

Les jeunes ouvriers et la « formation tout au long de la vie » : promotion ou insertion ?¹

par Tristan Poullaouec*

Au sein de la jeunesse ouvrière, les inégalités de diplôme conditionnent les inégalités d'accès aux différents dispositifs de formation. Les plus diplômés espèrent lutter contre leur déclassement en s'engageant dans des formations organisées par les employeurs.

Les jeunes ouvriers passés par des dispositifs d'insertion les considèrent davantage comme un moyen de trouver un emploi que comme une possibilité d'améliorer leur formation.

Pour tenter d'éclairer le débat sur la « formation tout au long de la vie », on examinera la position et les attitudes des jeunes ouvriers en début de vie active face à la variété des dispositifs de formation. C'est peut-être au sein du monde ouvrier que se posent aujourd'hui de la manière la plus aiguë les questions qui hantent les réflexions sur la formation. Les ouvriers sont souvent en première ligne des restructurations économiques dans des secteurs où la compétitivité se joue de plus en plus sur la qualité du « capital

humain ». Les ouvriers, et en particulier les plus jeunes d'entre eux, sont également les plus touchés par le chômage de masse et par les difficultés d'insertion professionnelle ; problèmes dont on voit souvent le remède dans l'amélioration de la formation. Enfin, outre ces questions de compétitivité économique et

¹ Issu d'une communication faite à Rennes en mai 2002 pour les 9^{es} Journées d'études sur l'analyse longitudinale du marché du travail organisées par le Céreq et le Laboratoire d'analyse secondaire et méthodes appliquées à la sociologie (Lasmus), ce texte a bénéficié des remarques de deux rapporteurs, que nous remercions. Il s'inscrit dans un travail de thèse de doctorat portant sur la confrontation des familles ouvrières à la scolarisation et à l'insertion de leurs enfants.

* **Tristan Poullaouec** est ATER (attaché temporaire d'enseignement et de recherche) en sociologie à l'université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines et membre du Laboratoire Professions-Institutions-Temporalités (Prin-temps). Ses travaux portent sur le rapport des familles ouvrières à l'institution scolaire et au marché de l'emploi. Il a publié en 2004 (avec J.-P. Terrail) « École et divisions sociales », in Bouffartigue P. (dir.), *Le retour des classes*, La Dispute, Paris.

d'emploi, le rapport des jeunes ouvriers à la formation est emblématique de la transformation en cours du groupe ouvrier. Les scolarités des enfants d'ouvriers se sont certes améliorées ; pour autant, ceux-ci restent encore les moins bien dotés en capital scolaire nécessaire pour affronter le marché du travail. Les aspirations ouvrières à la promotion sociale par la voie scolaire sont devenues très fortes (Terrail, 1997) ; elles peuvent impliquer aujourd'hui un certain refus de l'héritage ouvrier légué par la génération précédente (Beaud, Pialoux, 1999).

Nous nous proposons donc d'explorer certaines raisons et quelques effets de l'accès inégal des jeunes ouvriers aux différents types de formation professionnelle continue, en interrogeant le rôle du parcours et de l'expérience scolaires dans ces processus. Les jeunes que nous avons retenus dans le champ de cette

étude sont sortis du système éducatif en 1992. Ils sont classés comme ouvriers (en emploi ou non) en 1997 (cf. **encadré 1**). Tous n'étaient pas ouvriers à leur premier emploi, tous n'ont pas la même origine sociale ni la même trajectoire scolaire, et tous ne resteront pas ouvriers. Cette diversité de parcours à l'égard de la condition ouvrière nous intéresse particulièrement pour comprendre l'engagement dans des dispositifs de formation. Cinq années après la fin des études ne suffisent pas à juger pleinement des effets de « la formation tout au long de la vie » ; cette durée permet cependant d'approcher au plus près l'influence de la socialisation scolaire sur les débuts de la vie active. Les premiers pas sur le marché du travail nous semblent une bonne fenêtre d'observation pour comprendre la redéfinition des aspirations des jeunes confrontés à la conversion de leurs titres scolaires en

Encadré 1

La population étudiée : les jeunes ouvriers en 1997

Nous nous sommes intéressés aux jeunes classés ouvriers en mars 1997, soit parce qu'ils occupent un emploi ouvrier à cette date, soit parce que leur dernier emploi occupé était un emploi ouvrier. Les épisodes de formation postscolaire hors emploi ou de formation continue en emploi sur lesquels nous nous penchons se sont ainsi déroulés entre la fin de leurs études et mars 1997, éventuellement donc à des dates où ils n'étaient pas forcément classés ouvriers. Nous ne pouvons donc pas évaluer rigoureusement les effets d'un passage par une formation au plan de la mobilité professionnelle. Les questions sur les conséquences de la formation continue en emploi nous renseignent cependant sur les augmentations de salaire ou de responsabilité, sur les changements d'emploi ou de contenu de l'activité de travail suite à la formation.

Dans cette enquête auprès de 26 359 sortants du système éducatif en 1992, nous avons considéré successivement deux populations.

Pour étudier les formations postsecondaires hors emploi, nous avons retenu les 7 893 jeunes appartenant au groupe socioprofessionnel des ouvriers en mars 1997, quelle que soit leur situation à cette date : actifs occupés, actifs en recherche d'emploi, ou inactifs. La moitié d'entre eux sont des enfants d'ouvriers. Plus de la moitié d'entre eux ont quitté l'école avec un CAP ou un BEP. Moins d'un pour cent d'entre eux possèdent un niveau bac + 3. Les niveaux I, II et III confondus représentent 4,5 % de l'ensemble.

S'agissant de l'investigation sur la formation organisée par les employeurs, nous avons limité la population étudiée aux 6 009 jeunes ouvriers actifs et occupés en mars 1997, salariés à la date d'enquête ou ayant été salariés pendant plus de six mois par le passé.

Chacune de ces deux populations est sans aucun doute très hétérogène, du point de vue de l'origine sociale, du parcours scolaire, du parcours professionnel menant à une position ouvrière en 1997. L'enquête permet ainsi d'interroger l'accès aux formations continues en emploi ou aux formations postsecondaires hors emploi selon certains de ces clivages à l'intérieur de la population des jeunes ouvriers de 1997.

position professionnelle. Deux types de formation sont l'occasion de juger du poids de la formation initiale sur le début de la trajectoire professionnelle : les formations en cours d'emploi décidées par l'employeur d'une part, et les formations hors emploi organisées par des institutions très diverses (Cnam, Greta, Afpa, Chambre de commerce, organisme privé, etc.)² d'autre part. Ces deux types de formations se sont déroulées entre la sortie du système éducatif en 1992 et 1997 : un ouvrier au chômage en 1997 peut avoir connu par le passé une formation organisée par un employeur, un ouvrier occupé en 1997 peut avoir suivi par le passé une formation postsecondaire hors emploi.

