

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

FORMATION CONTINUE ET JUSTICE SOCIALE DANS L'ENTREPRISE

La loi de 1971 sur la formation professionnelle continue a mis en place un ensemble de procédures visant à garantir à tous les salariés les mêmes chances d'accéder à la formation. Comment ce principe de justice sociale est-il mis en œuvre dans les pratiques d'entreprises où prévaut le souci de l'accroissement de l'efficacité productive ? Permet-il de répondre aux attentes des salariés qui s'expriment aujourd'hui souvent en termes d'adaptation à l'emploi ou de développement de carrière ? Autant d'interrogations qui, dans la perspective d'une éventuelle refonte de la loi de 1971, soulèvent la question de la pertinence d'un principe de justice centré sur les procédures et les moyens d'accès à la formation.

En France, la loi de 1971 et les dispositions du livre IX du code du travail reconnaissent à la formation professionnelle continue un double objectif : d'une part, assurer l'efficacité économique de l'entreprise en adaptant les compétences et qualifications des salariés aux évolutions techniques et organisationnelles ; d'autre part, favoriser la promotion sociale et professionnelle, et promouvoir l'éducation permanente de ces mêmes salariés.

Afin de faciliter la convergence de ces deux types de préoccupations, le législateur a introduit un principe d'égalité des chances d'accès à la formation professionnelle continue, élargissant ainsi le champ d'application d'une règle de justice qui imprègne profondément le système éducatif français. Qu'il s'agisse du congé individuel de formation, du plan de formation ou du « capital de temps de formation », les textes témoignent d'un souci évident d'assurer un droit individuel d'accès à la formation. Plus encore, ils introduisent des « discriminations positives » visant à assurer une égalité des chances réelle, et pas seulement formelle, pour les femmes et les travailleurs les moins qualifiés.

Ce principe d'égalité des chances va de pair avec un système français de formation professionnelle continue largement axé sur les dimensions procédurales, mais relativement discret sur les questions du contenu des pratiques de formation et des résultats visés. Le code du travail introduit des dispositions complexes de financement par l'employeur, où prévaut le principe d'une obligation minimale, et prévoit différentes clauses d'information et de consultation des représentants du personnel sur les orientations et l'exécution du plan de formation. Mais ces dispositions visent avant tout à garantir le caractère juste ou équitable des procédures et moyens d'accès à la formation. Il n'est nulle part affiché de critère de justice en vertu duquel, par exemple, chaque salarié bénéficierait du même effort de formation. Il est implicitement admis que les attentes et les besoins de chacun sont radicalement différents, et qu'il n'est donc pas possible de fixer à priori

une norme simple à partir de laquelle on jugerait du caractère juste ou injuste des résultats observés¹.

Par ailleurs, on constate que depuis le début des années 80 les entreprises ont fortement développé leur recours à la formation professionnelle continue dans la perspective d'adapter les compétences des salariés aux transformations du travail et de son organisation. Or, ce resserrement des liens entre plan de formation et recherche d'efficacité productive a suscité des inégalités d'accès à la formation entre catégories de salariés.

L'ampleur et l'impact sur les pratiques d'entreprises de ces inégalités témoignent des risques d'une divergence apparente entre les objectifs de l'employeur et les attentes des salariés. De plus, la nature des règles de justice qui s'appliquent dans les entreprises à l'accès des salariés aux ressources du plan de formation conduit à s'interroger sur les limites d'une conception en terme d'égalité des chances.

