

# Inégalités d'accès et pratiques de formation continue dans les entreprises françaises

par François Aventure et Saïd Hanchane

*La réduction des inégalités intercatégorielles d'accès à la formation continue s'accompagne d'une élévation globale de l'effort de formation de l'entreprise. Cette relation vertueuse dépend largement du mode de gestion des ressources humaines et des règles d'égalité de traitement qui s'y rattachent. Le principe d'égalité des chances trouve son application dans les situations où la formation continue est un ressort essentiel de la progression au sein de l'entreprise.*

La formation continue en entreprise s'inscrit dans une double préoccupation. Pour le salarié, elle est un outil de construction de sa trajectoire professionnelle. Pour l'employeur, elle est un moyen de plus en plus utilisé pour moderniser ou améliorer les systèmes de production et de travail.

La question générale que nous explorons est celle de la convergence de ces deux types d'objectifs et des règles qui sont susceptibles de l'appuyer. La démarche porte sur le cas français, caractérisé par un système de formation professionnelle continue (FPC) relativement structuré et ancien (loi fondatrice de 1971), où l'entreprise tient un rôle central en raison de l'obligation de financement qui pèse sur elle. Il s'ensuit qu'une clé essentielle de la convergence des stratégies des protagonistes au sein de l'entreprise réside non seulement dans l'ampleur des ressources dégagées par l'employeur mais aussi dans leur répartition entre les salariés. Dans cette perspective, deux points sont à examiner : l'intensité et la nature des inégalités d'accès à la formation continue dans les entreprises, et les règles éventuelles tendant à les réduire ou les contrôler.

Le contexte institutionnel mérite d'être brièvement rappelé. Il révèle en effet l'existence de dispositifs juridiques porteurs de règles de gestion des inégalités d'accès à la formation continue, susceptibles d'in-

fluer sur les comportements des employeurs et des salariés.

Le livre IX du Code du travail reconnaît à la FPC le double objectif que nous avons précédemment énoncé. Il s'agit d'une part d'assurer l'efficacité économique de l'entreprise en adaptant les compétences et qualifications des salariés aux évolutions techniques

**François Aventure**, statisticien économiste, dirige depuis 1991 le département « Production et usage de la formation continue » du Céreq. Ses travaux portent en particulier sur la formation en entreprise, la gestion des compétences et les comparaisons internationales en matière de FC. Il a récemment publié *Formation professionnelle initiale et continue en Europe. Édition augmentée*, sous la direction de F. Aventure et M. Möbus (Céreq), Magnard-Vuibert-Multimédia, Paris, mars 1999.

**Saïd Hanchane** est économiste, chargé d'études au département « Production et usage de la formation continue » du Céreq. Ses travaux de recherche portent essentiellement sur la mobilité professionnelle, l'efficacité externe du système éducatif et l'analyse longitudinale. Il a récemment publié avec Xavier Joutard (Greqam), « Une approche empirique de la structure du marché du travail : salaires, formes de mobilité et formation professionnelle continue », *Économie et Prévision*, n° 135 (98/4).

et organisationnelles. Le préambule de la loi de 1971 considère d'ailleurs cette préoccupation comme l'enjeu essentiel de la FPC. Il s'agit d'autre part de promouvoir l'éducation permanente et favoriser la promotion sociale et professionnelle de ces mêmes salariés.

Au regard de cette dualité d'objectifs, le système français donne à l'entreprise une place éminente. Elle est un acteur central dont les exigences d'efficacité doivent être prises en compte. Elle est aussi le lieu où les salariés vont réaliser leurs ambitions promotionnelles, comme construire leurs compétences, ces dernières tendant aujourd'hui à être considérées comme un gage décisif de « l'employabilité ».

Afin de faciliter la convergence de ces deux ordres de préoccupation, deux ensembles de contraintes ou d'incitations sont introduits.

Le premier ensemble est celui de l'obligation de financement qui pèse sur l'employeur (1,5 % de la masse salariale). Schématiquement, l'argument central justifiant cette obligation tient à la nécessité de réduire les risques de sous-investissement des entreprises dans la formation continue de leurs salariés. Ce risque est dû à l'incertaine rentabilité d'un investissement en formation (qualités de la formation difficiles à apprécier, etc.), ainsi qu'à la crainte de voir les salariés formés par l'entreprise embauchés par ses concurrents. En elle-même, cette obligation financière vise principalement « l'efficacité » du système de formation. Elle contribue à fixer le cadre (les moyens globaux que les entreprises consacrent à la formation) dans lequel les principes de répartition des ressources peuvent se déployer<sup>1</sup>.

Le second ensemble est celui des dispositions qui visent à assurer aux salariés des garanties d'accès à la formation. En considérant la seule dimension législative du livre IX du Code du travail<sup>2</sup>, deux groupes de règles participent directement de cet objectif.

Le congé de formation d'une part : son objectif est de permettre aux salariés de satisfaire leurs projets personnels, en se libérant des contraintes que l'employeur exerce dans le cadre du plan de formation (article L 931-6). Le capital de temps de formation (CTF, introduit dans la loi en 1993) d'autre part, qui vise à

assurer un droit individuel d'accès à la formation au sein même du plan de formation (article L 932-2). Il tente de jeter un pont entre les logiques polaires du plan de formation (initiative de l'employeur) et du congé (initiative du salarié).

De ce rapide panorama des dispositifs juridiques sur l'accès à la FPC, émerge une préoccupation d'égalité des chances. Au regard de la loi, chacun doit pouvoir accéder à la formation continue financée par l'employeur<sup>3</sup>. Mais il n'est affiché nulle part de norme universelle à partir de laquelle on jugerait du caractère juste ou injuste des résultats observés. Il est implicitement admis que les règles d'accès à la formation continue doivent permettre de répondre à des attentes individuelles hétérogènes. Partant, l'objectif est que chacun dispose de chances égales d'accès à la FPC.

De plus, ce principe ne se limite pas à une égalité formelle. Le souci d'une « juste » égalité des chances (*fair* au sens de Rawls), assurant aux différentes catégories de travailleurs des chances réelles d'accès aussi voisines que possible, est largement exprimé dans la législation comme dans l'intervention publique. Diverses formes de « discriminations positives » facilitant l'accès des femmes à la formation (article L 900-5) ou celui des salariés les moins qualifiés (article L 933-2, alinéa 5 notamment) participent à cet objectif.

Il faut enfin remarquer que ces dispositions sont complétées par des règles de contrôle social sur la politique de formation de l'entreprise. En particulier, le comité d'entreprise doit être consulté annuellement sur les orientations de la formation professionnelle, sur la situation comparée des hommes et des femmes et sur l'exécution du plan de formation (articles L 933-1 et L 933-3). Ces règles renforcent la logique d'égalité des chances en mettant en relief que non seulement il n'existe pas de norme unique à l'aune de laquelle les situations individuelles seraient évaluées, mais que ce qui importe au premier chef, c'est l'existence de procédures équitables et appliquées par tous garantissant l'égalité des chances d'accès.

Cette conception s'apparente à celle de « justice procédurale pure » telle qu'elle est définie par Rawls : absence de « critère indépendant » permettant de juger du caractère juste ou injuste de la situation observée et mise en œuvre d'une procédure équitable (Rawls, 1987, p. 117).

<sup>3</sup> L'État cofinance certaines actions mais son poids reste marginal. De même, la prise en charge par l'individu s'avère très limitée (Chanut, 1998).

<sup>1</sup> De manière générale, l'évaluation d'un état de la société (ici l'allocation et la répartition des ressources des entreprises pour la FPC) dépend de trois paramètres : la dimension de la population étudiée, l'efficacité (volume moyen de formation par personne dans notre cas), et la mesure de l'inégalité entre les personnes.

<sup>2</sup> Dont l'inspiration s'est historiquement située dans le registre de la négociation collective.