Si beaucoup de jeunes débutent leur vie active par des métiers ouvriers, ce point de départ est diversement valorisé selon notamment le parcours scolaire et l'anticipation du destin social probable. Nous faisons l'hypothèse que l'investissement des jeunes occupant des emplois ouvriers dans des formations décidées et financées par l'employeur a partie liée avec un rêve d'arrachement au travail ouvrier, qu'il s'inscrit dans une stratégie de sortie des positions ouvri res³. Partagé par la grande majorité d'entre eux, ce rejet des métiers ouvriers prend un sens diff rent selon le milieu social d'origine et le parcours scolaire. Les jeunes ouvriers en quête de formation sont-ils principalement des victimes d'un déclassement (scolaire ou social) qui cherchent à compenser la dépréciation de leurs titres scolaires ? Quant aux dispositifs d'insertion professionnelle par la formation, ils s'adressent plus souvent aux jeunes ouvriers demandeurs d'emploi en situation de précarité. Peut-on y voir une seconde chance pour ces jeunes ouvriers peu diplômés ou totalement démunis de bagage scolaire ? Ne s'agit-il pas au contraire fondamentalement d'une socialisation « préprofessionnelle » se substituant à l'apprentissage sur le tas du travail et prolongeant la socialisation scolaire dans l'attente indéterminée d'un vrai travail ?

² CNAM : Centre national des arts et métiers. Greta : Groupes d'établissements. Afpa : Association française nationale pour la formation professionnelle des adultes.

³ On sait qu'une partie des formations sont subies, tant par les salariés que par les chômeurs, qui doivent accepter la formation proposée, soit par leur employeur, soit par une institution chargée du traitement des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. Néanmoins, nous pouvons supposer que certains ouvriers en emploi l'envisagent tout de même comme une voie d'évitement de la condition ouvrière ou de promotion sur l'échelle des catégories ouvrières.

Pour comprendre ces articulations entre socialisation scolaire et socialisation professionnelle dans les différents dispositifs de formation suivis par les jeunes ouvriers, nous proposons une exploitation de l'enquête « Génération 92 » réalisée par le Céreq en 1997 (et accessoirement de l'enquête FQP réalisée par l'Insee en 1993, voir l'**encadré 2**). Dans un premier temps, nous traiterons des formations organisées par l'employeur au cours d'une séquence d'emploi ; dans un second temps, des formations postsecondaires hors emploi à l'initiative des jeunes actifs. Pour ces deux situations, nous examinerons certains déterminants de l'accès différencié des jeunes ouvriers à la formation et nous évaluerons l'impact de ces formations sur les débuts de la trajectoire professionnelle, tel qu'il peut être perçu par les intéressés.

LA FORMATION EN DÉBUT DE CARRIÈRE, INSTRUMENT DE PROMOTION DES JEUNES OUVRIERS ?

Des formations courtes directement adaptées au poste de travail

La formation continue est souvent implicitement assimilée à une opportunité dont il faut s'emparer ; cette conception laisse dans l'ombre le tri effectué par l'employeur parmi ses salariés dans sa politique de formation. Comme la qualification, la formation en entreprise est un rapport social conflictuel entre certains besoins techniques et des jugements sociaux sur ses bénéficiaires potentiels. Si tant est qu'on puisse décomposer l'influence des différents facteurs explicatifs, il appar it que « *ce ne sont pas les facteurs individuels liés au passé scolaire ou professionnel des adultes, mais les facteurs structurels liés aux caractéristiques et aux politiques des organisations qui ont pesé le plus lourd sur les chances d'accès à la formation professionnelle continue* » (Dubar, 2000).

Ainsi, c'est chez les ouvriers des secteurs de l'industrie automobile, des transports et des administrations que l'on trouve les plus forts taux d'accès à une formation continue organisée par l'entreprise.   l'inverse, les jeunes ouvriers de l'industrie agroalimentaire, de la construction, des services aux particuliers ou encore des industries de biens de consommation ont parmi les

Encadré 2

Enquête « Génération 92 » : les dispositifs de formation longue hors emploi et les formations organisées par des employeurs

Pour une présentation globale de l'enquête « Génération 92 », on se reportera au dossier de *Formation Emploi* qui lui est consacré (n° 73, janvier-mars 2001).

L'enquête permet d'étudier deux types de formation. Le questionnaire renseigne tout d'abord sur les formations longues d'au moins 300 heures (soit environ deux mois à temps plein) suivies en dehors d'un emploi (à l'exclusion des formations en contrat d'apprentissage ou de qualification). Il s'agit donc, dans ce premier type, de formations postsecondaires d'au moins deux mois ou équivalentes à un congé individuel de formation. Ces formations externes à l'entreprise sont considérées comme relevant formellement de « l'initiative des salariés ». Les renseignements utilisés ici sur ces formations concernent l'existence d'une période de stage en entreprise, la durée de la formation, l'institution à l'origine de l'orientation vers la formation, l'organisme formateur, le statut et les ressources de l'enquêté pendant la formation, le but visé par la formation et l'objectif principal assigné par l'enquêté à la formation, l'obtention de diplômes à l'issue de la formation.

La seconde partie du questionnaire, consacrée aux différentes séquences d'emploi rencontrées par l'enquêté entre la fin de ses études et 1997, renseigne sur la formation organisée par l'employeur, qu'il s'agisse d'un stage ou d'un complément de formation, financé ou organisé par lui. Seuls les salariés à la date d'enquête ou les enquêtés ayant été salariés pendant plus de six mois par le passé sont interrogés sur cet effort de formation des entreprises.

Nous nous sommes ici intéressés aux données sur la durée et la fonction de la formation organisée par l'employeur, sur la préparation ou l'obtention d'un diplôme à l'issue de la formation, sur les conséquences de la formation (du point de vue du salaire, des responsabilités dans le travail, de la mobilité professionnelle, du contenu de l'activité de travail).

Les emplois en contrat d'apprentissage ou de qualification sont là aussi hors champ de questionnement. Cette restriction du champ de la population enquêtée est sans doute regrettable, étant donné que les contrats d'apprentissage et les contrats de qualification constituent précisément des dispositifs de plus en plus fréquents alliant la formation professionnelle et l'emploi en début de carrière.

Nous avons également exploité les données relatives aux formations pour adultes dans l'enquête FQP réalisée par l'Insee en 1993, en nous limitant aux jeunes actifs de moins de 30 ans à la date d'enquête. Nous avons utilisé le secteur d'activité économique de l'établissement employeur pendant la formation continue, les intitulés des formations suivies, leurs conséquences sur l'emploi, la qualification ou le travail quotidien.

plus faibles taux d'accès à la formation continue. En outre, les différences de taille des établissements employeurs se combinent à ces variations sectorielles, une entreprise pouvant plus difficilement offrir une formation à ses salariés quand elle est de petite taille. Le taux d'accès des jeunes ouvriers de 1997 à une formation organisée par l'employeur varie ainsi du simple au triple, selon que l'établissement employeur compte au plus 10 salariés ou qu'il emploie plus de 200 salariés.

Lorsque des formations sont organisées par l'employeur, elles sont courtes (moins de deux mois le plus souvent) et visent l'adaptation au poste de travail⁴. Interrogés sur la fonction assignée à la formation suivie (plusieurs réponses étaient possibles), les jeunes ouvriers avancent d'abord l'apprentissage des techniques et du poste de travail, et bien plus rarement

⁴ Voir Hanchane, Lambert, 2003.

