsorganisation gebunden zu sein.

Letzlich ist die innerbetriebliche Mobilität nicht streng an den Ausbau von Fortbildungsmaßnahmen gebunden. Diese finden vielmehr in der Perspektive der Antizipation der zukünftigen Organisation statt, ohne unbedingt, kurzfristig gesehen, zu einer Veränderung der Stellung des Arbeitnehmers zu führen.

Vingt ans de formation professionnelle continue : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi

par Fabienne Berton et Gérard Podevin

Les objectifs de formation à vocation strictement professionnelle, pour gérer l'emploi et transformer l'organisation du travail, ont pris le pas sur les objectifs civiques, sociaux et culturels de la loi de 1971. Le lien entre formation et promotion des individus s'est relâché, essentiellement parce que l'effort de formation et le nombre de bénéficiaires ont doublé en vingt ans sans que la structure des emplois se transforme au même rythme.

L'annonce, par les pouvoirs publics, d'une nouvelle loi réformant le dispositif de 1971 sur la formation professionnelle continue (FPC), l'ouverture préalable de négociations entre les partenaires sociaux, le recul de vingt années de fonctionnement invitent à une réflexion d'ensemble sur ce thème. Le moment est en effet propice à une mise en perspective des caractéristiques du dispositif législatif, conventionnel et réglementaire, de ses résultats quantitatifs, de ses conditions d'usage par les principaux acteurs ainsi que des pratiques ou des effets qu'il a suscités ou sur lesquels il s'est juxtaposé.

On s'attachera dans cet article à décrire quelques-uns des résultats globaux du système de formation professionnelle continue, principalement centrés sur les entreprises, au regard de ses objectifs initiaux resitués dans l'évolution du contexte social et économique des vingt dernières années.

« La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail,

de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. »

Tels qu'ils sont exprimés, les objectifs de la loi de juillet 1971, repris dans le livre IX du Code du travail, couvrent un champ plus large que la simple formation professionnelle entendue comme l'acquisition de connaissances et de savoir-faire en vue de l'exercice d'une activité professionnelle. Clairement centrés sur l'individu, les objectifs croisent des préoccupations d'ordre économique et professionnel en visant l'individu en tant que travailleur ; d'ordre social à travers la promotion sociale, la « deuxième chance » ; d'ordre civique et culturel enfin, il s'agit de permettre à chaque homme et à chaque femme de maîtriser sa vie, d'élever son niveau culturel, d'être un adulte responsable dans la société.

Il n'en reste pas moins que les objectifs économiques restent centraux et sont exprimés en des termes, qu'à l'heure actuelle, ni les pouvoirs publics ni les responsables d'entreprise ne renieraient : *« Avoir un personnel plus qualifié, est-ce que cela ne permet pas en définitive une amélioration de*

Les noms d'auteurs entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

l'efficacité et de la productivité ? (...) Il n'y a pas en réalité d'investissement plus utile, plus productif même du simple point de vue économique »¹.

PRINCIPES, CONTEXTE ET BILAN

Face à une telle pluralité d'objectifs, le dispositif construit et adapté au fil des ans est le résultat d'un compromis social. Il repose sur la permanence d'un certain nombre de principes et s'est développé selon des mouvements contrastés.

UNE CONSTRUCTION SOCIALE

Certains principes de base sur lesquels s'appuie le système de formation professionnelle continue doivent être rappelés avant d'en préciser le contexte général de développement :

— la double source législative et conventionnelle du droit ;

— une obligation de financement pour les entreprises : 0,8 % de la masse salariale brute en 1971, 1,2 % à l'heure actuelle. Cette obligation est la source d'une part importante du financement de la FPC, près des deux tiers (tableau 1). Il s'agit d'une obligation de moyens qui n'est pas assortie d'une obligation de résultats en fonction des objectifs visés. La pluralité des objectifs adressés à la FPC s'est traduite par un processus de segmentation de l'obligation légale. A partir du « 1 % » indifférencié, il est apparu nécessaire d'affirmer la spécificité du congé individuel de formation (loi de 1978) et de créer à cet effet une catégorie autonome avec sa fraction de financement et ses propres organismes mutualisateurs (accord de 1982). Un processus similaire a été utilisé à propos des actions en faveur des jeunes : création d'une fraction de financement spécifique à l'intérieur du 1 % d'abord fiscalisé à l'occasion du premier Pacte pour l'Emploi des jeunes (1977), création d'organismes mutualisateurs spécifiques (accord de 1983) puis défiscalisation. Plus récemment, l'extension du crédit formation individualisé pour les salariés et sa gestion dans le cadre du congé individuel de formation (accord de 1990) ont donné lieu à une augmentation de la part de financement de ce dernier ;

— le paritarisme qui s'exprime sous des formes et à des niveaux différents. En appui aux décisions, ont été créées des instances consultatives paritaires nationales, régionales et d'entreprise. Par ailleurs, le paritarisme s'est vu confier la gestion de l'ensemble des organismes mutualisateurs de fonds (fonds d'assurance formation, fonds de gestion du congé individuel de formation, organismes

mutualisateurs agréés pour l'alternance)² et d'un certain nombre d'organismes offreurs de formation. La FPC enfin est l'objet de négociations paritaires aussi bien au niveau interprofessionnel (initié par l'accord de 1970) qu'aux niveaux des branches professionnelles et des entreprises (initiés par la loi de février 1984). Les promoteurs de la loi de 1971 reconnaissent d'ailleurs l'objectif, sous-jacent à leur politique, de reconstruction du système français de relations professionnelles³ ;

— le pluralisme des organismes offreurs de formation.

Tableau 1
Budget de la formation professionnelle continue *

(en milliards de francs 1988)

	État	Entreprises	Régions	UNEDIC	Total des dépenses	Part des entreprises (%)	PIB	Total des dépenses/ PIB
1974	7,2	15,7	—	—	22,9	68,5	4 098,8	0,5 %
1978	14,7	18,8	—	—	33,4	56,3	4 711,5	0,7 %
1982	15,2	21,3	—	—	36,5	58,4	4 962,0	0,7 %
1984	12,7	21,9	2,9	—	37,5	58,4	5 047,5	0,7 %
1986	14,9	26,4	3,2	—	44,4	59,5	5 388,4	0,8 %
1988	17,3	30,7	3,4	0,5	51,3	59,8	5 692,7	0,9 %

Source : CEREQ, exploitation des documents annexes Formation professionnelle des projets de loi de Finances.

* Au sens de l'article L 900-1 du Code du travail (soit hors apprentissage, SIVP, TUC et formation des agents de l'État).

Portées par des enjeux d'ordre et d'origine différents, les orientations du dispositif ont été traversées par un certain nombre de débats au cœur desquels se situent toujours l'entreprise et les rapports entre l'individuel et le collectif. La loi, en instituant l'entreprise comme financeur et décideur d'actions de formation, a ouvert la voie à la reconnaissance de la fonction formative, voire éducative, de l'entreprise. Le déplacement des débats est à cet égard significatif. Les années 70 ont été marquées par l'antagonisme entre formation pour l'entreprise et formation pour l'individu nécessairement externe à celle-ci.

A partir des années 80 se dessine la recherche, à l'intérieur de l'entreprise, d'un consensus entre projets individuels et projets de l'entreprise. Une telle voie pouvant aller jusqu'à un partage de l'investissement formation sous la forme d'un co-investissement (cf. encadré p. 16).

2 Afin de mettre les ASFO (associations de formation créées par des groupements professionnels ou interprofessionnels patronaux dont le fonctionnement peut aboutir à une mutualisation partielle des sommes reçues des entreprises) en harmonie avec le principe de la loi de 1971 (mutualisation de la participation = gestion paritaire), les partenaires sociaux les ont dotées d'un conseil de perfectionnement paritaire. Ce conseil a des attributions de gestion pour les sommes qui font l'objet d'une mutualisation au sein de l'ASFO (avenant du 21 septembre 1982 à l'accord du 9 juillet 1970).

3 Cf. l'article de J. Delors dans ce numéro.

1 J. Fontanet, ministre du Travail. Sénat JO des débats, 18 juin 1971.

La mesure de la formation continue en entreprise

La source d'information statistique sur l'obligation de financement de la formation professionnelle des employeurs est la déclaration « 2483 », née de la loi de 1971, dont l'exploitation statistique est confiée au CEREQ. Issue d'une obligation fiscale, cette source en décrit les différentes modalités d'acquiescement. En revanche les données physiques ou plus qualitatives sont moins précises ou ne sont pas traitées (Berton, 1988 a).

Aux difficultés liées à l'origine et au contenu de la source disponible s'ajoutent des difficultés liées au champ auquel cette source s'applique et donc à la définition de la formation qu'elle retient. Les informations fournies portent sur la partie légale de la formation imputable dans le 1,2 %. En outre, la déclaration « 2483 » semble ne saisir qu'une fraction des actions de formation pourtant conformes aux normes légales. Le seuil de 1,2 % de la masse salariale atteint, certaines entreprises n'opèrent plus de comptabilisation (Delame, Serfaty, 1991). Même si la notion juridique de la formation évolue du stage (1971) à l'action de formation (1984), cette partie déclarée est loin de recouvrir l'ensemble des activités et des pratiques de formation des entreprises. Un travail récent (Méhaut et alii, 1989) à caractère monographique sur les innovations en formation fait apparaître un renouveau des formations « informelles » : reconnaissance du caractère formateur des situations de travail, notamment là où l'organisation du travail le permet, développement d'actions formatives articulées aux différents modes de mobilisation du personnel (cercles de qualité, groupes de résolution de problèmes, projet d'entreprise...), utilisation d'outils pédagogiques diversifiés (enseignement assisté par ordinateur), auto-formation.