LES INÉGALITÉS DE FORMATION DANS LES ENTREPRISES

Dans l'ensemble, sur la période qui va de 1984 à 1992 (cf. encadré page 4) on observe au sein des entreprises une liaison négative entre l'effort de formation et l'indice d'inégalité d'accès à la formation entre catégories professionnelles². En d'autres termes, les entreprises les plus formatrices sont aussi celles qui répartissent leur effort de formation de la façon la plus égalitaire entre les groupes professionnels. De plus, la proportion d'entreprises adoptant des règles de répartition de la formation professionnelle continue plutôt égalitaires est en légère croissance³. Ce mouvement est toutefois plus

1 - Il s'agit là de ce que Rawls dénomme la justice procédurale pure : « La justice procédurale pure s'exerce quand il n'y a pas de critère indépendant pour déterminer le résultat correct ; au lieu de cela, c'est une procédure correcte ou équitable qui détermine si un résultat est également correct ou équitable, quel qu'en soit le contenu, pourvu que la procédure ait été correctement appliquée. », J. Rawls, *Théorie de la justice*, Seuil, 1987, page 188.

2 - L'inégalité est appréciée ici par l'indice de Theil (cf. encadré page 4).

3 - Sur la période considérée, elle est passée de 15 à 19 %.

net au sein des PME, alors qu'il semble marquer le pas dans les très grandes entreprises.

On constate également que l'inégalité entre catégories socio-professionnelles dans l'accès à la formation professionnelle continue est liée à la taille de l'entreprise. Elle est faible dans près de la moitié des structures de 2 000 salariés. Cette proportion se réduit lorsque la taille décroît, et n'atteint plus que 6 % pour les petites entreprises (de dix à dix-neuf salariés). Les inégalités varient également, bien que de façon moins prononcée, en fonction de l'activité économique des entreprises. Ainsi, dans le secteur de l'énergie et, à un moindre degré dans celui des biens d'équipement, l'accès à la formation est plus égalitaire que dans les autres activités industrielles. Il est relativement inégalitaire dans le BTP. Dans l'ensemble, les entreprises du tertiaire sont plus nombreuses que celles de l'industrie à répartir l'effort de formation de façon égalitaire entre les catégories socioprofessionnelles.

Réduction des inégalités et accroissement de l'effort de formation

Si l'on s'attache plus spécifiquement au secteur industriel et au BTP (cf. encadré page 4), on constate qu'il y a une relation directe entre l'évolution des inégalités et la trajectoire de formation de l'entreprise, c'est-à-dire l'évolution de son effort de formation : la réduction des inégalités va de pair avec un accroissement de l'effort global de formation. Cette relation, que l'on peut qualifier de « vertueuse », est amplifiée lorsque la réduction des inégalités se combine avec certaines caractéristiques de l'entreprise.

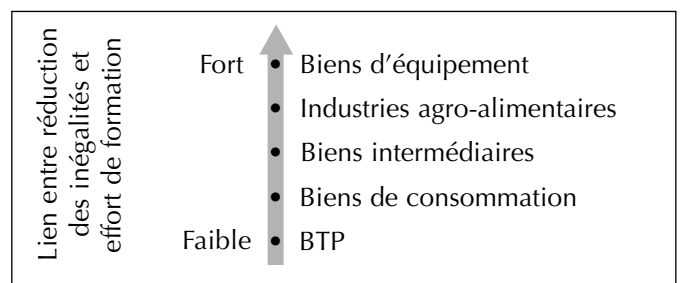
Ainsi en est-il du seuil d'obligation minimal de participation au financement de la formation professionnelle continue : dans les entreprises qui se situent au-dessus du seuil légal, la réduction des inégalités induit une augmentation systématique et plus forte de l'effort de formation que dans les entreprises qui se situent en deçà de ce seuil. Seules les entreprises du BTP font exception. Dans ce secteur, le fait d'être au-dessus ou au-dessous du seuil légal n'affecte pas la relation entre inégalité et effort de formation.