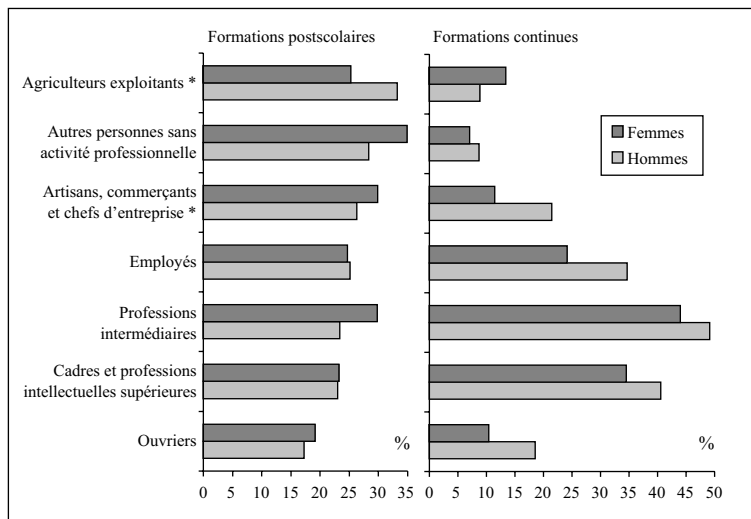
une préparation à la mobilité professionnelle. Dans la majorité des cas, la formation avait pour objectif de former le jeune ouvrier à une technique (64 %), de l'adapter à son poste de travail (54 %). Seule une petite minorité a vu dans la formation une fonction de remise à niveau (18 %), de préparation à un autre emploi (11 %) ou à un concours (4 %).

■ La formation va à la formation

Contrairement à leurs objectifs initiaux, l'usage des dispositifs de formation continue en entreprise n'a pas atténué les inégalités face à la formation, bien au contraire (cf. **graphique 1**). En matière d'accès à une formation professionnelle continue, force est de constater en première approche que « *la formation [en cours de vie active] va à la formation [initiale]* » (Gahéry, 1998, cité dans Bruzy, Ropé, 2000). En règle générale, plus on possède un niveau de formation initiale élevé, plus on a de chances de suivre une formation pour adultes. Les formations professionnelles pour adultes prolongent et renforcent ainsi les avantages liés aux meilleures formations initiales plus qu'elles ne compensent les handicaps liés à leur insuffisance (cf. **tableau 1** et **encadré 2**).

Parmi les jeunes ouvriers, les titulaires de baccalauréats professionnels, de BTS (brevet de technicien supérieur) ou de DUT (diplôme universitaire de technologie) connaissent ainsi des taux d'accès à des formations organisées par l'employeur bien plus élevés que les titulaires de CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou de BEP (brevet d'études professionnelles). Or ces diplômes ont été créés initialement non pas pour former des ouvriers mais des travailleurs appelés à occuper des positions sociales supérieures dans l'entreprise (des techniciens pour les bacs professionnels industriels par exemple). Nous pouvons donc supposer une stratégie de lutte contre le déclassement scolaire de la part des jeunes titulaires de ces diplômes mais occupant des emplois ouvriers. Pour s'arracher à la condition ouvrière, une telle lutte peut se traduire

Graphique 1
Taux d'accès des jeunes de moins de 30 ans aux formations pour adultes selon le sexe et le milieu social en 1993



Champ : jeunes actifs de moins de 30 ans

Exemple de lecture : près de 20 % des femmes ouvrières de moins de 30 ans en 1993 ont suivi une formation postsecondaire. * Concernant des effectifs peu nombreux, ces pourcentages sont fragiles.

Source : Enquête FQP 1993, Insee

Tableau 1
Taux d'accès des jeunes ouvriers à une formation continue organisée par l'employeur et à une formation postsecondaire hors emploi selon le niveau de formation

Part en % des ouvriers ayant suivi (pourcentages en ligne)	Une formation continue organisée par l'employeur	Une formation postsecondaire hors emploi
Ensemble	20	18
Niveau VI	8	30
Niveau V bis	13	25
Niveau V	18	14
Niveau IV secondaire	30	17
Niveau IV supérieur	31	33
Niveaux I, II et III	40	18

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1992, ouvriers en emploi ou au chômage en mars 1997. Les niveaux de sortie du système éducatif sont classés par taux d'accès croissant à une formation.

Exemple de lecture : 8 % des jeunes ouvriers sortis du système éducatif avec une formation de niveau VI ont eu accès à une formation continue organisée par leur employeur entre 1992 et 1997.

Source : Enquête « Génération 92 », Céreq, 1997.

Encadré 3

La nomenclature des niveaux de formation

Niveaux I et II	Diplômés de l'enseignement supérieur long, 2 ^e ou 3 ^e cycle, des grandes Écoles
Niveaux III	Diplômés à bac + 2 : DEUG, DUT, BTS, etc.
Niveaux IV supérieur	Sortants non diplômés de l'enseignement supérieur
Niveaux IV secondaire	Sortants diplômés ou non des classes de terminale de l'enseignement secondaire
Niveaux V	Sortants diplômés ou non de formations menant à un CAP ou à un BEP, sortants de 2 nd e ou de 1 ^{ère}
Niveaux V bis	Sortants des classes de 3 ^e , de 4 ^e et 3 ^e technologiques, des classes du 2 nd cycle court avant l'année terminale, des 5 ^e et 6 ^e de SES, de la formation professionnelle en EREA
Niveaux VI	Sorties du premier cycle du 2 nd degré (6 ^e - 5 ^e - 4 ^e), des formations pré-professionnelles CEP, CPPN, CPA, des quatre premières années de SES

Note : DEUG : Diplôme d'études universitaires générales. DUT : Diplôme universitaire de technologie. BTS : Brevet de technicien supérieur. SES : Section d'enseignement spécialisé. EREA : Établissement régional d'enseignement adapté. CEP : Certificat d'éducation professionnelle. CPPN : Classe pré-professionnelle de niveau. CPA : Classes préparatoire à l'apprentissage.

par un investissement sur les formations offertes par l'entreprise aux salariés qu'elle a besoin de former. Cette attitude se comprend d'autant mieux qu'à l'origine du choix de poursuivre en bac professionnel après un BEP se trouve souvent la volonté de s'évader des positions ouvrières (Eckert, 1999). La disposition par rapport à la formation nous semble être ici un révélateur de la projection de soi dans l'avenir.

Cette lecture est notamment guidée par des recherches déjà anciennes qui voulaient cerner le profil des jeunes ouvriers s'engageant dans des projets de promotion par la formation le long de la hiérarchie industrielle (accès à la maîtrise ou à des postes de technicien). À la fin des années 1950, une enquête quantitative montrait qu'il s'agissait surtout des jeunes ouvriers professionnels des grandes entreprises, issus de leurs écoles professionnelles ou des centres d'apprentissage. Ils concentraient alors un ensemble d'attitudes propres à cette nouvelle fraction de la jeunesse ouvrière dans ces générations : une ambition sociale indissociable d'un désir de ne pas se fixer trop vite professionnellement et d'une croyance dans l'efficacité d'un effort scolaire personnel (Maupéou, 1963).

La formation, pour s'échapper de la condition ouvrière ?

Quelques données de l'enquête « Génération 92 » du Céreq permettent d'étayer cette piste pour comprendre la situation des années 1990. Le **tableau 2** donne à voir que l'appréciation heureuse du parcours effectué, l'acceptation de la position atteinte et l'anticipation optimiste de l'avenir sont liées positivement à des taux d'accès à des formations continues supérieurs à la moyenne. À l'inverse, ceux qui déclarent avoir eu un parcours plutôt difficile, ceux qui ne sont pas satisfaits de leur situation et ceux qui sont pessimistes sur la suite de leur trajectoire ont moins souvent suivi ces formations continues.