Cependant, ce principe admettant qu'il y ait des « perdants », dès lors que chacun a bénéficié des mêmes règles, n'est pas complètement identifiable aux règles juridiques françaises régissant la formation continue. Certaines dispositions du Code du travail cherchent en effet à agir directement sur les inégalités de fait générées par le jeu inéquitable (*unfair* au sens de Rawls) de l'égalité des chances devant la formation continue. L'accès des actifs les moins formés aux formations qualifiantes ou diplômantes est en effet très réduit (Crocquey, 1995), alors que celles-ci constituent une protection relativement efficace contre le risque de chômage. Afin de réduire cette inégalité, le Code du travail s'appuie sur la notion de droit à la qualification (article L 900-3) et stipule que tout individu peut prétendre au bénéfice d'une formation lui permettant d'obtenir une qualification monnayable sur le marché du travail. En pratique, cette formation vise l'obtention d'un premier niveau de qualification ou de diplôme (niveau V).

Dès lors, le système français introduit un « critère indépendant » au sens de Rawls, au regard duquel peut être effectuée une évaluation du caractère juste ou injuste des résultats observés. La situation sera considérée comme juste si chacun accède à une formation lui permettant d'acquérir ce niveau minimal de qualification, et injuste dans le cas contraire. Il est clair que ce critère indépendant est partiel, et ne fournit une évaluation de l'accès effectif à la formation continue que pour les personnes les moins qualifiées. Il n'est pas non plus d'application uniforme, puisque le niveau V recouvre un grand nombre de qualifications professionnelles. Enfin, il ne vise pas spécifiquement l'entreprise et le salarié comme cibles et acteurs exclusifs. L'ensemble des actifs peu qualifiés sont concernés, qu'ils soient en emploi ou au chômage<sup>4</sup>.

De façon circonscrite, émerge ainsi un autre principe que l'égalité des chances, mettant l'accent autant sur les résultats visés que sur les procédures et moyens qui permettront de les atteindre. Proche de la « justice procédurale imparfaite » qui souligne le caractère faillible de toutes les voies existantes visant le résultat escompté (Rawls, 1987, p. 117), il offre un recours dont l'ambition est de corriger le mieux possible les inégalités devant l'accès aux formations qualifiantes. Nous le désignerons par la suite sous le vocable d'égalité des résultats.

<sup>4</sup> En outre, les pouvoirs publics ont une responsabilité financière importante dans la mise en œuvre du droit, au travers du « crédit formation ».

Ce principe recoupe aussi la notion « d'égalité simple » développée par M. Walzer et appliquée notamment à l'éducation. Dans les sociétés démocratiques contemporaines, Walzer observe que l'instauration d'une scolarité obligatoire vise à satisfaire les besoins éducatifs de base des futurs citoyens en donnant les moyens d'obtenir des résultats aussi voisins que possible d'un individu à l'autre (Walzer, 1997, p. 287).

Ceci permet de mieux comprendre les raisons pour lesquelles les principes du système français de formation continue s'éloignent en partie de l'égalité des chances. D'une part, l'éducation permanente est considérée comme ayant pour mission de corriger les inégalités constatées entre les adultes devant les savoirs de base, dues à l'incapacité de la formation initiale d'assurer en toutes circonstances « l'égalité simple » de traitement des jeunes. D'autre part, au-delà de ce bagage d'éducation générale commun à l'ensemble des citoyens, la scolarité obligatoire ne fournit pas toujours le niveau minimal de compétence ou de qualification professionnelle requis par le marché du travail. L'introduction du droit à la qualification dans le cadre de la formation continue trouve ainsi une justification nouvelle de résorption des inégalités observées dans le champ de la scolarité obligatoire (ou de la formation initiale) que l'on peut considérer comme complémentaire de celle de réduction des inégalités d'accès à la formation continue soulignée au départ.

Au regard de ces principes d'égalité des chances ou des résultats, qu'en est-il des pratiques d'entreprises ? Ces règles sont-elles considérées comme légitimes et appliquées en conséquence ? quelle place ont-elles dans la construction des compromis nécessaires entre les besoins de l'entreprise et ceux des salariés ? Pour apporter des éléments de réponse à ces questions, nous procédons en deux temps.

Nous tentons d'abord d'évaluer le poids respectif des déterminants économiques et des préoccupations d'égalité d'accès à la FPC dans les trajectoires de formation d'un panel d'entreprises. Pour ce faire, nous nous attachons à une mesure simple de la répartition des formations entre les catégories de salariés effectuée à l'aide d'un indice d'inégalité. Ce choix suppose que le

---

*Les principes  
du système français  
de formation continue  
s'éloignent en partie  
de l'égalité  
des chances.*

---

réfèrent idéal soit l'égalité parfaite de traitement des salariés, ce qui contredit le principe selon lequel l'égalité devrait tenir compte de la diversité des besoins individuels. Pour autant, cette première approche permet de fournir une évaluation objective des disparités entre les salariés et de la sensibilité apparente des pratiques d'entreprises à leur réduction sur moyenne période.

Dans la seconde partie, nous essayons d'affiner les constats précédents à partir d'observations de terrain menées dans des entreprises ayant un recours substantiel à la formation continue. Nous mettons en évidence la diversité des principes qui sont mobilisés pour répartir entre les salariés les ressources consacrées à la FPC et la manière dont ils entrent en résonance avec les stratégies productives et de gestion de la main-d'œuvre.

## LA PLACE DES INÉGALITÉS DE FORMATION DANS LES PRATIQUES DES ENTREPRISES

L'inégalité des salariés devant la formation continue n'est pas un constat nouveau en France. Les cadres et professions intermédiaires sont les principaux bénéficiaires des formations à l'initiative de l'employeur, de même que les détenteurs d'un contrat à durée indéterminée, les hommes et les individus les plus diplômés (voir notamment Crocquey, 1995).

Mais l'élément central de ce type d'analyse tient à la domination des effets liés à l'entreprise et à l'emploi dans la détermination des inégalités. C'est la combinaison des caractéristiques de l'employeur (en termes de taille et d'activité notamment) et de celles de l'emploi occupé par le salarié, qui explique l'essentiel de l'inégalité observée au plan des chances d'accès à la formation (Goux, Maurin, 1997). Ce constat est corroboré par les résultats provenant de l'examen des pratiques déclarées des entreprises (Bentabet, Zygmunt, 1997).

### La mesure des inégalités d'accès à la formation continue dans les entreprises

Si la production des inégalités devant la formation continue trouve sa source dans les

pratiques différenciées des entreprises, il est nécessaire d'en fournir une mesure plus précise et d'en fixer les évolutions.

Pour ce faire, nous avons mobilisé d'une part les observations d'un panel d'entreprises suivies sur la période 1984-1992 et d'autre part l'outillage classique des indices d'inégalité.

L'intérêt du panel est double. Il permet d'observer les inégalités au sein même de l'entreprise où se définissent les politiques de formation. Il autorise aussi un examen longitudinal des comportements des firmes, ceci ouvrant la voie à une recherche de relations causales entre pratiques de formation et répartition de l'effort entre les salariés (encadré ci-dessous).

Les instruments de mesure auxquels nous avons recours relèvent des indices d'inégalité. Bien que constitués pour une large part en filiation directe de

### Le panel d'entreprises

Le panel est construit à l'aide d'un appariement des déclarations fiscales n° 24-83 sur la participation des employeurs à la FPC des salariés et des enquêtes annuelles d'entreprise (EAE). Constitué de près de 20 000 entreprises distinctes sur la période dont chacune est présente 5 ou 6 années en moyenne, il couvre de manière satisfaisante les activités industrielles, le commerce, les transports et les services marchands, et toutes les tailles d'entreprises.

La mesure de l'inégalité est effectuée d'abord sur ce panel non cylindré. Puis, pour les tests économétriques, le champ est réduit aux activités industrielles et au BTP ainsi qu'aux entreprises présentes au moins deux fois consécutivement.