Combiné à la taille de l'entreprise, l'effet de la réduction des inégalités est significatif dans l'agro-alimentaire et les biens d'équipement. Dans ces deux secteurs, la relation entre ré-

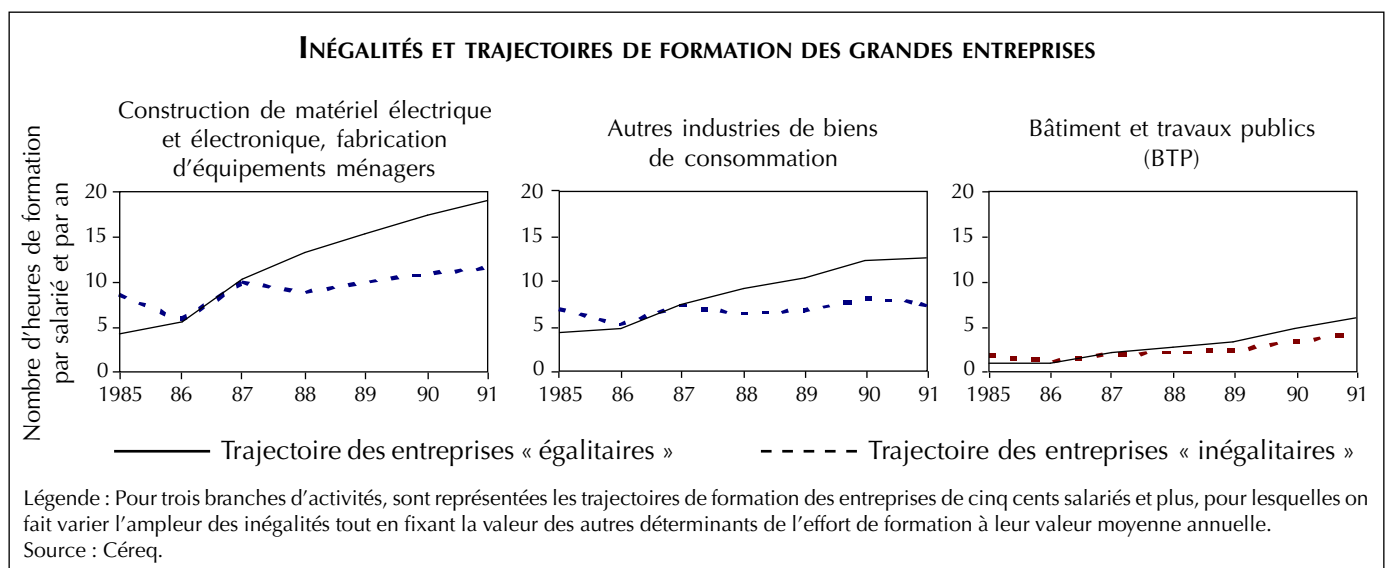
duction des inégalités et évolution de l'effort de formation est nettement plus forte dans les grandes entreprises que dans les PME. Il n'en va pas de même dans le reste de l'industrie et dans le BTP. Ce bien que, de façon générale, l'effort de formation varie fortement en fonction du nombre de salariés.

Combiné à l'activité économique détaillée, l'effet de la réduction des inégalités est significatif uniquement dans le secteur des biens d'équipement. Ainsi, chez les fabricants de matériel électrique et électronique, les salariés semblent bénéficier des avantages liés à la forte concentration et à la haute technologie de la branche : ils accèdent massivement et de manière relativement plus égalitaire à la formation que dans les autres branches du secteur. Par contre, dans le reste de l'industrie, le lien entre réduction des inégalités et effort de formation ne varie pas entre les entreprises relevant d'un même secteur.

Globalement, en tenant compte de la réduction des inégalités et de ses effets combinés, on peut classer les secteurs d'activité selon l'intensité du lien entre réduction des inégalités et effort de formation :



De manière générale, les entreprises « égalitaires » ont une trajectoire de formation qui se situe toujours au-dessus de celle des entreprises « inégalitaires » (cf. graphiques ci-dessous). Mais la distance entre ces deux trajectoires varie en fonction de l'activité économique considérée. Elle est faible pour les biens de consommation (hors pharmacie et parachimie) et le BTP, où les pratiques d'entreprises sont peu sensibles à la réduction des inégalités. Elle est plus importante pour les biens d'équipement ou les biens intermédiaires, secteurs dans lesquels le lien entre développement de la formation et égalité de traitement des catégories professionnelles est plus étroit.