Dans la même optique, on peut relier le rapport subjectif entretenu par les jeunes ouvriers à leur formation initiale aux chances d'accès à ces formations internes à l'entreprise. Questionnés successivement sur plusieurs motifs d'arrêt de leurs études, les jeunes occupant des emplois ouvriers déclarent fréquemment avoir été lassés de faire des études et avoir eu besoin de travailler (c'est le cas pour 56 % et

52 % d'entre eux respectivement), mais le motif qui rassemble le plus est l'envie de travailler (87 %), et plus rarement le sentiment qu'ils ne réussiraient pas au-delà (30 %). Si l'on croise les réponses à ces ques-

tions avec les chances d'accès à une formation continue interne à l'entreprise, on remarque une liaison (de faible ampleur mais positive là encore) entre une envie ou un besoin moins pressants de

Tableau 2
Les opinions sur le parcours professionnel et le suivi de formation

Selon la réponse à la question, % en ligne des ouvriers ayant suivi :

	une formation continue organisée par l'employeur	une formation postsecondaire hors emploi
Total :	20	18
<i>Si vous considérez votre parcours depuis la fin de vos études en 1992, vous diriez que votre parcours a été :</i>		
Plutôt facile	23	11
Plutôt difficile	18	24
<i>Opinion sur la situation actuelle. Vous diriez, ma situation professionnelle actuelle :</i>		
Me convient	22	16
Ne me convient pas	17	22
<i>Opinion sur la formation initiale. Vous diriez que : ma formation initiale a été plutôt :</i>		
Un atout	22	17
Un handicap	14	24
<i>Si la formation initiale est considérée comme un handicap. C'est parce que votre formation initiale était :</i>		
Trop faible	11	20
Trop générale	16	27
Trop pointue, trop spécifique	17	25
<i>Vous diriez que votre priorité a plutôt été :</i>		
De faire carrière	24	18
De gagner correctement votre vie	18	18
Ou de ménager votre vie hors travail	20	17
<i>Comment voyez-vous votre avenir professionnel ? Vous êtes plutôt :</i>		
inquiète pour votre avenir professionnel	17	21
optimiste pour votre avenir professionnel	22	16
<i>Pour progresser professionnellement, pensez-vous que vous devrez : changer plusieurs fois d'entreprise</i>		
Oui	18	21
Non	22	15
<i>Pour progresser professionnellement, pensez-vous que vous devrez : reprendre des études</i>		
Oui	24	23
Non	18	14
<i>Qu'est-ce que c'est pour vous travailler ?</i>		
Une nécessité à laquelle il faut bien se soumettre	18	17
C'est réaliser ses ambitions	23	18
C'est une manière de se faire plaisir	18	19

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1992, ouvriers en mars 1997.

Exemple de lecture : 23 % des jeunes ouvriers qui considèrent que leur parcours a été plutôt facile depuis 1992 ont eu accès à une formation continue organisée par leur employeur.

Source : Enquête « Génération 92 », Céreq, 1997.

travailler à la fin des études et l'engagement dans ces formations. De même, les jeunes ouvriers considérant que « *travailler, c'est réaliser ses ambitions* », et ceux qui pensent que « *pour progresser professionnellement, ils devront reprendre des études* » ont plus souvent suivi des formations proposées par l'employeur que les autres. Tout se passe comme si les jeunes ouvriers les moins enclins à l'installation par le travail à la fin de leurs études étaient aussi les plus disposés envers la formation ; celle-ci permettant peut-être de remettre à plus tard la stabilité professionnelle.

S'engager dans une formation pour lutter contre le déclassement

Afin de mieux cerner l'effet de la formation initiale sur l'investissement des jeunes ouvriers dans la formation continue en début de carrière, on peut différencier les ouvriers qualifiés des ouvriers non qualifiés pour raisonner à qualification égale. Si la qualification dépend grandement de la formation initiale, un niveau de formation n'assure cependant

Tableau 3

Taux d'accès des jeunes ouvriers à une formation continue organisée par l'employeur selon la position professionnelle, le niveau de sortie du système scolaire et la catégorie socioprofessionnelle du père

Part des ouvriers ayant suivi une formation continue organisée par l'employeur (% en ligne)

Taux d'accès selon la position professionnelle	
Ouvriers Non Qualifiés (ONQ)	16
Ouvriers Qualifiés (OQ)	25
Taux d'accès selon la position professionnelle et la formation initiale	
ONQ de niveau I, II ou III	30
ONQ de niveau IV	24
ONQ de niveau V	14
ONQ de niveau V bis et VI	9
OQ de niveau I, II ou III	48
OQ de niveau IV	35
OQ de niveau V	21
OQ de niveau V bis et VI	17
Taux d'accès selon la position professionnelle et l'origine sociale	
ONQ et père profession intermédiaire	26
ONQ et père cadre supérieur	19
ONQ et père artisan, commerçant ou chef d'entreprise	19
ONQ et père employé	18
ONQ et père ouvrier	14
ONQ et père agriculteur	10
OQ et père cadre supérieur	31
OQ et père profession intermédiaire	31
OQ et père agriculteur	28
OQ et père employé	25
OQ et père artisan, commerçant ou chef d'entreprise	25
OQ et père ouvrier	24

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1992, ouvriers en mars 1997.

Exemple de lecture : 16 % des jeunes ouvriers non qualifiés ont eu accès à une formation continue organisée par leur employeur. La catégorie socioprofessionnelle du père est celle qu'il occupait à la fin des études de son enfant.

Source : Enquête « Génération 92 », Céreq, 1997.

pas forcément un niveau de qualification lui correspondant. La formation continue peut ainsi être envisagée comme un moyen de lutter contre le déclassement. On sait que les taux d'accès des ouvriers qualifiés à ces formations sont supérieurs à ceux des ouvriers non qualifiés (cf. **tableau 3**). À niveau égal de formation initiale, les ouvriers qualifiés ont toujours plus souvent suivi une formation continue que les ouvriers non qualifiés. La position dans l'échelle des catégories ouvrières constitue en soit un facteur important d'engagement dans des formations continues. Il semble cependant que la formation initiale constitue un ressort plus puissant encore. À qualification égale, les taux d'accès à la formation continue augmentent plus fortement encore avec la formation initiale. Parmi les ouvriers qualifiés, les jeunes ouvriers bacheliers diplômés de l'enseignement supérieur (de niveaux I, II ou III) ont ainsi très souvent suivi des formations continues (près d'un sur deux, soit presque deux fois plus que l'ensemble des ouvriers qualifiés). Les jeunes ouvriers qualifiés de niveau IV (qui ont été jusqu'en terminale sans obtenir le bac ou dans l'enseignement supérieur sans en sortir diplômés) s'engagent également plus souvent que les autres dans des formations continues.

L'expérience du déclassement, le sentiment d'occuper une position sociale ne correspondant pas aux espérances placées dans le titre scolaire vont une dimension essentielle des débuts de la socialisation professionnelle ; ils peuvent expliquer l'engagement plus fréquent des jeunes ouvriers ayant suivi des études longues dans des formations continues. Si ceux-ci vont en formation pour échapper à un destin d'ouvrier, c'est aussi probablement parce que leur expérience scolaire relativement réussie les encourage à lutter pour s'élever dans l'entreprise. La maîtrise de savoirs écrits acquis lors du séjour prolongé dans l'institution scolaire les incite à prétendre aux postes de techniciens ou de cadres. *A contrario*, les jeunes ouvriers de niveau VI à V (sans aucun diplôme ou détenteurs d'un CAP ou d'un BEP) ont toutes les chances d'avoir connu un échec scolaire. Et cet échec scolaire décourage la tentation de se lancer dans une démarche de promotion sociale par la formation. La dévalorisation scolaire entraîne une dévalorisation de soi qui limite durablement la possibilité de se projeter dans un avenir hors des positions ouvrières.