#### Structure du sous-panel retenu pour les tests économétriques

	Nombre d'entreprises	Nombre d'observations
Agroalimentaire	852	3 662
Biens intermédiaires	1 115	5 126
Biens d'équipement	914	4 303
Biens de consommation	690	3 480
BTP	949	3 900

l'économie du bien-être<sup>5</sup>, ils peuvent être détachés de leurs sources d'inspiration première et être utilisés comme des instruments statistiques autonomes dont les propriétés recourent nos préoccupations.

L'indice de Theil, appliqué à l'effort de formation (encadré ci-contre) bénéficiant à chaque catégorie socioprofessionnelle (CS) dans chacune des entreprises du panel au cours des 9 années, fournit un premier ensemble de résultats<sup>6</sup> relativement suggestifs.

Ainsi, en rapprochant la distribution des entreprises selon la valeur prise par l'indice de Theil des valeurs moyennes correspondantes de l'effort de formation, une relation négative apparaît systématiquement : plus l'inégalité est forte, plus l'effort moyen se réduit et, inversement, plus les pratiques d'entreprises témoignent d'une faible inégalité, plus l'effort moyen est élevé.

Cette relation est clairement perceptible au niveau global, sur l'ensemble de la période (voir graphique 1). Pour chacune des classes de taille, la relation est aussi vérifiée, même si la correspondance est plus chaotique dans les plus petites entreprises.

Dans l'industrie, la relation négative entre effort et inégalité est relativement prononcée. Dans le BTP, le commerce et les transports, la relation est toujours vérifiée mais de moindre intensité.

Pour une part, ce constat général tient à un effet mécanique de diffusion vers l'ensemble des catégories de personnel d'un effort de formation croissant de l'entreprise. À durée moyenne de formation constante, l'entreprise va être logiquement conduite à réduire l'inégalité lorsqu'elle élèvera le niveau des chances d'accès à la formation.

Cependant, la dimension mécanique n'explique pas tout. Les entreprises sont en effet très nombreuses à n'afficher que de faibles taux d'accès et des durées moyennes limitées. Seule une petite minorité, composée souvent de grandes entreprises, est susceptible d'être affectée par la dimension mécanique précédente. Dès lors, pour l'essentiel, il nous semble que ce constat « vertueux » d'un accroissement de l'effort allant de pair avec une réduction des inégalités intercatégorielles n'est en aucune manière un truisme mais la manifestation d'un choix délibéré des entreprises en matière d'allocation des ressources consacrées à la formation continue.

## L'effort de formation continue

Pour le calcul de l'indice d'inégalité, nous retenons une unité d'observation à l'intérieur de la firme qui n'est pas le salarié lui-même mais la catégorie sociale (CS) à laquelle il appartient. Cette option est guidée par les contraintes statistiques inhérentes à la déclaration fiscale sur la formation continue qui fournit des données selon les 5 postes les plus agrégés de la nomenclature PCS : ouvriers non qualifiés, ouvriers qualifiés, employés, professions intermédiaires, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Cela nous conduit à « neutraliser » les inégalités intracatégorielles et à nous concentrer sur celles qui se manifestent au plan intercatégoriel.

La formation dont bénéficient les cinq CS porte sur le plan de formation de l'entreprise et le congé individuel. Un tel choix se justifie notamment par le fait que l'employeur en est le financeur initial (voire généralement exclusif dans le cadre du plan de formation). Il est donc incité, au moins indirectement, à développer des arbitrages entre les deux formules.

Parmi les indicateurs classiques de la FPC, nous retenons l'effort (ou espérance de formation) car il porte une information synthétique sur les pratiques de l'entreprise.

Posons les définitions suivantes :

– taux d'accès :  $t = P/S$

où  $P$  est le nombre de participants à la FPC et  $S$  le nombre de salariés dans l'entreprise

– durée moyenne :  $d = HS/P$

où  $HS$  est le volume d'heures stagiaires

– effort (ou espérance de formation) :  $e = HS/S$

Nous constatons la relation  $e = d.t$

<sup>5</sup> Parmi ces indices, deux ont été plus particulièrement utilisés : l'indice de Gini et l'indice de Theil. Les résultats obtenus sont très convergents et, dans la présentation qui suit, nous n'avons retenu que ceux fondés sur l'indice de Theil. Ce choix est essentiellement motivé par les « meilleures » propriétés statistiques de cet indice qui permet, dans tous les cas, de calculer de façon rigoureuse l'inégalité attachée à une population répartie en sous-groupes (voir Avenir, Hanchane, 1997).

L'indice de Theil s'inspire de la mesure de l'entropie dans la théorie de l'information :

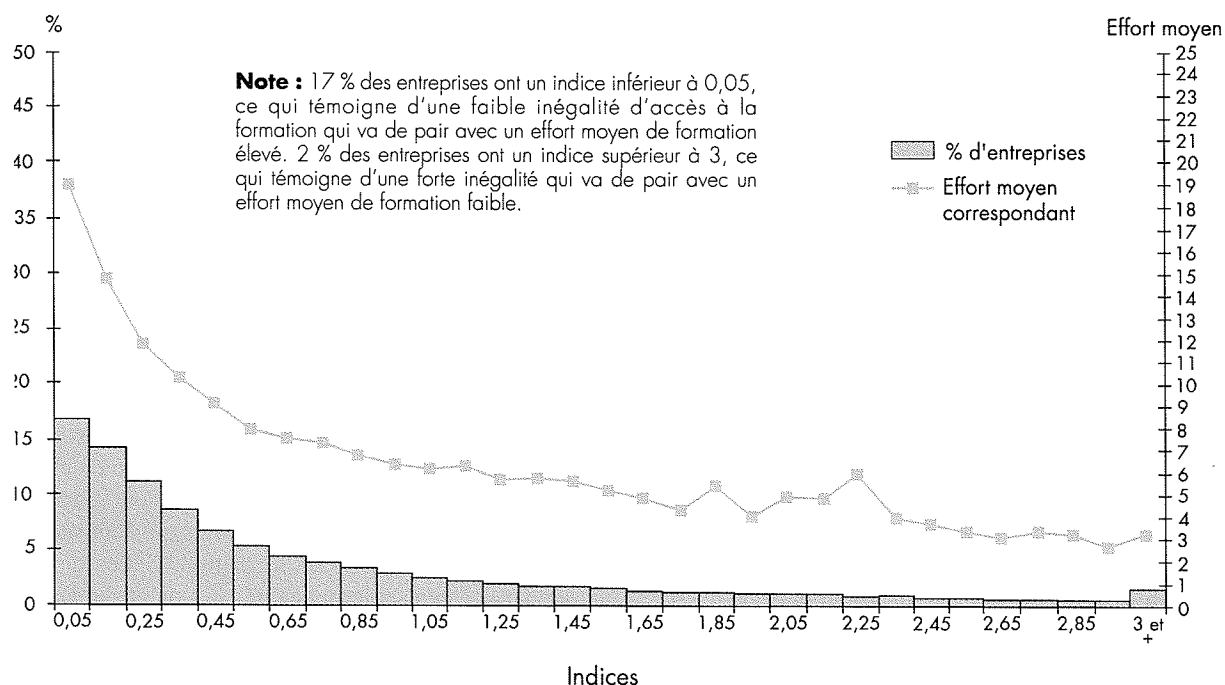
$$T(x) = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m \frac{x_i}{x} \times \log \left( \frac{x_i}{x} \right)$$

$T(x)$  prend ses valeurs entre 0 et  $\log m$ . Ce dernier cas est vérifié lorsqu'une personne capte la totalité de la ressource  $x$ . L'indice est nul pour l'ensemble des distributions égalitaires.