L'introduction de relations dynamiques dans les analyses économétriques (voir encadré page 4) montre également que l'effort de formation n'est pas indépendant du niveau qu'il atteint par le passé et des inégalités associées. Ce processus peut avoir pour effet de « saturer » la relation vertueuse entre inégalité et effort de formation. Ainsi, dans l'industrie, les entreprises ont tendance à peu augmenter leur effort de formation d'une année sur l'autre lorsque ce dernier a atteint un niveau élevé, alors que des inégalités élevées dans le passé ont un effet inverse. Par contre, dans le BTP, la relation entre inégalité et effort de formation est « non-stable » : dès lors que l'effort de formation augmente pendant une année, il fluctue assez fortement dans l'année qui suit, gommant largement la relation vertueuse. Les entreprises ont du mal à mettre en place des stratégies de stabilisation de la main-d'œuvre et de valorisation des qualifications et des compétences sur le long terme.

Recherche de l'efficacité productive et réduction des inégalités

La recherche de l'efficacité productive demeure le déterminant principal des pratiques de formation continue des entreprises. Même si la réduction de l'inégalité s'associe, toutes choses égales par ailleurs, à un effort accru de formation, cet accroissement ne suffit pas à bouleverser la hiérarchie des trajectoires d'entreprises induites par les autres facteurs économiques (choix d'activité, ampleur et qualité des facteurs travail et capital, échelle de production ou des investissements matériels). La trajectoire la plus « vertueuse » du BTP reste nettement en dessous de celles, « inégalitaires », des industries de biens de consommation (hors pharmacie et parachimie). De même, les trajectoires « vertueuses » de ces dernières se situent généralement en deçà des trajectoires « inégalitaires » des industries des biens intermédiaires ou d'équipement. L'effort de formation paraît avant tout déterminé, sur le moyen terme, par la nécessité d'adapter la main-d'œuvre aux conditions de production. Ainsi, le dynamisme de la croissance et de l'investissement dans la construction électrique ou électronique fait qu'un salarié de cette branche reçoit en moyenne plus de formation qu'un salarié appartenant à une entreprise du BTP ou de l'agro-alimentaire, même si son entreprise est relativement inégalitaire.

ÉGALITÉ DES CHANCES OU ÉGALITÉ DES RÉSULTATS ?

Dans les entreprises les plus formatrices, la faible inégalité intercatégorielle semble de nature à assurer une convergence relative des aspirations des salariés et des préoccupations des employeurs. Dans ce cas, est-il encore légitime et nécessaire de mobiliser un principe de justice telle que l'égalité des chances pour réguler l'allocation des ressources à la formation professionnelle continue ?

Pratiques de formation traditionnelles ou novatrices : quelle égalité des chances ?

L'écho des règles générales d'égalité des chances est perceptible dans les grandes entreprises qui considèrent la formation professionnelle continue avant tout comme un outil d'adaptation des compétences aux évolutions techniques et

organisationnelles de l'entreprise, mais sans lien systématique avec les règles salariales ou de mobilité. Les représentants du personnel l'utilisent comme une ressource générale proche de la formation initiale. Leur vigilance les incite à exprimer des revendications en termes d'égalité des chances entre les catégories de salariés et à s'assurer notamment que les personnels les moins qualifiés ne sont pas tenus à l'écart de la politique de formation. Cette attitude est fortement imprégnée des conceptions et usages traditionnels de la formation continue, forgés à l'époque où celle-ci représentait plus un acquis social qu'un moyen de développer les compétences nécessaires à l'entreprise. Attitude qui semble cependant s'estomper car elle se trouve partiellement en décalage avec le contexte dans lequel elle s'inscrit, où la formation continue se révèle comme un outil de plus en plus souvent intégré aux évolutions techniques ou organisationnelles.