■ Peu de promotions, peu de certifications

Le passage par des formations continues organisées par l'employeur améliore peu la carrière professionnelle des jeunes ouvriers : formation rime de moins en moins avec promotion (Podevin, 1999). Les jeunes ouvriers de moins de 30 ans ayant suivi une formation continue en entreprise connaissent rarement une mobilité professionnelle (au sein de la même entreprise ou dans une autre) : moins d'une fois sur cinq seulement (exploitation secondaire de l'enquête FQP de 1993). Et dans la grande majorité des cas, la formation n'a pas permis l'obtention d'un autre emploi. Elle a certes entraîné la plupart du temps (73 %) une position ou une qualification supérieures, mais qui ne se traduit pas par une augmentation de salaire (il est resté le même dans 79 % des cas). Les conséquences notables sont principalement liées aux conditions de travail quotidiennes. Pour un tiers des jeunes ouvriers, les conditions de travail se sont améliorées, notamment grâce à la meilleure connaissance des outils de travail. 28 % d'entre eux indiquent également que leurs responsabilités ont augmenté.

Quelques années plus tard, la situation n'a guère évolué. L'enquête « Génération 92 » montre qu'à l'issue des formations continues organisées par l'employeur, 84 % des jeunes ouvriers n'ont pas obtenu de certification. Près de neuf fois sur dix, ils occupent le même emploi. Ils notent eux aussi certains changements dans les contenus de leur activité (pour 35 % d'entre eux), et une augmentation des responsabilités (pour 40 % d'entre eux). Mais leur salaire a également stagné (dans 80 % des cas), alors que la formation continue devrait, selon toute logique, augmenter leur productivité⁵. De ce premier bilan, on peut déjà conclure que ces formations internes à l'entreprise adaptent principalement l'ouvrier à son poste de travail sans répondre aux espoirs de mobilité professionnelle. À court terme, elles ne constituent guère

⁵ Sans doute faudrait-il quelques années de suivi supplémentaire pour évaluer à plus long terme l'impact des formations sur les carrières de ces jeunes ouvriers. En outre, ne sont abordées ici que les formations les plus courtes, ; les formations longues (obtenues grâce à un congé individuel de formation) étant écartées du questionnement sur la formation en entreprise.

une préparation à la mobilité professionnelle, qui demeure pourtant une mission importante assignée à la formation tout au long de la vie. La formation est avant tout un investissement en capital humain de la part de l'employeur.

Le rôle prépondérant du parcours scolaire dans l'accès à la formation

Une analyse statistique raisonnant « toutes choses égales par ailleurs » (c'est-à-dire contrôlant l'effica-

Tableau 4
Les déterminants de l'accès des jeunes ouvriers à une formation organisée par l'employeur

	Modalité active	Écart à la situation de référence en %
% d'accès de la population de référence		22
Groupe socioprofessionnel du père <i>Réf. : Ouvrier</i>	Agriculteur	- 3
	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	+ 5
	Profession libérale, cadre, ingénieur, professeur	+ 2
	Technicien, profession intermédiaire	+ 8
	Employé	+ 1
Niveau de sortie du système éducatif <i>Réf. : Niveau V</i>	Niveaux I ou II	+ 20
	Niveau III	+ 24
	Niveau IV secondaire	+ 11
	Niveau IV supérieur	+ 12
	Niveau V bis	- 7
	Niveau VI	- 11
Taille de l'établissement employeur <i>Réf. : De 10 à 199 salariés</i>	Moins de 10 salariés	- 10
	200 salariés ou plus	+ 11
Sexe <i>Réf. : Homme</i>	Femme	- 11
Opinion sur le parcours professionnel depuis la fin des études <i>Réf. : Plutôt facile</i>	Plutôt difficile	- 3
Opinion sur la situation professionnelle actuelle <i>Réf. : Ma situation me convient</i>	Ma situation professionnelle actuelle ne me convient pas	- 4
Opinion sur la formation initiale <i>Réf. : a été plutôt un atout</i>	Ma formation initiale a été plutôt un handicap	- 7
	Ne sait pas	- 7
Opinion sur l'avenir professionnel <i>Réf. : Pour progresser professionnellement, pensez-vous que vous devrez reprendre des études ? Non</i>	Oui	+ 6

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1992, ouvriers en mars 1997.

Exemple de lecture : il s'agit d'un modèle de type logit (méthode de régression sur données qualitatives utilisant une échelle logistique). On part d'une situation de référence signalée en italique : un jeune homme fils d'ouvrier sorti du système éducatif en 1992 avec une formation de niveau V et ouvrier en 1997 dans un établissement de 10 à 199 salariés, estimant que son parcours professionnel a été plutôt facile depuis la fin de ses études, que sa situation professionnelle lui convient, que sa formation initiale a été plutôt un atout et qu'il ne devra pas reprendre des études pour progresser professionnellement, a 22 % de chances d'avoir eu accès à une formation organisée par un employeur entre 1992 et 1997. Le modèle permet d'estimer que cette probabilité serait de 46 % (22 + 24) s'il s'agissait d'une personne ayant un diplôme de niveau III et les mêmes caractéristiques par ailleurs. L'écart des chances (24 points) mesure ainsi l'effet propre du niveau de formation sur l'accès à une formation organisée par un employeur. Tous les coefficients des paramètres du modèle sont significatifs au seuil de 1 %.

Source : Enquête « Génération 92 », Céreq, 1997.

cité propre de chacune des variables prises en compte dans le modèle de régression) permet de comparer l'influence spécifique de différents facteurs⁶ (cf. **tableau 4**). Cette analyse confirme le rôle prépondérant du parcours scolaire (ainsi que de la taille de l'entreprise, seul indice que nous ayons retenu des facteurs explicatifs tenant aux caractéristiques de l'employeur), les pourcentages d'écart à la situation de référence associés étant les plus élevés de la colonne. Elle fait apparaître l'importance ensuite des rapports sociaux de sexe dans l'accès à la formation. Une analyse plus fouillée devrait chercher l'origine de cette inégalité sexuée d'accès à la formation dans les handicaps liés au travail à temps partiel et aux contraintes familiales subies par les jeunes ouvrières (Fournier, 2001).

Les autres paramètres introduits dans le modèle ont des influences moindres. Une fois contrôlé le niveau de diplôme, on remarque tout de même que l'origine sociale continue de différencier les jeunes ouvriers dans l'accès à la formation continue. Les jeunes ouvriers issus des classes moyennes ou supérieures recourent plus souvent à la formation continue pour atteindre une position sociale plus conforme aux projets qu'ils ont formés dans leur milieu familial d'origine (cf. **tableaux 4, et 3** également). Sans doute les fils de cadres moyens ou supérieurs qui se retrouvent ouvriers utilisent-ils davantage la formation proposée par l'entreprise comme instrument de promotion sociale pour rattraper la position et la trajectoire sociales dont ils ont dévié. Nous avons aussi tenté de tenir compte, dans cette analyse, de certaines questions d'opinion, dont la régression logistique atteste l'influence. Le sentiment d'être handicapé par son bagage scolaire au cours des premiers pas sur le marché du travail est ici nettement corrélé à un moindre accès à la formation continue. La conviction que la progression professionnelle passe par la reprise d'études va au contraire de pair avec de meilleures chances d'accès à une formation

⁶ Ne perdons pas de vue que ces facteurs n'agissent jamais isolément dans la réalité sociale, et n'accordons pas non plus trop d'importance à des situations trop improbables (ainsi, s'interroger sur les facteurs d'accès à la formation organisée par l'employeur pour une fille de cadre supérieur possédant un diplôme de niveau bac + 3 et travaillant comme ouvrière non qualifiée dans une grande entreprise de plus de 200 salariés, serait d'un intérêt limité pour notre questionnement).

continue. L'accès à la formation est donc indissociable d'un rapport subjectif à l'avenir professionnel où le passé scolaire est assez décisif.