<sup>6</sup> Appliqué à une entreprise pour une année donnée, l'indice calcule l'inégalité intercatégorielle (entre les 5 CS) en considérant que chaque salarié au sein d'une CS obtient le même effort de formation (l'inégalité intracatégorielle est nulle).

Graphique 1

Répartition des entreprises selon la valeur de l'indice de Theil (Ensemble de la période 1984-1992)



### Analyse longitudinale de la relation entre effort de formation de l'entreprise et inégalités intercatégorielles

*Quelques remarques à propos de la démarche*

Afin de cerner la place qu'occupe la réduction des inégalités parmi les principaux déterminants de la formation continue, nous estimons un modèle longitudinal à partir d'un échantillon d'entreprises suivies sur la période 1985-1992. Il concerne cinq secteurs d'activité de l'industrie et de la construction (tableau page 8). La variable dépendante est l'effort de formation. Les variables explicatives sont relatives d'un côté aux dimensions représentatives des besoins de formation engendrés par la dynamique productive : l'intensité capitalistique, le taux d'investissement, le résultat net, la structure de qualification en cinq postes et des *dummies* annuelles. Elles portent d'un autre côté sur l'inégalité intercatégorielle d'accès à la formation. L'impact de cette mesure de l'inégalité est apprécié directement au travers de l'indice de Theil et, indirectement, par le croisement de ce dernier avec le seuil légal de formation, la branche d'activité fine et la taille de l'entreprise.

Ce modèle est essentiellement empirique, son objectif étant de donner des indications globales quant à l'évolution de l'effort de formation sous sa double relation à la réduction des inégalités et à la recherche de l'efficacité productive. Ne disposant pas d'une théorie complète identifiant de façon formelle les mécanismes qui expliqueraient les politiques de formation dans les entreprises, notre approche reste fondamentalement empirico-déductive<sup>7</sup>.

Cependant, ce travail a deux originalités. La première renvoie aux données utilisées et la seconde à la méthode d'estimation et de test de spécification adoptée. Les informations retenues sont des données longitudinales d'entreprises qui informent sur la dynamique de leurs pratiques de formation, de leurs investissements matériels et de la combinaison productive. La méthode d'estimation tente de restituer l'intégralité de l'information longitudinale et prend un soin tout particulier à corriger le biais de non-cylindrage de notre panel. Nous tenons à souligner

<sup>7</sup> En cela nous ne pouvons que souscrire aux remarques faites par Stern et Ritzen (1991) qui insistent sur le caractère « exagérément » empirique de la quasi-totalité des recherches conduites aujourd'hui au niveau de l'analyse économique des déterminants de la formation continue en entreprise.

que le mode de spécification de l'hétérogénéité individuelle est soumis à un test de Hausman qui nous conduit à retenir un modèle à effet aléatoire contre un modèle à effet fixe. Ce résultat est fondamental car il souligne que l'hypothèse d'exogénéité des variables explicatives ne peut être rejetée et conduit à minimiser le risque de biais d'endogénéité spécifiquement lié à la variable « indice d'inégalité »<sup>8</sup>.

#### Les principaux résultats

Nos résultats d'estimation montrent que la réduction des inégalités s'accompagne d'une croissance de l'effort de formation de l'entreprise. Cette relation « vertueuse » n'est pas cependant identique pour tous les types d'entreprises. La « sensibilité » de la trajectoire de formation de la firme aux effets directs et indirects de la réduction de l'inégalité varie selon sa position au regard du seuil minimal de participation à la FPC (le 1,5 %), sa taille et son activité économique. Ainsi, dans les entreprises se situant 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 en deçà de ce seuil (mis à part le secteur du BTP). Combiné à la taille de l'entreprise, l'effet de la réduction des inégalités est significatif dans l'agroalimentaire et les biens d'équipement. Globalement, le comportement des entreprises des 5 secteurs étudiés s'ordonne de la façon suivante :

#### Intensité du lien entre réduction des inégalités et effort de formation

Intensité	
Forte	Biens d'équipement Agroalimentaire
Moyenne	Biens intermédiaires Biens de consommation
Faible	BTP

Afin de mieux comprendre ce résultat et d'interpréter le rôle de la réduction des inégalités dans l'évolution

<sup>8</sup> En effet, on peut considérer que la décision d'un niveau de formation par l'entreprise intègre forcément une décision en matière de sa répartition. Les deux décisions sont donc simultanées et un biais d'endogénéité risque de se poser ; cette situation est assez classique en économie. L'une des spécificités de l'analyse économétrique est justement de résoudre des problèmes de simultanéité ; le test de Hausman est la procédure toujours retenue pour tester l'hypothèse d'exogénéité.

des pratiques d'entreprises, nous distinguons, à partir des résultats d'estimation, cinq profils dominants de formation sur la période étudiée (encadré page 12). Ces cinq profils témoignent de dynamiques de formation distinctes, accompagnées de pratiques de réduction des inégalités relativement spécifiques. Ces dernières sont illustrées par une simulation des comportements de formation effectuée à partir des modèles estimés (encadré page 13)<sup>9</sup>. Nous pouvons de la sorte comparer les trajectoires prédites de formation selon que l'entreprise adopte une politique « inégalitaire » (la valeur de l'indice d'inégalité est croissante sur la période) ou « égalitaire » (la valeur de l'indice est décroissante sur la période).

Apparaissent des contrastes entre les entreprises « inégalitaires » et « égalitaires ». Dans chaque branche, on observe deux types de trajectoires, selon que l'effort de formation est « égalitaire » ou « inégalitaire ». Les entreprises qui engagent une réduction progressive de l'inégalité sont celles qui sont sur une trajectoire ascendante de formation. Celles qui ont tendance à creuser les inégalités se situent sur des trajectoires plates ou très légèrement croissantes (voir graphiques 2). L'existence de ces deux régimes traduit les effets directs et indirects de la réduction des inégalités sur les pratiques de formation des entreprises. Concernant les effets indirects, cela signifie qu'en général, conjugués avec une réduction des inégalités intercatégorielles, l'appartenance au monde des grandes entreprises et le fait de se trouver au-dessus du seuil obligatoire de formation contribuent à accélérer l'effort de formation.

Cependant, deux constats témoignent des limites de la sensibilité des pratiques de formation continue à la réduction des inégalités. D'une part, l'écart entre les deux types de trajectoires n'est pas toujours prononcé. D'autre part, d'une branche à l'autre, le niveau de l'effort de formation apparaît plus fortement lié à des facteurs d'efficacité productive qu'à l'inégalité de formation.

Il existe en effet des facteurs structurels qui font que l'effort de formation est toujours bas, que les entreprises pratiquent ou non une réduction des inégalités. L'exemple le plus éclairant à cet égard est celui du BTP. Cette branche forme traditionnellement peu et concentre ses efforts de formation sur l'encadrement

<sup>9</sup> Pour ne pas alourdir la présentation, nous ne présentons pas les résultats d'estimation des différents modèles, le lecteur peut se reporter à Aventuret et Hanchane (1997) pour une présentation détaillée.

## Les profils d'entreprises

Les pratiques de formation d'entreprises sont soumises à deux types d'évaluation :

- l'introduction de l'effet fixe lié à la branche dans les différents modèles linéaires (modèles à effet aléatoire) permet de classer les entreprises de chaque branche selon les niveaux de formation atteints au fil du temps ;
- l'estimation d'un modèle *probit* longitudinal dynamique (à effet aléatoire) où la variable dépendante est binaire (croissance de l'effort de formation contre stagnation ou baisse) permet de classer les entreprises selon la variabilité de ce niveau de formation.

Cette procédure permet d'identifier cinq profils de formation dominants.