Au stade le plus avancé, c'est l'entreprise dans son ensemble, et plus seulement le centre interne de formation et les formateurs professionnels, qui s'affirme comme productrice et organisatrice de savoirs. Cette nouvelle fonction s'appuie sur une diffusion de la fonction formation dans la hiérarchie, qui modifie les frontières entre formation informelle et formation formelle et transforme les rapports entre formation interne et formation externe.

C'est dans un tel contexte que sont avancées les idées de co-investissement en formation dont les formes les plus remarquables passent par une contractualisation individuelle prévoyant un partage des coûts de la formation, soit par mobilisation du temps de loisir, soit par des clauses d'obligation de service. De telles pratiques s'inscrivent en filiation directe de la théorie néoclassique du capital humain (Berton, 1988 b).

Deux domaines peuvent apparaître exemplaires de l'évolution de ce compromis social, l'un négatif, l'autre positif. Il s'agit d'une part des difficultés à rendre effectif l'exercice du congé individuel de formation. Malgré différentes relances et l'attribution d'un financement spécifique, le congé individuel de formation est limité par des difficultés structurelles de financement et des règles de sélection des demandes de la part des organismes paritaires pour le financement du congé individuel de formation⁴. Il s'agit d'autre part du mouvement actuel de diversification des formes et des espaces de validité des certifications. Sur ce terrain s'exprime clairement le compromis entre logiques d'entreprise et intérêts individuels. La formation continue a vu naître et se développer ses propres formes de certification (homologation), tandis qu'actuellement émerge la référence aux classifications des conventions collectives de branche (à propos des contrats de qualification ou du crédit formation individualisé, par exemple).

Dans le cadre général des transformations structurelles de la population active, l'importance des sorties du système éducatif, aux niveaux V et III notamment, la destruction nette d'emplois d'ouvriers qualifiés et non qualifiés sur la période, les mutations du contexte économique et social apportent des éléments d'explication décisifs à ce déplacement :

— la montée puis la permanence du chômage ont donné la priorité à l'emploi. La politique de formation des pouvoirs publics est devenue à partir de 1975 un appui à la politique de l'emploi (gestion sociale du chômage, insertion professionnelle des jeunes, traitement économique). Ces contraintes ont également provoqué aussi bien de la part des politiques d'entreprise (Dubar, Podevin, 1990) que des individus (à travers le congé individuel de formation par exemple) un recentrage sur des objectifs strictement professionnels, au détriment d'objectifs sociaux ou culturels ;

— l'intensification et le déplacement des contraintes économiques exercées sur le système productif conduisent les entreprises à rechercher de nouvelles formes de productivité à travers la recherche de flexibilité, de nouvelles formes d'organisation du travail, de nouvelles formes de mobilisation des salariés. Dans un tel contexte, l'accent est mis sur la gestion des compétences et sur de nouvelles articulations entre les différentes formes de formation. La formation cherche à s'intégrer au travail, alors que la période précédente, marquée par le taylorisme, avait, au moins légalement, consacré son extériorisation (cf. encadré p. 17-18).

⁴ Cf. l'article de J.-F. Nallet dans ce numéro.

La définition légale des actions de formation professionnelle continue

Les textes législatifs repris dans le Code du travail (article L 900-2) fixent le cadre et décrivent **les types d'actions de formation** qui entrent dans le champ d'application des dispositions de la loi.

1. **Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle:** permettre à toute personne sans qualification professionnelle et sans contrat de travail d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.
2. **Les actions d'adaptation:** faciliter l'accès des travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier ou à un nouvel emploi.
3. **Les actions de promotion:** permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
4. **Les actions de prévention:** réduire les risques d'inadaptation à l'évolution des techniques et des structures d'entreprise, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, dans ou en dehors de leur entreprise.
5. **Les actions de conversion:** permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.
6. **Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances:** offrir aux travailleurs, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

Cependant ces textes ne comportent aucune définition des actions de formation elles-mêmes. Celle-ci est précisée dans des textes réglementaires ou par voie de circulaires. Jusqu'en 1984, il est explicitement fait référence aux stages définis par une circulaire du 4 septembre 1972 comme « *périodes d'études théoriques ou pratiques ayant pour but la formation professionnelle continue et organisées conformément à une progression préalablement établie.* » Cette définition est reprise et complétée en ce qui concerne les stages internes en ces termes : « *les actions de formation financées par les employeurs comportent normalement un enseignement dispensé dans des locaux distincts des lieux de production. Toutefois, lorsque la formation comporte un enseignement pratique, celui-ci peut être donné sur les lieux de production à condition qu'il soit dispensé par un personnel ayant reçu un entraînement pédagogique, qu'il soit conforme à une progression préalablement établie et donne lieu en fin de stage à une appréciation des résultats obtenus.* »

A la suite de la loi de février 1984 qui consacre l'abandon du terme de stage, un décret du 3 avril 1985 précise la nouvelle définition des actions de formation : elles « *doivent se dérouler conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats. La formation est, en principe, dispensée dans des locaux distincts des lieux de production. Toutefois lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, celui-ci peut être donné sur les lieux de production.* » Dans ce cas, une procédure d'information des représentants du personnel sur les modalités d'exécution de la formation pratique est à prévoir. Des précisions supplémentaires sont apportées par une circulaire du 14 mars 1986 : « *ce n'est*

plus seulement en fonction d'une progression préalablement établie (comme l'exigeait la circulaire de 1972) mais replacée dans le cadre de la situation de l'entreprise et de son évolution que doit s'apprécier l'objectif pédagogique visé (...) La formation professionnelle, par ses orientations et ses objectifs, la façon dont ils sont définis et examinés, relève donc désormais d'une intégration à la situation de l'entreprise et à sa stratégie de développement face aux transformations technologiques, à l'évolution des emplois qui y sont liés ainsi qu'à celle des marchés.» Dans ce contexte, la circulaire propose une explicitation de la notion de « formation intégrée » en identifiant son articulation directe sur l'activité de production et sa réalisation sur les lieux de production « en utilisant comme support pédagogique les matériels de production, permettant aux actions de se dérouler, quand c'est nécessaire, sans financement supplémentaire. »

TROIS PÉRIODES

En ce qui concerne ses résultats, la formation professionnelle continue a connu une diffusion extensive dans les entreprises qui s'est traduite, sur l'ensemble de la période, par le doublement des destinataires des stages (2,6 millions en 1988).

Différents travaux sur les évolutions du système de formation professionnelle continue et, plus particulièrement, les grands indicateurs calculés à partir des déclarations des entreprises⁵ (Géhin, Verdier, 1988 – Berton, 1988 a – Géhin, Méhaut, 1988 – Méhaut, 1989) s'accordent pour proposer une périodisation en trois phases (tableau 2), ces évolutions se différenciant selon les secteurs d'activité et les tailles des entreprises.

1 – La période 1972 à 1978 correspond à une phase de croissance de l'effort de formation continue portée principalement par les entreprises. Il s'agit d'une phase d'adaptation aux normes créées par la loi de juillet 1971 qui recouvre deux effets :

– un effet mécanique lié au relèvement régulier du niveau de l'obligation légale (de 0,8 à 1 % en 1974, de 1 à 1,1 % en 1977. Cet effet s'applique principalement aux PME qui s'acquittent de leur obligation légale d'abord par des versements au trésor public et ensuite par des versements aux organismes mutualisateurs créés spécifiquement à cet effet : les fonds d'assurance formation (FAF) et les ASFO (tableau 3) ;

⁵ Les deux indicateurs, les plus couramment utilisés ou les plus significatifs, synthétisant l'intensité de l'effort de FPC des entreprises, sont le taux de participation financière (indicateur financier) qui rapporte les dépenses de formation au total de la masse salariale brute, et l'espérance de formation (indicateur physique) qui rapporte le total des heures de formation aux effectifs salariés (Dayan, Géhin, Verdier, 1986).

– un effet de comptabilisation et de formalisation des pratiques existantes pour les entreprises, souvent de grande taille, qui se préoccupaient déjà avant la loi de la formation de leurs salariés. L'indice d'écart du taux de participation financière entre les entreprises de plus de 2 000 salariés et les moins de 50 se réduit considérablement sur la période, passant de 5 à 3,6.

Tableau 2
**Taux de participation financière (TPF)
et espérance de formation (EF) selon la taille
des entreprises**

(en % et en heures)

		10-19 salariés	20-49	50-499	500-1 999	2 000 et plus	Total
1974	TPF	0,66	0,86	1,14	1,45	2,59	1,63
	EF	2	3	6	10	21	11
1978	TPF	0,86	1,03	1,28	1,66	2,83	1,82
	EF	1	3	6	10	20	10
1982	TPF	1	1,10	1,33	1,81	3,06	1,96
	EF	2	2	6	10	20	10
1984	TPF	1,13	1,20	1,46	2,02	3,47	2,17
	EF	3	4	7	12	22	11
1988	TPF	1,34	1,42	1,88	2,71	4,43	2,74
	EF	3	4	9	15	26	14

Source : CEREQ, exploitation des déclarations « 2 483 » des employeurs.

$$\text{TPF} = \frac{\text{dépenses totales de formation}}{\text{masse salariale brute}}$$

$$\text{EF} = \frac{\text{heures totales de formation}}{\text{effectifs salariés}}$$

2 – La deuxième phase (1978-1982) est une période d'attente et de repli. La croissance antérieure s'essouffle et les effets de la crise se font sentir sur l'expansion de la formation continue en entreprise. Ce domaine n'échappe pas au mouvement général de réduction des coûts et de rationalisation des dépenses. L'intervention publique s'oriente massivement vers les actions de formation et d'insertion professionnelle des jeunes.