L'INSERTION PAR LA FORMATION : FAIBLE INFLUENCE SUR LE RETOUR À L'EMPLOI

Des formations longues en alternance souvent suivies par les demandeurs d'emploi

Contrairement aux formations organisées par un employeur, les formations postsecondaires hors emploi sont relativement longues : dans plus des deux tiers des cas, elles durent plus de 700 heures, soit cinq mois à temps plein. Plus de trois fois sur quatre, cette formation comporte une période de stage en entreprise. Les formations à temps plein représentent la très grande majorité des situations. Ces traits communs se retrouvent dans une grande variété de dispositifs. Si les organismes publics (université, Cnam, mais surtout Greta et Afp) représentent plus du tiers des organismes formateurs, les organismes privés de formation rassemblent plus d'une formation sur cinq décrite dans l'enquête. Depuis la fin des années 1960, ces organismes privés aux statuts très divers se sont multipliés pour occuper un marché de la formation de plus en plus vaste (Dubar, 2000).

Par rapport aux formations internes à l'entreprise, ces formations sont donc sans doute beaucoup plus variées et hétérogènes du point de vue de leurs objectifs et contenus, ce qui rend difficile toute généralisation quant aux motivations des publics et aux effets de ces formations sur les parcours d'insertion et les carrières professionnelles. La position par rapport à l'emploi clive également le public ouvrier de ces formations (cf. **tableau 5**). Pendant cette formation, un grand nombre de jeunes ouvriers étaient au chômage (46 % d'entre eux). Ils suivaient alors cette formation le plus souvent en tant que stagiaires de la formation professionnelle, et dans une moindre mesure dans le cadre d'une allocation de formation reclassement. Beaucoup d'autres étaient salariés (37 %), mais rarement en Congé individuel de formation. Ceux qui n'étaient ni salariés ni demandeurs d'emploi étaient encore étudiants, au service

Tableau 5
Statuts et ressources pendant la formation postsecondaire hors emploi
(en % colonne)

Statut	
Salarié	36
Dont : sans Congé individuel de formation	31
Dont : en Congé individuel de formation	5
Demandeur d'emploi	47
Dont : stagiaire de la formation professionnelle	26
Dont : en Allocation Formation Reclassement	18
Dont : en Convention de reconversion	2
Dont : allocataire du Revenu minimum d'insertion	1
Étudiant, scolaire	12
Autre	5
Ressources citées (plusieurs réponses possibles)	
Votre salaire, une allocation, une indemnité	87
Votre famille	21
Des économies personnelles	11
Votre conjoint	4
Autre	2

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1992, ouvriers en mars 1997, ayant suivi une formation postsecondaire.

Exemple de lecture : 46 % des jeunes ouvriers ayant suivi une formation postsecondaire étaient demandeurs d'emploi durant cette formation.

Source : Enquête « Génération 92 », Céreq, 1997.

national, etc. Les ressources financières des jeunes ouvriers qui se sont engagés dans ces formations sont liées à cette position par rapport à l'emploi. 87 % d'entre eux citent un salaire, une allocation ou une indemnité. Les ressources personnelles ou familiales ne viennent sans doute qu'en complément le plus souvent.

La formation postsecondaire prolonge les parcours scolaires des non-diplômés

Les déterminants scolaires de l'orientation de ces jeunes ouvriers vers des formations postsecondaires hors emploi sont à rechercher à la fois dans le niveau et dans la filière de scolarisation (**tableau 1**). Les jeunes ouvriers sortis des filières les moins professionnalisées (classes généralistes de collège et de lycée, bacheliers généraux) sont les plus nombreux à accéder à ces formations ; ils s'opposent en cela aux titulaires de bacs professionnels, de CAP ou de BEP. Si l'on raisonne en niveau de formation

initiale, ce sont les jeunes ouvriers sortants non diplômés de l'enseignement supérieur ou du premier cycle du second degré (niveaux IV supérieur et VI) qui ont les plus grandes chances de suivre ces formations postsecondaires hors emploi (ainsi que les niveaux V bis, légèrement au-dessus de la moyenne). Il est donc possible de dégager au moins deux profils scolaires parmi le public ouvrier des formations postsecondaires : d'une part, les jeunes dont le parcours scolaire est marqué assez tôt par l'échec scolaire et qui quittent le système éducatif sans certification ; d'autre part, ceux qui ont séjourné plus longtemps dans les filières générales, voire commencé des études supérieures, mais en sortent également sans diplôme.

Les jeunes chômeurs en formation en quête d'un emploi

Concentrons-nous sur la situation des jeunes ouvriers au chômage en 1997 lorsqu'ils se sont engagés dans une formation postsecondaire. Très souvent, l'accès à ce type de formation est proposé par les institutions chargées de l'insertion professionnelle des jeunes (Demazière, 1995). Dans 41 % des cas, l'Agence nationale pour l'emploi (Anpe), la Mission locale pour

l'emploi, la mairie ou encore les Permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) sont citées quand on demande aux jeunes ouvriers qui les a orientés vers ces formations postsecondaires hors emploi (*cf.* **tableau 6**). Une enquête de terrain menée dans une Mission locale pour l'emploi a mis à jour les décalages et les malentendus entre les attentes des jeunes (qui cherchent un emploi, ou faute de mieux un stage pour s'occuper) et les propositions des conseillers de formation (qui offrent une formation comme remède aux problèmes d'insertion) (Beaud, 1996). L'enquête statistique illustre à sa manière ces différences de conceptions du rôle de la formation. Elle distingue utilement le but officiel de ces formations de l'objectif déclaré par les enquêtés eux-mêmes (**tableau 6**). Les formations postsecondaires préparaient très souvent les jeunes à obtenir une certification. Les titres dont la valeur d'échange est garantie par l'État (diplôme d'État ou de l'Éducation nationale, concours de la fonction publique) sont les plus prisés. Mais l'objectif assigné à ces formations par les intéressés eux-mêmes est encore

plus directement axé sur l'emploi. Il s'agit avant tout d'en trouver un, nombreux étant sans emploi, d'atteindre un niveau de formation supérieur, mais aussi de se réorienter ou de changer de métier. Parmi les jeunes ouvriers qui ont suivi des formations postsecondaires, les demandeurs d'emploi sont ceux qui citent évidemment le plus souvent l'obtention d'un emploi comme objectif de la formation (47 % contre 39 % en moyenne). Mais ils déclarent également plus souvent que les salariés ne pas avoir atteint cet objectif (39 % contre 32 %).