- Le profil exemplaire : effort élevé de formation en croissance accélérée (entreprises des minerais et métaux ferreux, de l'industrie pneumatique, de l'industrie du matériel électrique et électronique, des minerais et travail des métaux).
- Le profil saturé : effort élevé de formation en décroissance (entreprises des minerais et métaux non ferreux et de l'industrie du verre).
- Le profil dynamique : effort moyen de formation en croissance accélérée (entreprises de l'industrie du papier carton ou de l'industrie automobile).
- Le profil standard : effort moyen de formation en croissance moyenne (entreprises de la construction mécanique ou de la chimie de base).
- Le profil problématique : effort bas de formation en décroissance (entreprises de l'industrie des biens de consommation - hors parachimie et pharmacie -, de l'industrie des matériaux de construction et des minerais divers, du BTP).

et la maîtrise, même dans les grandes unités et les entreprises se situant au-dessus du seuil obligatoire. En outre, le niveau global de l'effort de formation s'accroît très faiblement sur la période et se situe bien en deçà du niveau observé pour les autres branches. Le BTP s'apparente au profil « problématique ».

Pour les industries agroalimentaires, le contraste est marqué entre les trajectoires des entreprises « égalitaires » et « inégalitaires ». Les secondes sont sur une trajectoire basse d'effort de formation et presque horizontale, alors que les premières affichent un différentiel notable de croissance de l'effort, en particulier dans les grandes entreprises. La diffusion de la formation entre les catégories de salariés est relativement

prononcée dans les entreprises qui développent leur effort de formation continue. Mais, dans l'ensemble, cela va de pair avec un niveau d'effort modeste. La forte présence des PME, le faible niveau de qualification et d'investissement matériel pèsent négativement et tendent à placer cette industrie à la jonction des profils « standards » et « problématiques ».

Dans les deux autres cas considérés (industrie du papier carton et construction électronique et électrique), l'effort de formation reste élevé lorsque l'inégalité s'aggrave. En effet, les entreprises de ces branches font respectivement partie des profils « dynamique » et « exemplaire ». Confrontées à une domination de grands groupes mondiaux et à une grave crise depuis 1990, les entreprises du papier carton ont procédé à une recherche de productivité par une substitution du capital au travail et par une élévation de la qualification de leurs salariés. Ceci explique le recours croissant à la formation continue, d'ailleurs confirmé après 1992. Dans le cas de la construction électrique et électronique, nous sommes confrontés à des entreprises qui, depuis longtemps, font de la formation des salariés un outil décisif de modernisation dans un univers très concurrentiel. De plus, sur la période, elles ont continué à accroître leur effort<sup>10</sup>.

On parvient donc à une conclusion assez forte. Les structures industrielles et la recherche de l'efficacité productive expliquent la part la plus importante des trajectoires de formation des entreprises. Même en cas de réduction sensible des inégalités, la hiérarchie des trajectoires de formation qui s'instaure entre les branches n'est pas remise en cause. Elle est seulement infléchie.

## DIVERSITÉ DES STRATÉGIES D'ENTREPRISES ET DISPARITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

Des analyses précédentes, deux éléments sont à souligner. D'un côté, la recherche de l'efficacité productive

<sup>10</sup> Cette tendance se ralentit nettement dans le courant des années quatre-vingt-dix, en raison d'un probable effet de saturation (Bentabet, Zygmunt, 1998).

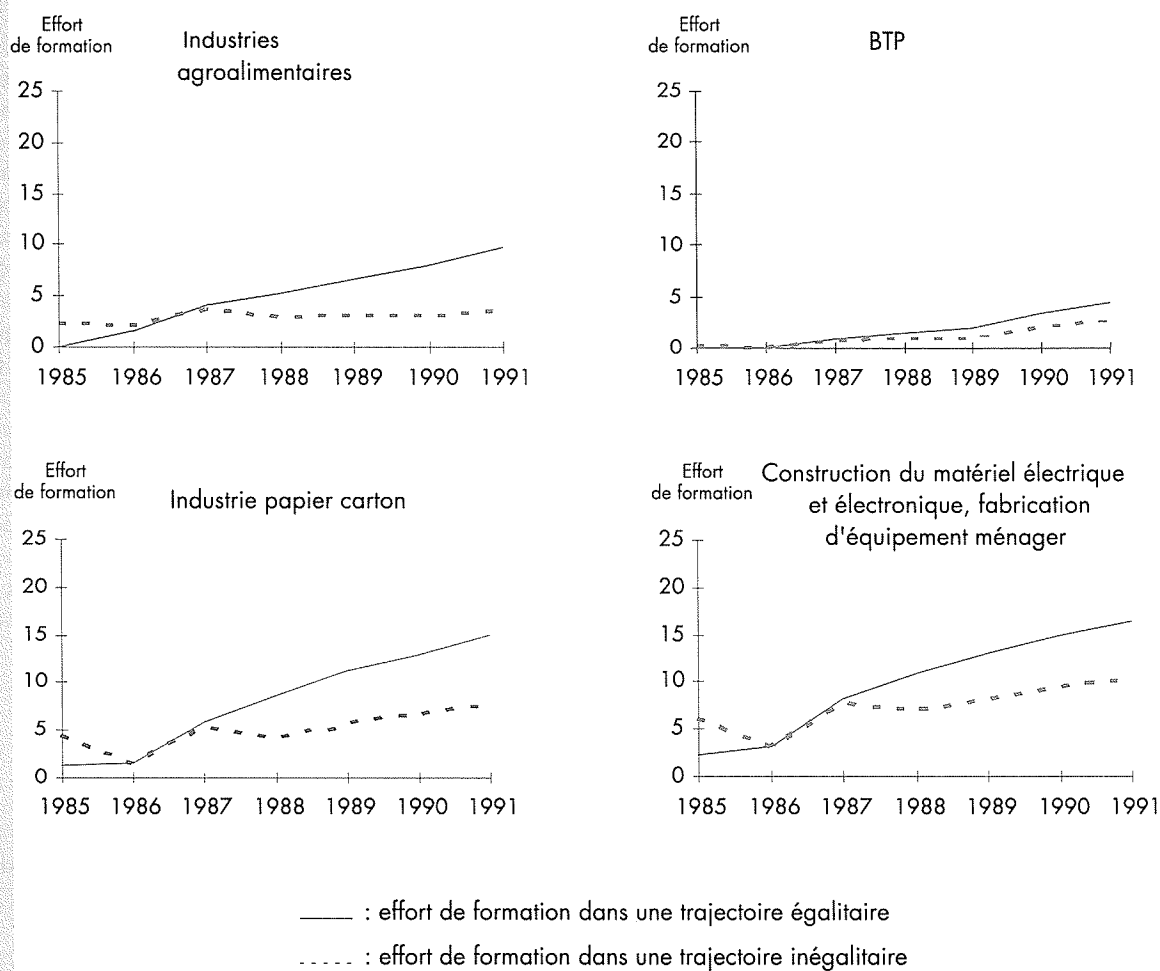


## Trajectoires de formation des entreprises « égalitaires » et « inégalitaires » occupant 50 à 200 salariés

La construction de ces trajectoires est issue d'une simulation qui consiste à fixer les évolutions, dans le temps, des valeurs des différentes variables autour de leurs moyennes annuelles. Par contre, on fait varier l'indice d'inégalité, dans le temps, soit vers un sens inégalitaire soit vers un sens

égalitaire. Les paramètres proviennent des résultats d'estimation de modèles à effet aléatoire pour chaque secteur d'activité. Seules quelques trajectoires contrastées sont présentées, repérées par l'année et la valeur de l'effort de formation.

Graphiques 2



semble primer sur les préoccupations sociales d'égalité de traitement, dans le comportement des entreprises observé sur le moyen terme. D'un autre côté, la mise en évidence d'une relation « vertueuse » associant croissance de l'effort de formation de l'entreprise et réduction des inégalités intercatégorielles incite à penser que les aspirations d'égalité devant la formation continue seraient satisfaites par la seule intensification historiquement constatée des pratiques d'entreprises. De telles conclusions ne sont-elles pas de nature à vider largement de son contenu la question de la convergence des objectifs des protagonistes au sein de l'entreprise et de la répartition des ressources allouées à la FPC ? À ce stade de l'analyse, plusieurs arguments nous paraissent justifier un point de vue différent.