Tableau 3
**Structure des dépenses
de formation professionnelle continue
selon la taille des entreprises ***

(en %)

	**	10-19 sal.	20-49 sal.	50-499 sal.	500-1 999 sal.	2 000 et plus	Total
1974	1	3	4	16	34	75	46
	2	66	68	67	58	23	44
	3	31	28	17	8	2	10
		100	100	100	100	100	100
1978	1	1	2	8	24	59	34
	2	39	43	48	46	24	35
	3	36	32	21	9	2	13
	4	24	23	23	21	15	18
	100	100	100	100	100	100	
1984	1	2	3	6	21	55	32
	2	34	35	41	44	25	33
	3	33	30	21	9	2	12
	4	21	21	21	17	12	16
	5	10	11	11	9	6	7
	100	100	100	100	100	100	
1988	1	1	2	6	17	50	28
	2	26	31	42	46	29	35
	3	37	33	22	11	4	11
	4	27	25	23	19	13	19
	5	9	9	7	7	4	7
	100	100	100	100	100	100	

Source : CEREQ, exploitation des déclarations « 2 483 » des employeurs.

* (Hors rémunération des stagiaires et dépenses diverses : taxe parafiscale, versements à des organismes agréés, contribution aux frais des CCI...).

** 1 : Dépenses de formation interne (y compris équipement)/dépenses totales
2 : Dépenses de formation externe (conventions de formation pour le plan de formation et le congé individuel)/dépenses totales
3 : Versements à des FAF/dépenses totales
4 : Dépenses pour la formation des jeunes (fiscalisées de 1978 à 1984 puis alternance : versements aux organismes mutualisateurs agréés et gestion directe des fonds)/dépenses totales
5 : Dépenses pour le congé individuel de formation (versements aux OPACIF)/dépenses totales.

3 – A partir de 1982 s'ouvre une nouvelle phase de croissance de l'effort de formation continue qui s'exprime à travers l'évolution rapide des montants déclarés par les grandes entreprises (de plus de 500 salariés). Se dessine alors un mouvement d'intégration plus étroite de la formation continue dans la stratégie générale des entreprises, comme le laisse entendre la montée progressive des dis-

cours sur l'investissement formation. Ce mouvement est appuyé par l'apparition de politiques publiques visant explicitement à développer la formation en entreprise, soit en touchant celles-ci directement, soit par le biais des branches professionnelles. La formation continue tend à devenir une composante structurelle des modifications en cours des modes de gestion et de mobilisation de la main-d'œuvre au-delà d'un rôle purement instrumental.

Durant cette dernière période se précise la répartition du budget formation des entreprises selon leur taille (tableau 3) :

– stabilisation des dépenses de formation interne pour les PME, réduction pour les grandes (plus de 500 salariés) ;

– réduction relative du recours au marché de la formation pour les petites, augmentation pour les grandes (plus de 500 salariés) ;

– progression de la part consacrée au financement de la formation des jeunes (alternance) dans toutes les classes de taille d'entreprise ;

– réduction de la part consacrée au financement du congé individuel de formation.

Au-delà de ces trois périodes qui marquent des évolutions dans les politiques de formation et dans ses modalités d'usage, chaque bilan effectué pose avec insistance une série de thèmes qui reviennent avec permanence et régularité. Il en est ainsi du thème du maintien des inégalités d'accès à la formation professionnelle continue et de celui du faible recours des PME à la formation.

DES THÈMES RÉCURRENTS

- Le maintien des inégalités d'accès à la formation

Malgré la diffusion extensive de la FPC dans les entreprises, son accès reste fortement différencié suivant l'âge, le sexe ou la catégorie professionnelle des salariés. Cependant, les inégalités liées à des caractéristiques individuelles paraissent largement surdéterminées par des inégalités liées à des caractéristiques structurelles comme la taille et le secteur d'activité de l'entreprise (Géhin, Verdier, 1988).

Après avoir été la catégorie professionnelle privilégiée des actions de formation dans les années 70, les ingénieurs et cadres ont cédé la place aux techniciens et agents de maîtrise sur la dernière période en termes d'espérance de formation (c'est-à-dire le nombre théorique moyen d'heures de formation). L'écart entre ces derniers et la catégorie la plus défavorisée, les ouvriers non qualifiés, s'accroît même entre 1984 et 1988.

- La faiblesse de la formation dans les PME

Les plus petites entreprises (de 10 à 19 salariés) assujetties à la loi de 1971 se situent encore, pour 80 % d'entre elles, au minimum de l'obligation de dépenses et leur participation évolue surtout en fonction des transformations du cadre légal. En 1987, deux petites entreprises sur trois ne comptaient pas de stagiaires alors que seulement une entreprise sur cent de plus de 2 000 salariés était dans ce cas. A certains égards, l'écart s'est même accru de 1972 à 1988 (tableaux 2 et 4).

Tableau 4

Évolution du taux de participation financière selon la taille des entreprises (1978-1982 et 1984-1988)

	(en %)					
	10-19 sal.	20-49 sal.	50-499 sal.	500-1 999 sal.	2 000 sal. et plus	Total
1978	0,86	1,03	1,28	1,66	2,83	1,82
1982	1	1,10	1,33	1,81	3,06	1,96
1982/1978	16 %	7 %	4 %	9 %	8 %	8 %
1984	1,13	1,20	1,46	2,02	3,47	2,17
1988	1,34	1,42	1,88	2,71	4,43	2,74
1988/1984	18 %	18 %	29 %	34 %	27 %	26 %

Source : CEREQ, exploitation des déclarations « 2 483 » des employeurs.

En 1988, plus de la moitié des entreprises de moins de 50 salariés n'avait envoyé aucun salarié en formation et les inégalités selon les catégories socioprofessionnelles se sont accusées entre les petites et les grandes entreprises. Dans une entreprise de 10 à 19 salariés, un ingénieur ou un cadre a dix fois plus de chances d'accéder à un stage qu'un ouvrier non qualifié ; le rapport est inférieur à 3 dans une entreprise de plus de 2 000 salariés. Cependant un ingénieur ou un cadre d'une PME aura deux fois moins de chance qu'un ouvrier d'une grande entreprise de bénéficier d'un stage.

Ces indicateurs témoignent de la permanence des difficultés que rencontrent le développement et la prise en charge de la formation professionnelle continue dans la gestion et la stratégie des petites entreprises.

L'obligation légale est restée pour les PME un prélèvement à caractère fiscal, qui a accentué le décalage entre la norme définie par le législateur et leurs comportements spontanés. Les institutions intermédiaires, loin de favoriser les PME, les ont plutôt désavantagées en ne finançant que des

actions de formation aux modalités peu compatibles avec leurs caractéristiques organisationnelles. Les PME privilégient, en effet, des apprentissages sur le tas ou en « doublon » comme mode spécifique de constitution des compétences, et elles ne peuvent que difficilement se séparer de leur personnel pour les envoyer en stages (Verdier, 1990). Ce n'est qu'à une date très récente que des modalités spécifiques d'aide au remplacement des salariés en formation des PME ont été prévues légalement (1991).

Ces considérations ne doivent pas masquer l'hétérogénéité du tissu des PME. L'appartenance sectorielle et la position économique sont des variables aussi déterminantes que la taille pour expliquer le recours à la formation continue.

DISPARITÉS ET MODES DE GESTION SECTORIELS

Parmi les facteurs structurant les disparités de formation professionnelle continue, ceux liés aux caractéristiques sectorielles des entreprises paraissent déterminants.

LES DISPARITÉS SECTORIELLES

Observée annuellement, la hiérarchie des secteurs en fonction de l'intensité de leur effort de formation professionnelle continue, sur l'ensemble de la période, reste stable. Cependant des évolutions plus marquées se dessinent à partir de 1984-1985 (tableaux 5 et 6).