Tableau 6
Objectifs de la formation postsecondaire (en % colonne)

« À quoi cette formation préparait-elle ? »	
Obtenir un diplôme de l'Éducation nationale ou d'État	43
Rien de tout cela	25
Obtenir un titre professionnel	17
Obtenir une certification professionnelle de branche (CQP)	14
Réussir un concours de la fonction publique	1
« Quel était votre objectif principal en suivant cette formation ? »	
Trouver un emploi	39
Atteindre un niveau de formation supérieur	24
Vous réorienter, changer de métier	19
Vous cultiver, accroître vos connaissances	8
Obtenir un meilleur salaire, plus de responsabilité	6
Autre	5
« Qui vous a orienté vers cette formation ? »	
Un organisme (ANPE, Permanences d'accueil, d'information et d'orientation -, mission locale, mairie)	41
Vous-même	41
Votre employeur	8
Autre	7
L'établissement ou l'organisme de formation lui-même	3

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1992, ouvriers en mars 1997, ayant suivi une formation postsecondaire.

Exemple de lecture : 39 % des jeunes ouvriers ayant suivi une formation postsecondaire l'ont fait pour trouver un emploi.

Source : Enquête « Génération 92 », Céreq, 1997.

Une nouvelle qualification qui n'empêche pas le chômage

On peut essayer d'évaluer sommairement l'impact de ces formations sur le parcours à la fois objectif et subjectif des jeunes ouvriers. La formation postsecondaire

n'a pas été sans effet au regard de leur certification. Sans qu'on puisse dire précisément si elle a amélioré leur niveau de formation, on constate que 24 % des jeunes ouvriers ayant suivi une formation postsecondaire ont obtenu un diplôme de l'Éducation nationale ou d'État depuis la fin de leurs études (contre 5 % seulement parmi ceux qui n'en ont pas suivi). Dans 44 % des cas, il s'agissait alors d'un CAP. Hormis ces diplômes nationaux, 12 % d'entre eux déclarent également avoir obtenu un titre délivré par une branche professionnelle (contre 5 % pour les autres jeunes ouvriers). La formation postsecondaire a donc pu fournir une nouvelle qualification à un tiers de jeunes ouvriers. Mais elle n'a vraisemblablement pas suffi à sortir du chômage ceux qui y étaient. Les jeunes ouvriers ayant achevé une formation postsecondaire depuis 1992 (principalement comme demandeurs d'emploi) sont plus souvent au chômage en mars 1997 que les autres jeunes ouvriers (26 % contre 14 %). Ils sont également deux fois plus souvent intérimaires (6 % contre 3 %). Mais peut-être leur situation serait-elle plus défavorable encore s'ils n'avaient pas suivi ces formations.

Sans aborder la délicate question de la mesure de l'efficacité des stages de formation (Demazière, 1995), on peut comprendre, au regard de ces chiffres, que les jeunes ouvriers ayant bénéficié de ces formations conçoivent leurs débuts sur le marché du travail avec davantage de pessimisme. En effet, 71 % d'entre eux trouvent que leur parcours professionnel a été plutôt difficile (contre 50 % des autres jeunes ouvriers). 48 % d'entre eux déclarent aussi être plutôt inquiets pour leur avenir professionnel (contre 40 %). Et ils ont majoritairement intégré l'idée qu'ils doivent reprendre des études pour progresser professionnellement (53 % contre 39 %). La formation a pour eux toutes les chances d'être perçue comme un impératif personnel, d'autant plus pressant qu'ils ont déjà souvent été classés comme mauvais élèves par l'institution scolaire, et étiquetés comme « bas niveau de qualification » par les professionnels de l'insertion.

Des études sur les stages de formation à destination des jeunes non diplômés ont révélé que ces dispositifs constituent alors une socialisation professionnelle particulière, se substituant à la socialisation directe au travail et prolongeant la socialisation scolaire. L'expérience sociale des jeunes ouvriers y est marquée par l'alternance entre des stages « occupationnels » et des emplois précaires ; cette alternance les insère dans les réseaux d'assistance en même temps qu'elle les prépare aux marchés secondaires de l'emploi⁷ (Dubar, 1987). Pour ces jeunes ouvriers en début de vie active, la formation tout au long de la vie risque de prendre la forme d'une insertion professionnelle tout au long de leur jeunesse, qui ressemble moins à un processus de passage ou à une étape entre l'appareil scolaire et l'emploi stable qu'à un état plus ou moins durable de précarité (Castel, 1995).

* *
*

En conclusion, nous voudrions d'abord souligner les limites de la formation tout au long de la vie, en tous cas lors des premières années de la vie active. Ce nouveau mot d'ordre recouvre un programme très vaste. Les travailleurs, (qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi, en début ou en fin de carrière professionnelle), sont sommés de construire, et, simultanément, de prouver leur « employabilité », leur aptitude à changer d'emploi ou à accompagner ses transformations. Cette injonction s'adresse également aux jeunes encore en formation initiale qui doivent se préparer à attester à tout moment de leur capacité à trouver ou à conserver un emploi. Les objectifs et significations attachés pendant longtemps à la formation en cours de vie active (centrés à la fois sur les enjeux économiques de la compétitivité des entreprises et sur les enjeux sociaux de la mobilité professionnelle ascendante des salariés) connaissent donc une redéfinition profonde. Le thème de la formation tout au long de la vie constitue un déplace-

⁷ Les marchés primaires de l'emploi désignent les segments d'emplois associant à la stabilité de l'emploi des droits sociaux et des possibilités importantes de formation et de promotion. À l'inverse, les marchés secondaires de l'emploi sont ceux des emplois précaires n'offrant que des garanties sociales minimales et de faibles possibilités de formation et de promotion.

ment majeur dans l'histoire de la formation professionnelle.

Les impératifs économiques et les attentes de l'employeur tendent à l'emporter sur les espoirs de promotion des salariés (Dubar, Gadéa, 1999). Certains observateurs y voient un renversement, qui fait passer du *droit* à l'*obligation* en matière de formation : « *Désormais, tout salarié est sommé de se former, non seulement pour entretenir, améliorer et adapter ses compétences, mais aussi pour être constamment en mesure d'administrer la preuve qu'il les possède au nom de la compétitivité de l'entreprise.* » (Brucy, Ropé, 2000) En pratique, cette nouvelle « exigence de notre temps », posée par l'Union européenne, peine encore à trouver ses marques au sein du système français de formation professionnelle continue, héritier complexe de traditions hétérogènes en matière de transmission des savoirs professionnels. En particulier, « [ce système] *fait finalement assez peu de place aux initiatives et aux demandes de ceux qui en sont les destinataires ultimes* » (Dubar, 2000). Aussi convient-il d'évaluer le système actuel du point de vue de son utilisation par les travailleurs, à l'heure où l'on appelle au programme de la formation tout au long de la vie.