En premier lieu, les constats statistiques que nous avons dressés montrent que seule une minorité d'entreprises (moins de 20 %) conjugue effort élevé et faible inégalité. La grande majorité adopte des pratiques marquées à la fois par un effort réduit et une inégalité prononcée.

En deuxième lieu, même dans les entreprises les plus formatrices, la durée moyenne des formations ne dépasse généralement pas 50 heures par salarié et par an. Si l'on ne peut écarter l'hypothèse que ces actions courtes s'inscrivent en partie dans une recherche d'amélioration du potentiel d'adaptation des salariés et comportent une dimension de « généralité » (Stankiewicz, 1995), l'observation des pratiques confirme les réticences des firmes vis-à-vis des formations longues ou débouchant sur un diplôme, qui présentent le plus haut degré de « généralité »<sup>11</sup>.

Dès lors, la question des attentes des salariés vis-à-vis de la formation et du caractère égal ou inégal de la réponse qui y est apportée est posée différemment de ce qu'impliquait l'analyse statistique précédente. Elle met en relief les « qualités » de la formation (son caractère « général » ou qualifiant notamment) qui n'ont pu encore être observées et dont la prise en considération paraît nécessaire à une meilleure compréhension des enjeux de la répartition des ressources.

En troisième lieu, les mesures effectuées de l'égalité (ou de l'inégalité) de traitement des catégories de salariés dans l'entreprise reposent sur une hypothèse forte dont nous avons déjà souligné la fragilité : les

indices d'inégalité adoptent une mesure « arithmétique » de la justice alors que l'intuition première suggère une diversité des attentes individuelles et, partant, le recours à une évaluation « proportionnelle » de la justice. Il convient donc de tenter d'identifier les règles de proportionnalité qui prévalent au sein des entreprises.

Soulignons enfin que les observations statistiques utilisées rendent compte des décisions prises en matière d'allocation des ressources. Elles ne peuvent *ex post* restituer fidèlement la nature des débats et des éventuelles règles qui auront pu être mobilisées *ex ante* dans l'entreprise.

L'ensemble de ces arguments invite à s'appuyer sur une exploration rapprochée des comportements des acteurs dans les entreprises, observation que nous avons menée dans quatre sites industriels et des travaux publics (encadré page suivante).

Les résultats mis en évidence nous semblent significatifs au regard des principaux modes d'articulation de la formation continue à la stratégie des entreprises, tels qu'ils sont discernables dans plusieurs travaux empiriques menés à la fin des années quatre-vingt ou au début des années quatre-vingt-dix<sup>12</sup>. Ces travaux mettent en lumière, au regard d'un modèle français « traditionnel » de formation en entreprise, trois logiques de rupture et d'innovation qui mobilisent fortement la formation continue en la rapportant aux règles de travail, de salaire et de mobilité. La première logique dite de « mobilisation » se focalise sur la construction d'un lien étroit et exclusif entre formation continue et règles de travail. La deuxième (logique « d'anticipation ») élargit cette liaison aux règles de mobilité. La troisième (logique « d'accompagnement ») l'étend aux règles de salaire (Brochier, 1993, p. 98 notamment).

Nous en constatons le caractère heuristique pour caractériser les distinctions observées dans la gestion des inégalités d'accès à la formation continue.

### Le modèle « traditionnel » : primauté de l'égalité des chances

Dans cette configuration, les règles de travail sont caractérisées par un faible degré de formalisation des

<sup>11</sup> Selon l'enquête Formation, Qualification Professionnelle (FQP) de l'INSEE de 1993, les formations de plus d'un mois ne représentent qu'environ 10 % des formations financées par les employeurs. De plus, le recours au congé individuel de formation ne concerne que moins de 1 % des bénéficiaires de la formation continue.

<sup>12</sup> Nous nous appuyons principalement sur les travaux relatifs aux innovations de formation (Ph. Méhaut, 1989), et sur l'approfondissement qu'en propose D. Brochier (1993).

## Les observations d'entreprises

Les informations collectées proviennent des entretiens semi-directifs menés dans chaque site avec les responsables des ressources humaines et de la formation, des membres de l'encadrement opérationnel, et parfois avec des représentants du personnel.

BIENS INTER. 1 :

Grand établissement de la chimie (1 055 personnes au 31 décembre 1996), le site est caractéristique d'une industrie hautement capitalistique disposant d'un marché interne du travail important et actif. Ceci va de pair avec un effort relativement élevé de formation continue réparti sur l'ensemble des salariés (taux de participation à la FPC de 4,5 % en 1997). Mais des inflexions stratégiques visant un positionnement de l'activité sur des produits plus diversifiés et sophistiqués semblent déclencher une évolution des contenus de travail et une révision progressive des règles et pratiques de formation : resserrement du plan de formation sur les objectifs de l'entreprise et réduction des formations longues.

BIENS INTER. 2 :

Entreprise de près de 1 000 salariés fabriquant des matériels de chauffage et de climatisation, ce site est engagé dans une réorganisation de sa production (flux tendus, îlots de production, polyvalence des opérateurs, individualisation des rémunérations et réduction des lignes hiérarchiques). L'effort de FPC est en moyenne de 3,5 % de la masse salariale depuis 5 ans mais s'est réparti de façon très inégale selon le niveau de qualification, même s'il vise à une adaptation des personnels d'exécution aux nouvelles règles de travail.

ÉQUIP. :

PME de 480 personnes, l'entreprise produit des pièces pour l'industrie automobile (fusées de roues, moyeux, arbres de roues, etc.). Couverte par l'accord ACAP 2000 de la sidérurgie, elle est entrée depuis peu dans son application. Ceci s'est accompagné d'une forte baisse de son effort de formation déclarée (3 % de la masse salariale en 1995 contre plus du double en 1990) et d'un recentrage sur les objectifs de l'entreprise en termes de réduction des coûts et d'amélioration de la qualité.

TP :

PME de 167 personnes, l'entreprise a choisi de centrer son activité sur les canalisations et l'assainissement en développant une technique innovante lui permettant de se distinguer des « majors » des travaux publics. Ceci s'est accompagné d'une hausse générale des qualifications et d'une politique de formation intense (4 à 5 % de la masse salariale) et peu inégalitaire. En outre, les formations liées aux mobilités internes restent importantes.

compétences et par le fait que l'apprentissage sur le tas s'affirme comme le mode privilégié de construction de la qualification. Les règles de mobilité sont fondées avant tout sur la promotion à l'ancienneté. Les règles de salaire se rapportent à la correspondance étroite au poste de travail et au principe selon lequel la formation continue suit la promotion (et non l'inverse). Au total, la formation continue formalisée est en faible prise avec la stratégie économique de l'entreprise. Elle est considérée avant tout comme un instrument de la politique sociale de l'entreprise.

À ce titre, la répartition des ressources consacrées à la formation semble relever principalement de règles

d'égalité des chances directement inspirées par le Code du travail et souvent relayées par les acteurs syndicaux. Faiblement articulée aux besoins d'évolution professionnelle des individus, la FPC est avant tout régie par des principes d'égalité formelle, dont les visées se situent principalement dans l'ordre des acquisitions de type scolaire ou du diplôme.

Peu présente dans nos observations, cette configuration se retrouve cependant dans BIENS INTER. 1 (encadré ci-dessus). L'articulation de la formation à la stratégie de l'entreprise y est encore en construction, et la logique de défense des « acquis sociaux » y est profondément inscrite dans le comportement syndical.