Avant cette date, trois catégories de secteurs pouvaient être distinguées (Berton, 1988a, Géhin, 1989) :

- des secteurs à forte tradition de formation continue : ce sont des secteurs d'activité très concentrés de l'énergie et du tertiaire (transports et banques), qui utilisent depuis longtemps et massivement la formation dans la gestion de leur main-d'œuvre ;

- des situations intermédiaires : se trouve ici un groupe de secteurs où le recours à la formation est supérieur à la moyenne. Il s'agit de secteurs industriels, producteurs de biens d'équipement et de biens intermédiaires. Font également partie de ce groupe la parachimie-pharmacie, les assurances, les services non marchands ;

- des secteurs situés à proximité du minimum légal : ce sont des secteurs généralement peu concentrés qui regroupent l'ensemble des industries de biens de consommation, le BTP et quelques secteurs industriels (papier-carton, travail des

Tableau 5

Évolution du taux de participation financière selon le secteur d'activité (1978-1982 et 1984-1988)

(en %)

Secteurs d'activité (NAP 40)	Taux de participation financière					
	1978	1982	1982/78	1984	1988	1988/84
01 Agriculture et pêche	1,23	1,52	24	1,68	2,09	24
02 Industrie viande et lait	1,17	1,26	8	1,32	1,71	29
03 Autres IAA	1,32	1,38	4	1,51	1,97	30
04 Charbon	4,06	5,36	32	4,18	8,18	96
05 Pétrole	3,30	3,22	- 3	3,74	4,01	7
06 Électricité, gaz et eau	4,67	5,89	26	6,57	7,91	20
07 Sidérurgie	1,64	1,82	11	2,70	3,58	32
08 Métaux non ferreux	2,23	1,94	- 13	2,33	3,16	36
09 Matériaux de construction	1,33	1,48	11	1,60	1,93	21
10 Industrie du verre	1,54	1,53	- 1	1,88	2,48	32
11 Chimie	1,86	1,90	2	2,32	3,36	45
12 Industrie pharmaceutique	1,75	1,97	12	2,18	2,89	32
13 Fonderie et travail des métaux	1,17	1,18	1	1,34	1,70	27
14 Construction mécanique	1,20	1,28	7	1,41	1,85	31
15 Construction électrique	2,28	2,42	6	2,95	3,79	28
16 Construction automobile	1,75	1,80	3	1,98	2,95	49
17 Construction navale et aéronautique	1,42	1,59	12	1,96	2,93	49
18 Textile et habillement	1,10	1,15	4	1,24	1,50	21
19 Cuir et chaussures	1,09	1,17	7	1,21	1,45	20
20 Bois et ameublement	1,03	1,11	8	1,13	1,40	24
21 Industrie du papier et du carton	1,18	1,26	7	1,44	2,01	39
22 Imprimerie, presse et édition	1,17	1,24	6	1,28	1,58	23
23 Caoutchouc et plastique	1,81	1,94	7	2,00	2,59	29
24 Bâtiment génie civile et agricole	1,14	1,15	1	1,19	1,35	13
25 Commerce de gros alimentaire	1,09	1,16	6	1,26	1,49	18
26 Commerce de gros non alimentaire	1,26	1,31	4	1,46	1,93	32
27 Commerce de détail alimentaire	1,20	1,29	7	1,40	1,83	31
28 Commerce de détail non alimentaire	1,09	1,19	9	1,27	1,79	41
29 Réparation et commerce automobile	1,17	1,26	8	1,45	1,87	29
30 Hôtels-café-restaurants	1,02	1,27	24	1,29	1,67	29
31 Transports	3,62	3,87	7	3,81	4,69	23
32 Postes et télécommunications	-	-	-	-	-	-
33 Services aux entreprises	1,47	1,64	11	1,78	2,13	20
34 Services aux particuliers	1,19	1,27	7	1,36	1,55	14
35 Location-crédit-bail immobilier	1,12	1,17	4	1,33	1,66	25
36 Assurances	2,66	2,55	- 4	2,99	4,34	45
37 Organismes financiers	3,35	3,22	- 4	3,60	4,43	23
38 Services non marchands	2,31	2,24	- 3	2,40	2,81	17
Ensemble	1,82	1,96	8	2,17	2,74	26

Source : CEREQ, exploitation des déclarations « 2 483 » des employeurs.

métaux, construction mécanique); des activités commerciales (commerce de gros et de détail alimentaire ou non alimentaire, réparation et commerce automobile, hôtels-café-restaurants) et deux autres secteurs tertiaires (services marchands aux particuliers et location-crédit-bail immobilier).

A partir de 1984, au cours de la phase de croissance globale de l'effort de formation, des mouvements différenciés apparaissent qui modifient la position relative des secteurs les uns par rapport aux autres. En croisant le niveau de l'effort de for-

mation, aussi bien en termes physiques (espérance de formation (EF)) qu'en termes financiers (taux de participation (TPF)), avec la croissance de cet effort durant la période 1984-1988 apparaissent, dans la première catégorie, des secteurs qui ont considérablement augmenté leur effort de formation: secteurs industriels producteurs de biens d'équipement et de biens intermédiaires. Les secteurs « traditionnels » de cette catégorie (pétrole, transport, organismes financiers) voient leur position relative rétrograder du fait de la faiblesse de la croissance de leur effort (tableau 7, p. 23).

Tableau 6
Évolution de l'espérance de formation selon le secteur d'activité (1978-1982 et 1984-1988)

(en heures)

Secteurs d'activité (NAP 40)	Espérance de formation					
	1978	1982	1982/78 (en %)	1984	1988	1988/84 (en %)
01 Agriculture et pêche	5	6	20	8	10	25
02 Industrie viande et lait	5	5	-	6	8	33
03 Autres IAA	6	6	-	7	9	28
04 Charbon	30	40	33	29	53	83
05 Pétrole	30	25	-17	28	29	3
06 Électricité, gaz et eau	26	28	8	28	35	25
07 Sidérurgie	13	13	-	22	31	41
08 Métaux non ferreux	15	13	-13	15	22	47
09 Matériaux de construction	6	6	-	7	8	14
10 Industrie du verre	12	10	-17	11	15	36
11 Chimie	14	14	-	16	22	37
12 Industrie pharmaceutique	11	12	9	13	17	31
13 Fonderie et travail des métaux	6	5	-17	6	7	16
14 Construction mécanique	7	7	-	8	9	12
15 Construction électrique	14	15	7	18	24	33
16 Construction automobile	13	13	-	14	21	50
17 Construction navale et aéronautique	12	12	-	15	22	47
18 Textile et habillement	6	5	-17	6	6	-
19 Cuir et chaussures	6	5	-17	5	6	20
20 Bois et ameublement	3	3	-	4	5	25
21 Industrie du papier et du carton	3	5	66	7	9	28
22 Imprimerie, presse et édition	5	5	-	6	7	17
23 Caoutchouc et plastique	13	15	15	13	14	8
24 Bâtiment génie civile et agricole	2	1	-50	4	4	-
25 Commerce de gros alimentaire	3	3	-	4	6	50
26 Commerce de gros non alimentaire	6	6	-	7	9	28
27 Commerce de détail alimentaire	5	5	-	6	7	17
28 Commerce de détail non alimentaire	4	4	-	5	7	40
29 Réparation et commerce automobile	5	6	20	7	10	43
30 Hôtels-café-restaurants	3	4	33	4	6	50
31 Transports	24	25	4	22	24	9
32 Postes et télécommunications	-	-	-	17	21	23
33 Services aux entreprises	7	8	14	9	10	11
34 Services aux particuliers	5	5	-	7	7	-
35 Location-crédit-bail immobilier	3	3	-	5	9	80
36 Assurances	23	22	-5	24	31	29
37 Organismes financiers	29	26	-11	28	32	14
38 Services non marchands	15	13	-13	14	15	7
Ensemble	10	10	0	11	14	27

Source : CEREQ, exploitation des déclarations « 2 483 » des employeurs.

Dans la troisième catégorie des distinctions s'opèrent également avec l'émergence, en position intermédiaire, de quelques secteurs du commerce et des services (commerce de gros alimentaire, de détail non alimentaire, commerce et réparation automobile, hôtels-café-restaurants, location-crédit-bail immobilier).

La catégorie « techniciens, agents de maîtrise » est la catégorie professionnelle privilégiée des actions de formation des entreprises dans les années 80, d'un secteur à l'autre et d'une année à l'autre, des évolutions spécifiques se font jour. Mais elles sont largement liées aux modes sectoriels de gestion de main-d'œuvre.

FORMATIONS ET MODES SECTORIELS D'AJUSTEMENT ET DE RECOMPOSITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les cohérences et la cartographie sectorielles, tentées en fonction de la gestion de la main-d'œuvre, seront limitées aux secteurs industriels et aux établissements de 50 salariés et plus sur la période 1986-1988.

Les caractéristiques sectorielles retenues sont la formation (initiale et continue), et l'allocation de la main-d'œuvre, notamment par type de mobilité (interne ou externe) pour renouveler certaines catégories d'emplois. Un ensemble de liaisons

Tableau 7

Position des secteurs d'activité selon le niveau et le taux de croissance de leurs efforts de formation financiers et physiques (1978-1982 et 1984-1988)

Taux de croissance / Niveau	Fort	Moyen	Faible ou négatif
Élevé	04 Charbon 07 Sidérurgie 08 Métaux non ferreux 11 Chimie 15 Construction électrique 16 Construction automobile 17 Construction navale et aéronautique	06 Électricité, gaz et eau 36 Assurances	05 Pétrole 31 Transport 37 Organismes financiers
Moyen		10 Industrie du verre 12 Industrie pharmaceutique	23 Caoutchouc et plastique 38 Services non marchands
Faible	25 Commerce de gros alimentaire 28 Commerce de détail non alimentaire 29 Commerce et réparation automobile 30 Hôtels-café-restaurants 35 Location-crédit-bail immobilier	01 Agriculture et pêche 02 Industrie viande et lait 03 Autres IAA 20 Bois et ameublement 21 Industrie du papier et du carton 26 Commerce de gros non alimentaire	09 Matériaux de construction 13 Fonderie et travail des métaux 14 Construction mécanique 18 Textile, habillement 19 Cuir, chaussures 22 Imprimerie, presse, et édition 24 Bâtiment, génie civil et agricole 27 Commerce de détail alimentaire 33 Services aux entreprises 34 Services aux particuliers

entre diverses ressources, tant internes qu'externes, plus ou moins bien mobilisées et combinées, peut être mis en évidence. C'est ainsi que les efforts financiers et l'espérance d'accès à la formation continue, axe décisif dans la transformation des entreprises (Podevin, Verdier, 1989), doivent être rapprochés de pratiques d'ajustement de l'emploi s'appuyant sur des mobilités internes de type promotionnel.