A l'opposé, certaines entreprises développent des pratiques de formation novatrices prenant en considération les règles de travail, de salaire et de mobilité. Dans ce cas, les revendications des représentants du personnel restent centrées sur le principe d'égalité des chances mais lui donnent une autre dimension. Il doit permettre d'offrir les opportunités les plus larges possibles à des individus pour lesquels la formation est devenue le moteur principal de la mobilité et du salaire, au-delà de la seule adaptation aux règles et contenus de travail. L'accord ACAP 2000 mis en place dans le secteur de la sidérurgie s'inscrit dans cette perspective, réaffirmant le principe d'égalité mais sous des formes nouvelles, en partie détachées de la référence au groupe professionnel. Il suscite en effet des comportements rationnels et ambitieux qui conduisent les individus à entrer en compétition pour « accéder aux emplois permettant de satisfaire [leur] épanouissement professionnel »⁴. Pour être mise en œuvre, cette rationalité individuelle doit pouvoir s'appuyer sur un ensemble bien défini de procédures, constitué par l'accord lui-même dans le cas d'ACAP 2000, mais complété par les règles spécifiques internes à l'entreprise. Ce afin de garantir à chacun des conditions équitables d'accès à la formation tout en tenant compte du rapport entre compétences détenues et compétences visées. Conditions qui devraient enfin permettre la réalisation des ambitions professionnelles des salariés.

De l'égalité des chances à l'égalité des résultats

Qu'elles s'inscrivent dans un contexte traditionnel ou plus novateur, les revendications des représentants du personnel ne se limitent pas à la seule égalité des chances d'accès à la formation. Elles s'étendent également à une exigence d'égalité de traitement, des individus et des groupes professionnels, appréciée en termes d'accès effectif aux ressources consacrées à la formation.

Depuis les années 80, le resserrement croissant de la formation autour d'enjeux d'adaptation aux évolutions rapides des techniques ou de l'organisation a en effet modifié la perception de la formation professionnelle continue par les salariés et leurs représentants. Elle est considérée moins comme une ressource générale que comme un attribut nécessaire du contrat de travail. Attribut qui, s'il venait à disparaître, pourrait

⁴ - Extrait de l'Accord sur la conduite de l'activité professionnelle, plus connu sous le sigle ACAP 2000, *Liaisons sociales*, supplément au n° 10908, 11 mars 1991, page 7.

conduire à remettre en cause la solidité du lien entre le salarié et son employeur : ne pas accéder à la formation induit un risque d'être exclu de l'entreprise. Le couplage exclusif formation-travail fait émerger de nouvelles revendications centrées sur les « laissés pour compte » de la formation en raison de leur âge, de leurs difficultés d'apprentissage formel, de leur faible niveau de diplôme et de leurs appréhensions face à des situations de formation. Autant de facteurs susceptibles de les mettre en échec et donc d'alerter leur hiérarchie sur les difficultés qu'ils rencontrent pour s'adapter aux évolutions attendues de leurs compétences.

Dans ce contexte, l'enjeu n'est plus de veiller au respect d'une justice procédurale garantissant l'égalité des chances d'accéder à la formation, mais d'assurer à chacun, et en particulier aux travailleurs les plus vulnérables, un accès effectif aux formations visant l'adaptation à l'emploi. Cette égalité n'est pas de nature « arithmétique ». Elle a pour objectif de réduire l'écart entre les compétences détenues par les individus et celles exigées par l'organisation. Elle est donc « proportionnelle » aux besoins de chacun mesurés à l'aune de cette distance. Il s'agit là d'un enjeu particulièrement important au sein des catégories ouvrières, lorsque la présence de travailleurs peu qualifiés est importante⁵.