## La formation, outil d'ajustement aux évolutions du travail : prééminence de l'égalité des résultats

Le couplage formation-travail est une configuration que nous observons dans les entreprises de la chimie et de la fabrication de matériel de chauffage (BIENS INTER. 1 et BIENS INTER. 2, encadré page précédente), ainsi qu'à un moindre degré dans celle de travaux publics (TP, encadré page précédente)<sup>13</sup>.

Dans ce contexte, la formation continue est une ressource stratégique permettant de faire face aux changements techniques et organisationnels. Il s'agit prioritairement de faciliter l'acquisition de nouvelles compétences au travail en se fondant sur des formations plutôt courtes et diffuses. Mais les règles de mobilité sont peu affectées par la formation continue, sinon au travers de l'apparition de formes de polyvalence au sein des collectifs.

De même, les règles de salaire s'inscrivent encore pour l'essentiel dans le cadre de ce qui a été décrit au titre du pôle « traditionnel » antérieur (règle de l'ancienneté).

Ce premier type d'usage stratégique de la formation continue implique une diffusion importante de celle-ci en direction des personnels les moins qualifiés. Il suscite en retour une réduction des inégalités d'accès en comparaison du modèle « traditionnel ». Mais cette tendance est largement provoquée par un choix de la direction de l'entreprise

s'inscrivant dans une recherche d'efficacité accrue des salariés au travail. Selon nous, elle ne renvoie que secondairement à l'application de principes de réduction des inégalités devant la formation au bénéfice des personnels d'exécution.

Pour ces derniers, les enjeux de la formation restent limités. Néanmoins, l'articulation forte entre travail

et formation les incite à s'assurer l'accès à une ressource qui leur permet d'accompagner les changements dans l'entreprise et de se prémunir contre le risque d'être exclus du collectif de travail, voire de l'entreprise.

Aussi voit-on émerger un ensemble de revendications relatives aux « laissés pour compte » de la formation en raison de leur âge, de leurs difficultés d'apprentissage formel, de leur faible niveau de diplôme, ou de leurs appréhensions face à des situations de formation susceptibles de les mettre en échec et de signaler en retour à leur hiérarchie les difficultés qu'ils rencontrent pour se plier aux évolutions attendues de leurs compétences<sup>14</sup>. L'objectif n'est pas de garantir le respect d'une « justice procédurale » permettant l'égalisation des chances d'accès à la formation. Il s'attache prioritairement à ce que chacun, et particulièrement les travailleurs les plus vulnérables, accèdent effectivement aux formations visant leur adaptation à l'emploi. Le principe d'égalité des résultats prend le pas sur celui d'égalité des chances. Les salariés et leurs représentants attendent de l'employeur que le plan de formation traduise le souci de former même ceux qui disposent au départ des potentialités les plus réduites, et qui expriment souvent les plus fortes craintes ou résistances vis-à-vis de la formation. Domine une rationalité substantielle d'égalité effective devant la formation. Cette égalité n'est pas de nature arithmétique ; elle vise à ce que l'écart soit réduit 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. Cette exigence d'égalité des résultats est particulièrement marquée lorsque la présence de travailleurs peu qualifiés est importante et lorsque les inégalités d'accès entre les catégories socioprofessionnelles sont particulièrement accusées (cas de BIENS INTER. 2).

## La formation, outil de gestion des mobilités internes : prééminence de l'égalité des chances

L'articulation entre formation et mobilité interne est une pratique présente dans au moins deux entreprises, mais elle ne constitue pas une règle dominante. Elle

<sup>13</sup> Les caractéristiques de ce comportement d'entreprise sont proches de celles examinées par D. Brochier (1993) dans le cadre des innovations de « mobilisation ».

<sup>14</sup> Cette préoccupation, visible dans l'entreprise BIENS INTER. 2, est d'ailleurs reprise par la direction, qui souhaite adapter les personnels les plus vulnérables à l'évolution de l'organisation.

vient seulement compléter le souci majeur de faire de la formation un instrument stratégique de l'adaptation aux évolutions du travail (cf. paragraphe précédent). Ce deuxième type de recours « stratégique » à la formation continue s'opère au moyen de formations longues à des fins d'élévation des compétences ou savoirs généraux, et d'organisation de promotions internes.

La formation vise une cible restreinte, composée des personnes « à potentiel », disposant des prérequis pour accéder à une formation débouchant sur un diplôme, ou des « qualités » leur permettant de s'inscrire dans un parcours qualifiant<sup>15</sup>.

Ce type de comportement d'entreprise influe sur les règles de mobilité et de salaire sans pour autant les remodeler en profondeur. Ainsi, la référence aux diplômes facilite la gestion des mobilités en assurant la légitimité sociale, mais conduit plutôt à compléter qu'à remettre en cause les règles d'évolution à l'ancienneté.

Cette situation est observée dans BIENS INTER. I qui développe une stratégie de formation diplômante (brevet professionnel de conducteur d'appareils des industries chimiques) pour les personnels d'exécution. Cette pratique suscite des revendications de la part des salariés et de leurs représentants, qui considèrent ces formations longues comme un moyen efficace de conforter et de reconnaître la qualification des personnels d'exploitation. Elle est aussi, à leurs yeux, un levier pour assurer à chacun les meilleures chances d'accéder à un emploi d'agent de maîtrise.

Ces aspirations individuelles ou collectives ne trouvent qu'une réponse partielle dans les choix de l'entreprise. D'une part, les formations longues tendent à se concentrer sur les personnes pressenties par la direction pour occuper à terme les fonctions d'encadrement et écartent une bonne partie des personnels d'exploitation. D'autre part, les individus ayant bénéficié de ces formations mais n'ayant pu être promu au rang de la maîtrise ne se voient attribuer qu'un bonus très limité en termes de rémunération, lié aux mesures individuelles et sans effet sur le niveau du coefficient salarial. La logique de l'entreprise reste marquée par un principe de déconnexion de la formation au salaire.

<sup>15</sup> Le cas étudié rejoint partiellement l'analyse de D. Brochier (1993) relative aux innovations « d'anticipation » développées par des entreprises soucieuses d'accroître la capacité d'adaptation des personnels aux évolutions futures, par le biais de formations diplômantes.

Dans le cas de l'entreprise de travaux publics, il s'agit de formations qualifiantes destinées à accompagner les promotions ouvrières vers la maîtrise de chantier (chef d'équipe et chef de chantier). Les tensions semblent moindres que dans le cas précédent, en raison d'une sélectivité plus réduite du processus. Les années récentes ont en effet été marquées par un grossissement de l'effectif de l'encadrement intermédiaire et du flux corrélatif de promotions internes. Mais les règles salariales sont de même nature et n'affectent qu'à la marge le principe général d'indépendance relative de la formation et du salaire.

Dans l'ensemble, les acteurs interrogés semblent faire prévaloir un principe d'égalité des chances vis-à-vis des formations longues à visée promotionnelle. L'accès aux positions d'encadrement doit être aussi ouvert que possible (d'où leur rejet d'une conception restrictive des personnes « à potentiel »). Par conséquent, l'accès aux formations qui en constituent le marche-pied obligé doit répondre au même principe. Se dessine en outre une préoccupation de « discrimination positive » en faveur des personnels au départ les moins diplômés.

### La formation, élément moteur de la carrière : renforcement et limites de l'égalité des chances

Le troisième type de recours « stratégique » à la formation continue est propre aux entreprises qui placent la formation en étroite relation avec la recomposition des règles de travail, de mobilité et de salaire<sup>16</sup>.

Il est observé dans l'entreprise fabriquant des équipements automobiles (ÉQUIP., encadré page 15) où sont appliquées les clauses de l'accord ACAP 2000 de la sidérurgie.

En principe, le basculement d'une logique de gestion de postes de travail à celle fondée sur la compétence place la formation au cœur de la gestion du travail, de l'emploi et des carrières. La compétence est un « *savoir-faire opérationnel validé* », ou encore un ensemble de connaissances et d'expériences « *confirmées par le niveau de formation et ensuite la maîtrise des fonctions successivement exercées* ». Dans ce contexte, est suscitée l'apparition « *d'individu(s) abstrait(s) rationnellement ambitieux* » (Chatzis,

<sup>16</sup> Ce cas de figure recoupe les analyses de D. Brochier (1993) relatives aux innovations « d'accompagnement ».