Mais la formation continue elle-même est inséparable de l'importance et des choix faits en matière d'appel aux ressources qu'offre le système de formation initiale. Deux dimensions semblent prévaloir. L'une concerne la qualité de l'articulation entre formation initiale et formation continue et renvoie au dilemme bien connu : former ou recruter. L'autre touche aux règles de gestion du personnel et particulièrement aux choix en matière de recomposition de la main-d'œuvre.

Ces deux dimensions invitent à définir des types d'ajustement sectoriels allant des plus « dynamiques » aux plus « régressifs ». Auparavant, quelques traits dominants des rapports entre formation continue et formation initiale, formation continue et mobilité doivent être rappelés.

Globalement, la structure de qualification, et notamment la proportion de cadres, de techniciens et d'agents de maîtrise, mais aussi le taux de qualification ouvrière (OQ/ensemble des ouvriers), sont corrélés aux montants des dépenses de formation continue. Il y a, de façon générale, une relation causale forte entre l'accès à la formation continue et la possession d'un diplôme correspondant au niveau d'emploi (ici niveau III et plus pour les cadres, baccalauréat et plus pour les professions intermédiaires, CAP et plus pour les ouvriers). En d'autres termes, on a d'autant plus de chances d'accéder à la formation continue que l'on dispose déjà d'un niveau suffisant d'études, le plus souvent sanctionné par un diplôme. Cette corrélation, que nous retrouverons dans les trajectoires individuelles un peu plus loin, ruine l'intuition simpliste d'une substituabilité entre formation continue et formation initiale et confirme que « *la formation va à la formation* ». En outre, parmi les autres liaisons significatives, il faut remarquer que plus les dépenses de formation continue sont importantes, moins est étendue la disparité d'accès entre les catégories socioprofessionnelles (CSP) au sein d'un même secteur.

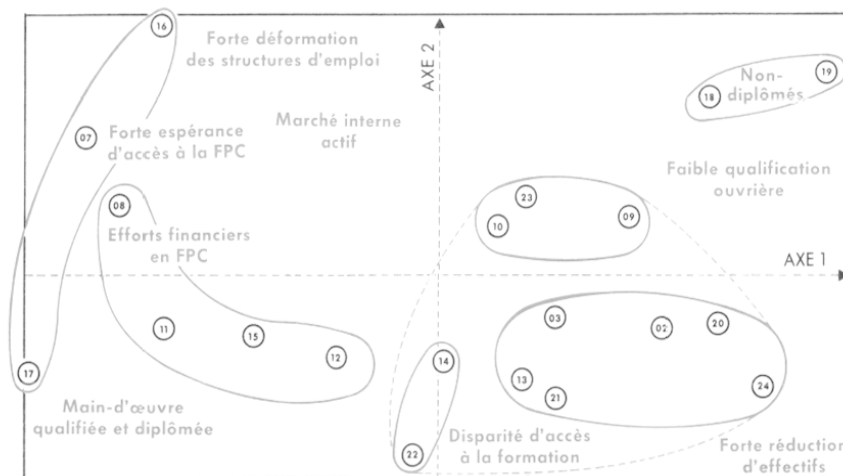
Concernant la gestion des mobilités, il ressort clairement (Podevin, 1989 et 1990) que l'appel au marché externe pour recomposer les stocks de compétences est d'autant plus fort que le secteur n'offre pas d'ajustements dynamiques qui prennent en compte la formation continue. Par ailleurs, les secteurs qui se trouvent, entre 1986 et 1988, dans une phase de restructuration intense avec réduction d'effectifs ne parviennent que difficilement à requalifier leur structure d'emplois autrement que par des ajustements passifs.

Soulignons, enfin, que le niveau de l'effort de formation continue en 1987 semble globalement (dans les secteurs industriels hors énergie) corrélé au taux de croissance de cet effort entre 1983 et 1987. Ce dernier présente une forte sensibilité aux transformations des structures d'emplois lorsque celles-ci se tournent vers le marché interne. Cette dernière liaison suggère donc l'absence de phénomène de rattrapage pour des secteurs qui se seraient engagés tardivement dans de réels efforts de formation continue.

A partir d'une analyse de données (analyse en composantes principales) et d'une classification (classification ascendante hiérarchique), nous pouvons dégager six modes typiques d'ajustement et de gestion de la main-d'œuvre sur vingt secteurs industriels.

Une première opposition permet nettement de différencier deux pôles de secteurs. Un premier pôle qui présente une main-d'œuvre qualifiée et bien

Graphique 1
Formation continue et gestions
de main-d'œuvre⁽¹⁾



(1) Premier plan d'inertie (62% de l'inertie totale) de l'analyse en correspondance principale sur vingt secteurs définis par des variables de gestion de main-d'œuvre.

Liste des secteurs industriels :

02 Viandes et produits laitiers	14 Construction mécanique
03 Autres produits agricoles et alimentaires	15 Construction électrique
07 Sidérurgie, première transformation de l'acier	16 Automobile et transport terrestre
08 Minerais et métaux non ferreux	17 Construction navale et aéronautique, armement
09 Matériaux de construction	18 Textile, habillement
10 Verre	19 Cuir et chaussures
11 Chimie de base et fibres synthétiques	20 Bois, meubles, industries diverses
12 Parachimie, pharmacie	21 Papier, carton
13 Fonderie et travail des métaux	22 Presse, imprimerie, édition
	23 Caoutchouc et matières plastiques
	24 Bâtiment, génie civil

Lecture :

Le premier axe oppose les secteurs qui concentrent une forte proportion d'emplois d'exécution, le plus souvent non qualifiés et occupés par une main-d'œuvre non diplômée, à ceux ayant un fort taux d'encadrement et d'ouvriers qualifiés disposant au moins d'un niveau V de formation. C'est l'axe de la qualification. Le second est l'axe de l'ajustement de l'emploi avec une opposition entre des réductions d'effectifs, le plus souvent pour des emplois d'ouvriers qualifiés, mais sans que la formation continue ait été mobilisée pour ces catégories, et des déformations des structures d'emploi qui, pour une part, procèdent du jeu combiné de mobilités internes et de permutations sur le marché externe.

formée avec des efforts de FPC importants, tant physiques que financiers. Ces secteurs sont aussi ceux où les ajustements de l'emploi reposent sur une gestion interne relativement active. Le second pôle regroupe les secteurs dont les niveaux de formation, initiale et continue, sont le plus souvent faibles, et se conjuguent avec une gestion de l'emploi relativement atone. Au-delà de cette opposition, ces deux groupes peuvent eux-mêmes être éclatés, mettant en relief des pratiques très diversifiées pour ne pas dire parfois opposées.

Au sein du premier pôle, deux sous-groupes apparaissent nettement :

— l'industrie navale et aéronautique, la sidérurgie et l'automobile. Ces secteurs connaissent des réductions importantes de leurs effectifs. L'espérance de formation y est forte et égalitaire, bien que les taux de participation financière ne soient pas parmi les plus élevés. Ces efforts sont nettement au service d'une dynamique promotionnelle qui semble concerner toutes les catégories d'actifs par ailleurs déjà bien formés ;

— les industries des non-ferreux, l'électricité-électronique, la chimie et la parachimie appartiennent au second sous-groupe avec une plus grande stabilité de l'emploi, un marché interne moins actif et un accès à la formation beaucoup plus discriminant. Dans ces secteurs, les ouvriers qualifiés sont moins souvent diplômés, alors que les professions intermédiaires et l'encadrement le sont dans des proportions beaucoup plus fortes.

Le second pôle se décompose en quatre sous-groupes :

— le moins « vertueux », tout d'abord, où se retrouvent le textile-habillement et les industries du cuir et de la chaussure, cumule de nombreux inconvénients : une très forte proportion de non-diplômés, des efforts de FPC très faibles et qui n'évoluent pas, une absence de dynamique interne en matière de gestion de l'emploi et une chute rapide des effectifs ;

— le second sous-groupe est plus hétérogène. Les secteurs du BTP, papier-carton, fonderie, industries

agro-alimentaires, bois-ameublement y offrent un niveau de formation de la main-d'œuvre très faible, notamment pour les professions intermédiaires où seulement le quart des effectifs dispose d'un diplôme au moins égal au niveau IV, mais globalement moins faible que dans le sous-groupe précédent. L'espérance de formation continue et les efforts financiers y sont parmi les plus bas de l'industrie et la dynamique interne de l'emploi reste souvent à construire. Un potentiel de qualifications existe cependant avec un taux de qualification ouvrière en moyenne supérieur à 55 % ;

— le troisième sous-groupe, où figurent les industries du caoutchouc et des secteurs plastiques, du verre et des matériaux de construction, se distingue des précédents par un taux de participation financière plus élevé, mais qui évolue très lentement, et des espérances d'accès plus marquées et aussi plus égalitaires. Par ailleurs, les marchés internes sont loin d'être inexistantes, mais surtout limités aux catégories ouvrières ;

— enfin, le dernier sous-groupe, qui ne concerne que la mécanique et l'imprimerie-édition, est par certains côtés plus proche du premier pôle : nombreux diplômés, taux de qualification ouvrière et taux d'encadrement élevés. Cependant, sa proximité avec les sous-groupes précédents se justifie surtout par la faiblesse des efforts physiques et financiers en matière de formation continue et par des marchés internes moins actifs. Les transformations structurelles des emplois étant principalement obtenues par des ajustements passifs que permettent les réductions d'effectifs, en particulier dans la mécanique. Ce sous-groupe est donc en situation intermédiaire et par là même ambiguë : entre le pôle « vertueux » à fort potentiel et celui, plus régressif, des secteurs qui n'ont pas encore engagé une phase significative de développement de la formation continue.