Ce programme peut faire l'impasse sur une série de problèmes qui se posent dès l'entrée sur le marché du travail, à la sortie du système éducatif. D'abord, parce qu'au-delà de la sélection par la formation initiale opérée au sein du système de formation professionnelle, les différents secteurs de l'appareil productif offrent des possibilités de formation continue très contrastées ; ces opportunités varient notamment selon la taille de l'établissement employeur, sa branche d'activité économique, sa politique de formation. Les déterminants de l'accès à des formations professionnelles ne se résument pas aux caractéristiques individuelles des travailleurs, ni à leurs stratégies d'investissement dans leur propre capital humain. Ensuite, parce que ce projet bute d'emblée sur la question de son articulation avec la formation initiale, la dualisation de la formation professionnelle pour adultes est à relier aux inégalités de carrières scolaires entre les actifs. Loin d'offrir une réelle seconde chance à ceux qui sortent sans diplôme du système éducatif, les dispositifs actuels redoublent les inégalités selon le niveau scolaire. D'un côté, les sortants les plus diplômés de l'appareil scolaire sont les mieux placés pour accéder à des formations

professionnelles continues organisées par l'employeur, qui, à court terme, n'augmentent pas beaucoup leur qualification et leurs chances de promotion. De l'autre côté, les politiques de l'emploi visant à insérer professionnellement par la formation les jeunes peu ou non diplômés souvent disqualifiés par leur échec scolaire, ne parviennent pas à compenser leur handicap initial dans la recherche d'emploi.

Nous avons ainsi tenté de dégager deux logiques opposées dans la confrontation des jeunes ouvriers à la formation tout au long de la vie⁸. Les uns utiliseraient la formation proposée par l'employeur comme un moyen de promotion sociale, ou tout au moins dans le cadre de stratégies de sortie des positions ouvrières. Mieux dotés scolairement et anticipant un avenir professionnel plus favorable que leur situation actuelle vécue comme un déclassement, ils contrastent nettement avec les jeunes ouvriers ayant recours aux stages de formations des organismes de lutte contre le chômage des jeunes peu diplômés. Ces derniers, qui sont les moins bien placés sur l'échelle de « l'employabilité », se raccrochent aux dispositifs d'insertion avec l'espoir mêlé d'inquiétude que la

formation leur fournira au moins un statut social et des ressources. Ces deux pôles au sein de la jeunesse ouvrière illustrent ainsi un net clivage fortement lié aux inégalités de parcours scolaires. Du point de vue de l'évolution du groupe ouvrier, la confrontation à la formation professionnelle éclaire donc des transformations majeures. Le rapport des jeunes ouvriers à la formation révèle de nouvelles lignes de fracture au sein du monde ouvrier⁹. La confrontation à l'exigence de formation sur le marché du travail apparaît finalement comme le moment où se révèle mais aussi se construit la différenciation du groupe ouvrier : « *entre les salariés diplômés, qualifiés et insérés dans une entreprise qui se servent de la formation continue pour compenser une insertion professionnelle déqualifiée par rapport à leurs espérances et ceux qui alternent des périodes d'emplois temporaires, de chômage et de formations spécifiques, la différence définit, en fait, une formation à deux vitesses destinée à des jeunes socialement et culturellement différenciées.* » (Dubar, 2000) ■

⁸ D'autres investigations seraient nécessaires pour voir si ces deux logiques traversent toute la jeunesse, ou tout au moins l'ensemble des jeunes salariés d'exécution. Voir notamment Joseph, Lochet, 2002.

⁹ Des monographies réalisées dans les années 1980 soulignent déjà, au regard de l'attitude face à la formation continue, « *un divorce entre mobilisation pour la réussite individuelle et inscription dans un projet d'émancipation collective* » (Terrail, 1990). Voir également Beaud, Pialoux, 1992.

Bibliographie

Beaud S., Pialoux M. (1992), « L'esclave et le technicien », in Azémar G.-P., *Ouvriers, ouvrières, Autrement*, pp. 44-65.

Beaud S., Pialoux M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Fayard, Paris, 468 p.

Beaud S., (1996), « Stage ou formation ? Les enjeux d'un malentendu. Notes ethnographiques sur une mission locale », *Travail et Emploi*, n° 67.

Brucy G., Ropé F. (2000), *Suffit-il de scolariser ?*, Éditions de l'Atelier, Paris, 220 p.

Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris, 490 p.

Demazière D. (1995), *La sociologie du chômage*, Éditions La Découverte, Paris, 128 p.

Dubar C. (1987), (dir.), *L'autre jeunesse. Jeunes stagiaires sans diplôme*, Presses Universitaires de Lille, Lille.

Dubar C., Gadéa C. (1999), (dir.), *La promotion sociale en France*, Presses Universitaires du Septentrion, Lille, 278 p.

Dubar C. (2000), *La formation professionnelle continue*, Éditions La Découverte, Paris, 128 p.

Dupray A., Hanchane S. (2001), « Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes », *Formation Emploi*, n°73, janvier-mars, pp. 53-73.

Eckert H. (1999), « L'émergence d'un ouvrier bachelier. Les "bac pro" entre déclassement et recomposition de la catégorie des ouvriers qualifiés », *Revue française de sociologie*, XV-2, pp. 227-253.

Formation Emploi, (2001), Dossier « Génération 92 », n° 73, janvier-mars.

Fournier C. (2001), « Hommes et femmes salariés face à la formation continue. Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », *Céreq-Bref*, n° 179.

Fournier C., Hanchane S., Lambert M., Pérez C., Théry M., Thomas G. (2001), « Panorama de la formation continue des personnes en France », *Céreq-Bref*, n° 172.

Gahéry R. (1998), « La formation continue », in *Le système éducatif, Cahiers Français*, La Documentation française, n° 285, pp. 108-112.

Hanchane S., Lambert M. (2003), « La variété des modes de formation : usage et enjeux », *Formation Emploi*, janvier-mars, n° 81, pp. 51-66.

Joseph O., Lochet J.-F. (2002), « Insertion dans l'entreprise et formation en cours d'emploi », Note de travail n° 18 – Génération 92, <www.cereq.fr/cereq/gene92/wp18.pdf>.

Maupéou N. de (1963), « Jeunes ouvriers et promotion », *Sociologie du travail*, V-4, octobre-décembre, pp. 348-364.

Podevin G. (1999), « Formation-promotion sociale et professionnelle : un lien démocratique rompu ? », in Dubar C., Gadéa C. (1999), (dir.), *La promotion sociale en France*, Presses Universitaires du Septentrion, Lille, pp. 227-238.

Tanguy L. (1991), *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?*, La Documentation française, Paris, 142 p.

Terrail J.-P. (1990), *Destins ouvriers. La fin d'une classe ?*, PUF, Paris.

Terrail J.-P. (1997), (dir.), « Les familles confrontées à l'école », in *La Scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux*, pp. 89-103, La Dispute, Paris, 256 p.

Travail et Emploi (2001), « Jalons pour une histoire de la formation professionnelle en France », n° 86.

Résumé

Les jeunes ouvriers et la « formation tout au long de la vie » : promotion ou insertion ?

Par Tristan Poullaouec

Dans les interrogations sur la formation tout au long de la vie, les différents dispositifs de formation sont rarement étudiés en fonction des attentes des salariés. Partant du constat bien connu des inégalités devant la formation, l'auteur examine certains déterminants de l'accès des jeunes, classés comme ouvriers en 1997, à deux types de formation : les formations en cours d'emploi décidées par l'employeur d'une part, et les formations postsecondaires hors emploi organisées par les diverses institutions chargées de l'insertion professionnelle des jeunes d'autre part. L'exploitation de l'enquête « Génération 92 » du Céreq permet de souligner l'importance cruciale du parcours et de l'expérience scolaires dans les motifs d'engagement dans ces formations. D'un côté, les plus diplômés utilisent la formation pour lutter contre leur déclassement ; de l'autre, les moins armés scolairement se raccrochent aux dispositifs d'insertion en espérant éviter le chômage et la précarité.