De telles préoccupations ne se limitent toutefois pas aux entreprises privilégiant le couplage exclusif formation-travail. Elles semblent concerner, à des degrés divers, l'ensemble des structures, en particulier lorsque la politique de l'entreprise tente de se bâtir sur une articulation complète, et complexe, entre formation, travail, salaire et mobilité.

Car si l'accord collectif ACAP 2000, par exemple, semble traduire idéalement cette articulation, sa mise en œuvre s'en éloigne parfois. Certains salariés se sentent en effet fragilisés par des règles qu'ils ont le sentiment de ne pas maîtriser, faute d'un niveau de diplôme ou de compétences de départ suffisant. Par ailleurs, cet accord étant récent, la construction des filières d'emploi est inachevée, et de fait la visibilité des trajectoires professionnelles paraît réduite. La fluidité du marché du travail interne à l'entreprise associée à des chances d'accès à la formation largement ouvertes est un objectif dont l'atteinte semble encore éloignée.

François Aventure, Saïd Hanchane

5 - Cette conception emprunte à la notion de justice procédurale imparfaite (le résultat visé est admis par tous mais la procédure ne garantit pas son atteinte) ou à celle de justice procédurale parfaite (voir J. Rawls, op. cite).

DONNÉES ET DÉMARCHES EMPIRIQUES

L'étude présentée s'appuie sur l'appariement de données issues des déclarations fiscales n° 24-83 sur la formation continue et d'enquêtes annuelles sur les entreprises. Ces données ont permis de constituer un panel, qui portent sur la période allant de 1984 à 1992*, comprenant au total 112 030 observations réalisées sur 20 635 entreprises.

- La variable sur laquelle porte l'analyse des inégalités est l'« effort de formation » défini comme le rapport entre le nombre d'heures de stages par an et l'effectif total de l'entreprise. Les déclarations fiscales n° 24-83 ne fournissant qu'une information agrégée par catégories de salariés (selon les cinq postes de la nomenclature PCS), seules les inégalités entre ces catégories ont été mesurées.
- L'« inégalité » d'accès à la formation entre les catégories socioprofessionnelles a été appréciée à l'aide de l'indice de Theil**. Un indice de Theil inférieur à 0,1 témoigne d'une faible inégalité, cette valeur étant proche de 0 qui représente une égalité parfaite de traitement des catégories socioprofessionnelles.

Une première analyse a porté sur l'ensemble des secteurs d'activité. Une seconde analyse, de nature économétrique et limitée à l'industrie et au BTP, a permis d'évaluer la place qu'occupe la réduction des inégalités parmi les différents dé-

terminants de la formation continue, selon deux modalités :

- d'une façon statique qui a consisté à expliquer l'effort de formation par la combinaison productive de l'entreprise, la nature de l'activité, la taille, des indicateurs de performance, l'inégalité, et l'inégalité croisée avec la taille, le seuil légal de formation, la nature de l'activité de l'entreprise et la conjoncture;
- en dynamique, afin d'expliquer la probabilité d'accroissement de l'effort de formation entre des périodes successives par les variables précédentes, mais aussi par des variables retardées de l'effort de formation et de l'inégalité.

Un ensemble de tests, parmi lesquels le test d'exogénéité de l'ensemble des variables explicatives par rapport à l'effet individuel, a été réalisé pour aboutir à une évaluation satisfaisante.

Des observations de terrain ont été menées sous la forme d'une quarantaine d'interviews approfondies dans quatre entreprises appartenant aux secteurs des travaux publics et de l'industrie et recourant de façon importante à la formation continue.

* - Il s'agit d'un panel non-cylindré : les entreprises observées peuvent ne pas apparaître sur l'ensemble de la période considérée.

** - Pour un exposé détaillé des indices d'inégalité, voir Chakravarty (1990), *Ethical social index numbers*, édition Springer-Verlag.