Le choix des sources

Sur le champ de la formation continue, deux sources peuvent être mobilisées :

— la première repose sur les déclarations obligatoires d'employeurs en matière de participation au financement de la formation professionnelle continue, définie par la loi de 1971 et ses décrets d'application. Ces déclarations, connues sous le nom de déclarations « 2483 », concernent les entreprises d'au moins dix salariés. Elles sont saisies et traitées, chaque année, par le CEREP (CEREP, 1989) (cf. encadré p. 16). Sur la période 1980-1985, cette source recense chaque année en moyenne 2 millions de stagiaires pour 2,3 millions de stages, stages qui sont d'une durée inférieure à quarante heures dans près de 70 % des cas ;

FORMATION ET PROMOTION

Pour remédier aux inégalités sociales que renforçait un système scolaire très sélectif et accorder « une seconde chance » aux salariés qui auraient été mis trop tôt à l'écart des formations initiales, une des ambitions politiques qui a prévalu lors de la mise en place du dispositif de formation continue était d'inscrire dans ses objectifs celui, essentiel, de la promotion sociale.

Comment un tel objectif a-t-il pu se traduire dans les faits ? Quelles sont les pratiques et leurs évolutions depuis la loi de 1971 ? Nous tenterons de répondre à ces questions en risquant quelques interprétations sur les liens complexes entre formation, promotion et mobilité.

Si la loi fait obligation à tout employeur occupant au moins dix salariés de consacrer une fraction de la masse salariale au financement de la formation professionnelle continue, cette obligation de moyens ne s'accompagne pas d'une obligation de résultats. Il n'y a donc aucune évaluation systématique des effets des actions de formation sur les mobilités professionnelles et, en particulier, sur les promotions.

La déclaration d'employeur (dite « 2483 »), avant tout conçue comme contrôle fiscal de l'acquittement de l'obligation de financement, ne permet pas de repérer ces effets. La seule source d'information est une enquête auprès d'individus (les enquêtes Formation-Qualification professionnelle (FQP)). Mais le repérage des actions de formation et la mise en relation de l'accès à la formation continue avec d'éventuelles mobilités présentent, dans ces enquêtes, quelques limites dans la mesure où la notion de stage retenue y est partielle.

— la seconde source, l'enquête Formation Qualification professionnelle (FQP), est réalisée par l'INSEE auprès des individus (46 500 personnes enquêtées en 1985) et échantillonnée à partir des recensements de la population. Elle est réalisée périodiquement (1964-1970-1977-1985) et retrace l'évolution des situations professionnelles durant les cinq années précédant l'enquête.

La formation continue (postscolaire) y est abordée grâce à deux séries de questions :

— d'une part, la formation à l'initiative de l'employeur : « Après avoir interrompu ou terminé vos études, avez-vous reçu un complément de formation ou suivi un stage à l'initiative de votre employeur ? »

— d'autre part, la formation à l'initiative personnelle : « Après avoir interrompu ou terminé vos études, avez-vous suivi un nouvel enseignement en dehors de votre entreprise (ou administration) à titre personnel ou en tant que demandeur d'emploi orienté par l'ANPE, l'APEC ou une ASSE-DIC ? »

Deux millions d'individus déclarent avoir terminé une formation continue à l'initiative de l'employeur entre 1980 et 1985, soit une moyenne annuelle de 400 000 stagiaires pour lesquels, dans 24 % des cas, les stages étaient d'une durée inférieure à quarante heures.

Même si, du point de vue des caractéristiques tant des bénéficiaires que des stages, les enquêtes FQP et les déclarations « 2483 » donnent en évolution des tendances convergentes, l'écart entre ces deux sources paraît démesuré en termes de nombres de stagiaires (et de structure des stages). Cet écart (de 1 à 5) s'explique en grande partie par une conception étroite de la formation continue dans les enquêtes FQP, réduisant celle-ci à des formes proches du modèle scolaire et correspondant principalement à des stages longs, extériorisés et à même de conduire à une certification. Il est donc vraisemblable que, dans certains cas, les

Par ailleurs, les notions de promotion et de mobilité sont relativement imprécises. Les formations de « promotion sociale » renvoient, selon certaines dispositions légales et réglementaires, à des formations hors-temps de travail (le plus souvent à l'initiative de l'individu)⁶. Par la suite, nous donnerons une acception moins restrictive de la promotion sociale, retenant comme critère général l'accès à une catégorie sociale de niveau supérieur (cf. encadré p. 27). La mobilité promotionnelle est définie comme un changement d'emploi dont le contenu ou la position hiérarchique sont considérés par l'individu comme requérant un niveau de qualification supérieur.

LA PROMOTION SOCIALE INDIVIDUELLE PASSE DÉSORMAIS AU SECOND PLAN

La promotion sociale, repérée ici par l'accès à une catégorie sociale supérieure, touche en moyenne près d'un salarié sur deux sur une durée de vie active de trente ans (Laulhe, 1990). Sur la période de cinq ans, entre 1980 et 1985, 10 % des salariés ont bénéficié d'une telle promotion. Mais des écarts importants apparaissent selon les catégories socioprofessionnelles et selon que ces dernières ont pu, sur cette même période, accéder ou non à des stages de formation continue (tableau 8).

⁶ C'est ce qu'on appelle depuis la loi de 1959 la promotion sociale du travail.

enquêtés n'ont pas déclaré de formation, considérant par exemple celle-ci comme faisant partie de l'exercice même de leur travail. Enfin, sur cette période de cinq ans, les mêmes individus peuvent avoir bénéficié de plusieurs stages (33 % des bénéficiaires de formation continue selon l'enquête FQP de 1985 sont dans ce cas), alors que l'enquête ne retiendra que le stage de niveau le plus élevé ou de durée la plus longue.

L'enquête FQP permet en outre d'établir un rapprochement entre l'accès à un stage de formation et d'éventuels changements dans les situations professionnelles : l'accès à un nouvel emploi de niveau de qualification ou de position hiérarchique supérieur. Un rapprochement direct peut alors être effectué entre formation et promotion. Mais l'enquête FQP va plus loin et établit implicitement une relation causale entre ces deux événements en faisant des éventuels changements d'emploi le résultat de la formation : « cette formation vous a-t-elle permis d'occuper un nouvel emploi ou d'accéder à de nouvelles fonctions (...). » Si cette relation n'est pas en elle-même contestable, le sens de la causalité retenue paraît plus incertain quand on sait que nombre de décisions de promotion précèdent l'envoi en formation.

Entre 1980 et 1985, 12,4 % des salariés ont suivi et terminé au moins une action de formation à l'initiative de leur employeur⁷. Entre 1972 et 1977, cette proportion n'était guère différente (11,9 %). Mais parmi eux, un salarié sur trois a suivi plusieurs formations en 1980-1985, contre un sur quatre en 1972-1977.

Les salariés envoyés en formation ont eu deux fois plus souvent (13,8 %) accès à une CSP supérieure que les salariés non formés (6,7 %) selon l'enquête FQP 1985. Quant à ceux qui ont entrepris une formation à leur initiative personnelle, cette fréquence est encore supérieure (16,9 %). Selon les CSP, la probabilité de promotion sociale est très variable. Ainsi, pour les ouvriers non qualifiés (ONQ) ayant eu accès à une formation à l'initiative de leur employeur, 55,4 % ont accédé à la catégorie supérieure, contre 14,2 % pour les employés, 12,9 % pour les ouvriers qualifiés et 9,3 % pour les techniciens.

La catégorie des ONQ semble donc particulièrement bénéficiaire de ce type de mobilité. En fait, cet avantage apparent est avant tout la conséquence d'un effet conjoncturel très fort, avec des restructurations industrielles de grande ampleur qui provoquent une chute rapide des effectifs d'ONQ. D'autre part, la forte croissance des sorties du système éducatif, au niveau V notamment,

⁷ Y compris les congés individuels de formation (CIF).

Les différentes formes de mobilité

Polysémique, le concept de mobilité est ici restreint à la mobilité professionnelle et socioprofessionnelle. Deux aspects de ce concept sont mobilisés :

— la **mobilité promotionnelle** (et promotion interne) correspond à l'accès à un emploi de niveau de qualification supérieur ou à une position hiérarchique plus élevée. Lorsqu'un tel accès se fait sans changement d'employeur, on parle alors de promotion interne ;

— la **promotion sociale** ne renvoie pas, ici, à son acception courante de mobilité sociale intergénérationnelle mais au passage, pour un même individu, d'une catégorie socioprofessionnelle (CSP) à une autre de niveau supérieur. Cinq CSP sont retenues : ouvriers non qualifiés, ouvriers qualifiés, employés, agents de maîtrise-techniciens, cadres-ingénieurs. Cette forme de mobilité sera évaluée dans l'enquête FQP en comparant la CSP occupée à la date de l'enquête avec celle occupée cinq ans plus tôt.

Le rapport entre ces deux formes de mobilité est difficile à établir avec les enquêtes FQP puisque la mobilité promotionnelle, pas plus que le changement de CSP, ne sont datés précisément à l'intérieur de la période d'observation. Toutefois, on remarque que la promotion sociale s'accompagne généralement d'une mobilité promotionnelle (plus rarement chez les ONQ). En revanche, l'inverse semble se vérifier beaucoup moins souvent (vraisemblablement de moins en moins souvent).

certain « déclassements » à l'embauche (Podevin, Viney, 1991) qui, pour partie, s'accompagnerait d'une formation complémentaire⁸.

Enfin, pour ces salariés ayant eu accès à la formation continue sur la période d'observation des enquêtes FQP, les chances de promotion sociale au cours de la même période se sont réduites au fil du temps (à l'exception des ONQ pour des raisons inverses de celles évoquées précédemment). Cette réduction est encore plus marquée lorsqu'il s'agit de formations à l'initiative individuelle, en particulier pour les techniciens (tableau 8).

La formation continue, orientée vers la promotion sociale au début des années 70, est désormais beaucoup plus liée à la gestion de l'emploi et aux transformations de l'organisation du travail.

Le passage d'une phase de croissance à une crise économique durable, où les contraintes de compétitivité, notamment externes, sont plus rigoureuses, a mis au premier plan la nécessité d'une transformation rapide des qualifications, qui semble de plus en plus éloignée de la finalité de promotion sociale individuelle. Cette finalité passe désormais après les objectifs plus strictement économiques, et si « une seconde chance » reste encore offerte aux salariés, elle est, dans bien des cas, devenue indisponible du degré d'implication des salariés dans l'organisation du travail, que cette implication soit forcée ou incitée, et de plus en plus reportée dans le temps...

Tableau 8
Mobilité promotionnelle et promotion sociale (1980-1985) *

(en %)

	Après formation continue à l'initiative de l'employeur		Après formation post-scol. à l'initiative de l'individu		Sans formation continue ni formation post-scolaire
	Mobilité promotionnelle	Promotion sociale	Mobilité promotionnelle	Promotion sociale	Promotion sociale
Ensemble des catégories	25,1	13,8	21,2	16,9	6,7
ONQ	27,5 (29,4) **	55,4 (32,2)	21,1 (32,5)	58,3 (43,1)	19,6
OQ	24,9 (29,6)	12,9 (19,2)	36,3 (37,6)	14,0 (22,3)	3,7
Employés	31,2 (29,2)	14,2 (23,1)	25,8 (32,8)	15,6 (26,1)	4,6
Techniciens	25,8 (28,6)	9,3 (9,4)	25,0 (44,1)	14,3 (19,3)	6,4
Cadres et Ingénieurs	21,5 (24,9)	—	22,5 (32,1)	—	—

Source : INSEE, FQP 1985 (FQP 77), Traitements CERECQ.

* Les passages ouvriers qualifiés → employés ne sont pas considérés ici.

** Les chiffres entre parenthèses sont ceux de la période (1972-1977).

se conjugue à cet effet comme le démontre la proportion sans cesse plus grande d'ONQ diplômés. La fréquence de passages ONQ → OQ s'expliquerait aussi par un mécanisme de rattrapage de

Tableau 9
Fréquence des promotions sociales pour les salariés ayant bénéficié d'une mobilité promotionnelle après formation entre 1980 et 1985 *

	Promotion sociale après :	
	formation à l'initiative de l'employeur	formation à l'initiative de l'individu
Ensemble	20,0	32,5
ONQ	73,3	91,3
OQ	20,5	32,3
Employés	23,0	37,2
Techniciens et agents de maîtrise	16,6	30,5
Cadres et Ingénieurs	—	—

Source : INSEE, FQP 1985, Traitements CERECQ.

* Les passages ouvriers qualifiés → employés ne sont pas considérés ici.

Toutefois, il ne faut pas confondre promotion sociale et mobilité professionnelle. Ces deux phénomènes ne vont pas nécessairement de pair.

⁸ De surcroît, il convient de noter que les différences relatives entre catégories dans les chances de changement de classe sociale sont structurellement biaisées du fait que, par définition, les cadres ne peuvent connaître de tels changements.

LA FORMATION CONTINUE EST-ELLE QUALIFIANTE ?

Rappelons que, quelle que soit la formation suivie entre 1980 et 1985, trois « formés » sur quatre ne connaissent ni promotion sociale ni mobilité promotionnelle au cours de la période d'observation (Dubar, Podevin, 1990). Pour les autres, un bon nombre des mobilités promotionnelles ne s'accompagnent pas d'un changement de catégorie sociale. Dans le cas des formations à l'initiative des entreprises, la fréquence des mobilités professionnelles est le double de celle des promotions sociales. D'autre part, alors que 46 % des salariés promus à la suite d'une formation à leur initiative personnelle changent d'entreprise, 5 % seulement sont dans ce cas parmi ceux qui ont bénéficié d'une promotion consécutive à une action de formation à l'initiative de l'employeur. Les mobilités promotionnelles liées à l'entreprise peuvent donc être assimilées à des promotions internes. Mais, là aussi, des différences apparaissent entre les CSP, notamment dans la mise en relation entre promotion interne et promotion sociale. C'est ainsi que les ONQ ont deux fois plus de chances de connaître au sein de leur entreprise un changement de catégorie sociale à l'occasion d'une action de formation qu'un accès à un emploi de niveau supérieur. Ce constat confirme la place particulière de cette catégorie, notamment des jeunes ONQ embauchés, dans le système d'emplois des entreprises (emplois de passage et de test). Les rapports s'inversent pour les autres catégories avec une fréquence de promotion interne supérieure à la fréquence de changement de CSP. Phénomène d'autant plus marqué que l'on s'élève dans la hiérarchie sociale (tableau 8).

Parmi les salariés ayant bénéficié d'une promotion interne, la proportion de ceux qui ont connu simultanément, entre 1980 et 1985, un changement de CSP, introduit une plus grande disparité entre catégories. Ainsi, trois fois sur quatre ces deux événements apparaissent liés pour les ONQ, contre une fois sur cinq pour les OQ et les employés, et seulement dans 16,6 % des cas pour les techniciens (tableau 9). Tout ceci corrobore le fait que les promotions internes renvoient aujourd'hui à des phénomènes dont la nature s'éloigne sensiblement de l'objectif de promotion sociale. D'une certaine manière, nous assistons depuis le début de la loi de 1971 à un changement de perspective.

Enfin, alors que la référence au diplôme et à la certification revient avec force depuis quelques années, aussi bien dans les pratiques de recrutement des entreprises que dans les revendications des salariés vis-à-vis de la reconnaissance et de la transférabilité des acquis de la formation, on peut

s'interroger sur l'influence, sur la carrière, des formations continues débouchant sur un diplôme.

La formation continue diplômante a toujours fait l'objet de nombreux débats dont un des enjeux est de faire reconnaître, notamment dans les conventions collectives, les acquis de formation. Sans entrer de plain-pied dans ce débat, il est néanmoins intéressant de l'éclairer en précisant les effets différenciés des formations diplômantes sur les parcours individuels.

Entre 1980 et 1985, le quart des salariés ayant suivi un stage de formation continue à l'initiative de leur employeur a obtenu un diplôme égal ou supérieur au niveau V (Education nationale, homologation ou certification « maison ») à l'issue de ce stage. Cette proportion était de 35 % entre 1972 et 1977.

On remarque que la probabilité de bénéficier d'une formation continue débouchant sur un diplôme est d'autant plus grande que l'individu possède déjà un diplôme de formation initiale. Ainsi, 26 % seulement des formations diplômantes concernaient des individus n'ayant aucun diplôme de formation initiale (cette part était de 34 % entre 1972 et 1977).

Enfin, il est intéressant de souligner que 42 % des personnes ayant bénéficié d'une formation diplômante entre 1980 et 1985 déclarent avoir accédé ensuite à un niveau de qualification supérieur, contre 18 % seulement pour ceux qui n'ont pas obtenu de diplôme au terme de leur stage (Podevin, Verdier, 1989). La rentabilité promotionnelle apparaît donc nettement plus forte pour les formations « diplômantes ».

UN LIEN DE PLUS EN PLUS DISTENDU ENTRE FORMATION ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Sur la période 1970-1985, on constate une forte baisse de la mobilité promotionnelle. Avant la mise en place du dispositif législatif, un stagiaire sur deux partis en formation à l'initiative de l'entreprise bénéficiait, à l'issue de sa formation, d'un emploi de niveau supérieur. De 1972 à 1977, cette proportion n'est plus que d'un sur trois et tombe, durant la première moitié des années 80, à près d'un sur quatre (tableau 10). Avec une intensité moindre, cette évolution se vérifie également pour les formations à l'initiative individuelle.

La rupture particulièrement marquée entre 1970 et 1977 des formations promouvantes s'explique non par une réduction du volume absolu des salariés formés qui s'estimaient en mobilité promotion-

nelle grâce à la formation suivie – puisque ce volume a presque triplé – mais par une progression extraordinairement rapide sur cette période du nombre total de stagiaires (multiplié par 4,5). Cette progression date plus précisément de 1974 et traduit un effet levier de la loi de 1971 tout à fait incontestable.

Ensuite, toujours selon les enquêtes FQP, entre la période 1972-1977 et la période 1980-1985, le volume de stagiaires formés à l'initiative de l'employeur n'a progressé que de 9 % alors que celui des stagiaires promus s'est réduit de 3 %. De plus en plus de salariés passent donc en formation sans que celle-ci s'accompagne, à court terme du moins, d'un changement de qualification. Tout au plus peut-on avancer que, pour certains, la formation a pu permettre le maintien dans l'emploi et pour d'autres faciliter d'éventuelles reconversions.

Tableau 10

**(a) Effets des formations
« à l'initiative de l'employeur » achevées
durant les cinq années précédant l'enquête
et déclarées par les salariés actifs
au moment de l'enquête ***

(en %)

Enquêtes	Mobilité promotionnelle	Mobilité horizontale	Pas de mobilité déclarée	Autres	Total
FQP 1970	55,4	3,4	39,2	2,0	100
FQP 1977	33,6	5,9	59,9	0,6	100
FQP 1985	28,0	7,7	64,1	0,2	100

**(b) Effets des formations
« à l'initiative personnelle » achevées durant
les cinq années précédant l'enquête
et déclarées par les salariés actifs
au moment de l'enquête**

(en %)

Enquêtes	Mobilité promotionnelle	Mobilité horizontale	Pas de mobilité déclarée	Trouver un premier emploi	Autres	Total
FQP 1970	35,2	4,1	60,7		3,0	100
FQP 1977	29,6	4,4	54,8	8,8	2,4	100
FQP 1985	21,2	6,7	57,2	13,5	1,4	100

Source : INSEE, enquêtes FQP, traitements CEREQ.

* Ont été exclues ici des formations qui se seraient déroulées dès l'entrée dans l'entreprise, et avant d'occuper un emploi, ainsi que celles liées à un contrat emploi-formation.

Comment expliquer que la formation apparaisse de moins en moins comme un outil au service de la promotion ? Entre formation continue et mobilité promotionnelle, la relation n'est jamais directe.

Elle est médiatisée par un ensemble de caractéristiques évoquées dans la deuxième partie, telles que la taille et la structure de qualifications de l'entreprise d'appartenance, le niveau de diplôme de formation initiale... En outre, il est difficile d'établir le sens même de cette causalité : la formation précède-t-elle le changement de niveau d'emploi où en est-elle la suite logique ? Enfin, la relation entre formation et mobilité promotionnelle dépend de plus en plus de la stratégie globale des entreprises. Une enquête récente du CEREQ (Capdevielle et alii, 1991) montre que 90 % des entreprises estiment qu'en matière de formation, le déroulement de carrières et les promotions ne sont pas les objectifs prioritaires. D'ailleurs, quand bien même il le serait, un tel objectif rencontrerait un double obstacle. En premier lieu, il buterait sur le nombre de postes disponibles pour accueillir à un niveau supérieur les bénéficiaires de formation (il aurait fallu un bouleversement invraisemblable des structures de qualifications pour absorber, par exemple, tous les nouveaux formés de la deuxième moitié des années 70). D'autre part, les entreprises considèrent de plus en plus souvent que la formation n'est, au mieux, qu'une condition nécessaire mais non suffisante de la promotion individuelle. Dans de nombreux cas, la décision de promouvoir précède l'envoi en formation. Or, d'autres critères concourent à une telle décision. Ce qui peut conduire à certains malentendus et, du même coup, à certaines frustrations si le salarié considère son investissement intellectuel sans retour.

La mobilité promotionnelle semble être au carrefour de deux séries de facteurs qui ne sont pas toujours directement compatibles : des facteurs structurels liés à la gestion et à la stratégie des entreprises, et des facteurs individuels parmi lesquels les caractéristiques socioprofessionnelles des salariés et leur projet personnel. A l'évidence, la formation tend davantage aujourd'hui vers une logique d'efficacité économique liée à des projets industriels précis, qu'à une volonté, explicite et prioritairement établie, de développer les promotions. Elle se situe dans une perspective d'anticipation de l'organisation à venir sans entraîner forcément de modification à court terme des positions individuelles.

Pour durcir le trait, on peut s'interroger sur le fait de savoir si ceux qui, aujourd'hui, bénéficient de promotion après (ou avant) formation, n'auraient pas été de toute façon promus ? De ce point de vue, la formation ne sert-elle pas d'instrument pour légitimer des choix opérés à partir de critères non directement liés à la formation ? La formation semble relever autant de l'ordre du signal que de l'acquisition de nouveaux savoirs, pareillement à

d'autres « investissements de forme » (sur la rémunération par exemple) propres à toute politique d'individualisation (Stankiewicz, 1988).

*
**

Si les années 80 ont consacré la prééminence de l'entreprise en matière de formation continue, atténuant progressivement certains objectifs initialement définis comme constitutifs d'une autonomie et d'un droit individuels, certains débats et développements récents amènent à reconsidérer, en la renforçant, la place de l'individu dans le dispositif actuel.

Sur le plan de la réduction de certaines inégalités, notamment celles qui résultent de situations d'échec en formation initiale, l'Etat a été conduit à intervenir (loi de juillet 1990) par l'affirmation d'un droit individuel à la qualification, autonome par rapport à l'entreprise. Le crédit formation individualisé concerne des personnes « infériorisées » aussi bien dans l'accès à la qualification que dans l'accès ou le maintien dans l'emploi. Il vise à faire acquérir un diplôme de niveau V ou un premier niveau dans les classifications des branches professionnelles. Se trouve ainsi organisée, à côté des initiatives de formation des employeurs, l'accession à un niveau minimum de qualification. Le public concerné se compose aussi bien de salariés, pour lesquels le crédit formation individualisé serait la relance et la consolidation d'un droit au congé individuel de formation, que de demandeurs d'emploi. Pour ces derniers apparaît une nouvelle responsabilité civique des employeurs avec les stages en entreprise dans le cadre de formules de formation en alternance.

Pour les autres catégories, en meilleure situation du point de vue de l'emploi et des acquis de formation, leur sort est renvoyé à la négociation, soit négociation individuelle sous la forme d'un contrat de formation passé entre l'individu et son entreprise, soit accord collectif d'entreprises ou de branches. La certification des formations est un enjeu décisif de ces négociations, d'autant plus important que la question est actuellement posée d'un partage de l'investissement formation entre le salarié et l'employeur.

Fabienne Berton et Gérard Podevin,
CEREQ

Bibliographie

- Berton F. (1988 a), « La formation continue financée par les entreprises. Données quantitatives 1972-1986 », *Actualité de la formation permanente* n° 93, mars-avril.
- Berton F. (1988 b), « Capital humain : une théorie d'actualité ? », *Education permanente* n° 95, octobre.
- Capdevielle Ph. et alii (1991), *Les entreprises françaises et la formation continue*, Rapport CEREQ, mars.
- CEREQ (1989) (publication annuelle), *Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises*, La Documentation française.
- Dayan J.-L., Géhin J.-P., Verdier E. (1986), « La formation continue dans l'industrie », *Formation Emploi* n° 16, octobre-décembre.
- Delame E., Serfaty E. (1990), Que dépensent réellement les entreprises pour la formation ?, *CEREQ BREF* n° 54.
- Dubar C., Podevin G. (1990), Formation et promotion en France depuis vingt ans, *CEREQ BREF* n° 59.
- Géhin J.-P. (1989), « L'évolution de la formation continue dans les secteurs d'activité (1973-1985) », *Formation Emploi* n° 25, janvier-mars.
- Géhin J.-P., Méhaut Ph. (1988) « Former et mesurer », *Actualité de la formation permanente* n° 96.
- Géhin J.-P., Verdier E. (1988), « Après 16 ans d'obligation légale, la formation professionnelle continue dans les entreprises », *Actualité de la formation permanente* n° 93.
- Laulhe P. (1990), « 4 millions d'actifs ont trente ans de carrière », *INSEE Première* n° 99, août.
- Méhaut Ph. et alii (1989), *Production et usage de la formation par et dans l'entreprise*, 4 tomes.
- Podevin G. (1989), « La contribution de la mobilité interne à la déformation des structures de l'emploi dans l'industrie », *Formation Emploi* n° 25.
- Podevin G. (1990), « Mobilité interne, promotions et renouvellement de la main-d'œuvre », *Travail et Emploi* n° 46.
- Podevin G., Verdier E. (1989), *Formation continue et compétitivité économique*, collection des études n° 51, CEREQ, septembre.
- Podevin G., Viney X. (1991), « Sortir de la catégorie des ouvriers non qualifiés pour les jeunes de niveau V : promotion et/ou reclassement ? », *Formation Emploi* (à paraître).
- Verdier E. (1990), « L'efficacité de la formation continue dans les PME », *Sociologie du Travail* n° 3, Dunod.
- Stankiewicz F. (1988), « L'entreprise à la recherche du marché perdu », *Cahiers Lillois d'économie et de sociologie* n° 12, 2^e semestre.