De Coninck, Zarifian, 1995) entrant en compétition pour « accéder aux emplois permettant de satisfaire (leur) épanouissement professionnel » (extrait de l'accord ACAP 2000).

Dotés d'une volonté de progresser dans un univers codifié où les règles de travail, de mobilité et de salaire se conjuguent, les salariés doivent développer une stratégie d'évolution professionnelle reposant sur l'expression d'attentes en matière de formation.

Cette rationalité individuelle exige, pour être mise en œuvre, un investissement procédural élevé, déjà largement accompli au travers de l'accord lui-même, mais complété par les règles spécifiques internes à l'entreprise. Investissement dont le but est de garantir à chacun des conditions équitables d'accès à la formation, tenant compte du rapport entre compétences détenues et compétences visées.

Se trouve réaffirmé mais sous des formes nouvelles, en partie détachées de la référence au groupe professionnel, le principe de l'égalité des chances devant la formation continue. Il s'agit d'offrir les opportunités les plus larges à des individus pour lesquels la formation est devenue le moteur principal de la mobilité et du salaire, au-delà de la seule adaptation des compétences aux règles et contenus de travail.

Cette configuration apparaît cependant comme un idéal établi par l'accord, dont la traduction concrète s'éloigne des fondements initiaux. En effet, la rationalité des individus n'est pas détachable de leur histoire professionnelle ni de leur appartenance à un collectif. Certains d'entre eux se sentent insécurisés par des règles dont ils ont le sentiment qu'elles ne sont pas à leur portée, faute d'un niveau de diplôme ou de compétence de départ suffisant. Par ailleurs, la construction des filières d'emploi est inachevée en raison du caractère récent de l'accord, et la visibilité des trajectoires professionnelles paraît réduite. Les pratiques observées montrent que les besoins exprimés sont conditionnés par l'organisation existante et se limitent aux formations permettant de s'adapter à l'emploi occupé, ou d'évoluer uniquement au sein de la filière d'emploi dans laquelle se trouve le salarié. Le contenu des formations se révèle souvent très spécifique à l'organisation, et les formations non imputables, car trop étroitement articulées à l'activité de travail, représentent un volume équivalent à celui des actions imputées dans la déclaration fiscale n° 24-83 relative à la participation de l'employeur à la FPC.

Se dessinent alors des attitudes de refus de la part des salariés les plus vulnérables vis-à-vis de cet ensemble de règles inachevées. Apparaissent des formes

d'exclusion de ces mêmes salariés au regard de la formation, qui suscitent en retour une préoccupation s'apparentant à l'égalité des résultats. Si l'égalité des chances n'est plus opératoire, il devient nécessaire d'assurer aux plus démunis, en termes de compétences, un accès effectif aux formations susceptibles de garantir leur « employabilité » et leur évolution de carrière.

\* \*  
\*

La formation continue ne revêt pas en France l'importance de la formation initiale pour les individus comme pour les entreprises. Les investissements éducatifs initiaux et l'obtention d'une première qualification sont des enjeux aujourd'hui renforcés par les poursuites d'études et le développement des formations en alternance pour les jeunes de moins de 26 ans. Les bases d'une construction de trajectoires professionnelles prenant appui sur la formation tout au long de la vie sont encore étroites.

On comprend donc aisément que les enjeux de l'égalité d'accès soient profondément ancrés dans le champ de la formation initiale et n'apparaissent que de façon relativement discrète dans celui de la formation continue.

Pourtant, les résultats exposés témoignent d'une relation effective entre réduction des inégalités intercatégorielles et développement à moyen terme de la formation en entreprise. Ils montrent également que cette relation est « vertueuse » puisque la croissance de l'effort va de pair avec une inégalité moindre. Aux côtés des déterminants majeurs de la politique de l'entreprise que sont les nécessités d'adaptation de la main-d'œuvre aux évolutions techniques et organisationnelles, se manifeste la sensibilité de son comportement à la réduction des disparités entre les salariés. Cependant, cette sensibilité ne s'exprime pas de manière uniforme dans l'ensemble des entreprises mais dépend des modes de gestion des ressources humaines.

Le principe d'égalité des chances, déjà présent dans les règles générales du système juridique national, trouve son application dans les situations où la formation continue est un ressort essentiel de la progression professionnelle au sein de l'entreprise. En revanche, c'est le principe de l'égalité des résultats qui anime les acteurs des collectifs de travail lorsque la formation continue n'a pour fonction que d'adapter les salariés à leur emploi. C'est encore ce principe qui fédère les énergies quand se font jour des risques de

marginalisation voire d'exclusion professionnelle de certains salariés, généralement les moins qualifiés. La formation est alors considérée comme une ressource qu'il convient de partager de manière à assurer l'adaptation de chacun aux exigences productives.

L'ensemble de ces résultats ouvre naturellement sur plusieurs interrogations sur lesquelles des recherches ultérieures devraient se pencher.

En premier lieu, la compréhension des règles régissant l'accès à la formation dans les entreprises est basée essentiellement sur un examen des discours et pratiques de l'encadrement et des responsables syndicaux ou sur des données statistiques agrégées par CS. Nous n'avons pu qu'à peine soulever le couvercle de la « boîte noire » des comportements individuels des salariés dans un contexte synchronique (le collectif de travail) ou diachronique (la trajectoire professionnelle). Cette analyse reste à mener pour savoir si d'autres attitudes vis-à-vis de la formation et d'autres principes de justice ne sont pas restés cachés. En particulier, ne peut-on pas faire l'hypothèse qu'au sein de chaque collectif de travail (ou de chaque groupe professionnel) se manifestent des « dissonances cognitives » au sens de J. Adams et de sa théorie de l'équité, fondées sur la comparaison avec autrui<sup>17</sup> ?

Au sein de la catégorie professionnelle d'appartenance, l'accès à la formation serait référé à une même

proportion (« rétribution » ou accès rapportés à la « contribution » individuelle) évaluée selon l'horizon professionnel des agents. Cette rationalité « mimétique » qui conduit à adapter son comportement sur celui des autres déboucherait logiquement sur un principe d'égalité des résultats devant la formation.

En deuxième lieu, le cadre institutionnel dans lequel nous avons inscrit notre étude fait abstraction de l'intervention éventuelle du salarié ou des pouvoirs publics dans la prise en charge financière ou matérielle de la formation. Le développement de formes de « co-investissement » liées au suivi de formations longues complique la question des règles d'allocation des ressources. Leur double voire triple origine implique la prise en considération d'interdépendances complexes qui restent à éclaircir. Cette diversification des ressources est d'ailleurs cohérente avec la nécessité d'accompagner par la formation des mobilités professionnelles en cours de vie active plus fortes et rendues périlleuses en raison des risques de chômage. Cette perspective suggère d'ores et déjà que les exigences de justice sociale au regard de l'accès à la formation continue ne peuvent être totalement comprises dans le cadre clos de l'entreprise. Elle implique au contraire de penser les règles de formation et d'en observer l'application dans un cadre élargi : interpellation qui vise autant les chercheurs que les pouvoirs publics ou les partenaires sociaux aujourd'hui investis dans la réforme de la loi de 1971. ■

<sup>17</sup> Voir à ce sujet l'analyse de B. Reynaud (1993).

---

## Bibliographie

---

Aventur F., Hanchane S. (1997), *Justice sociale et formation continue dans l'entreprise*, rapport final pour le Commissariat général du plan.

Bentabet E., Zygmunt C. (1997), *La formation professionnelle continue financée par les entreprises. Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, année 1995*, Céreq, document n° 130.

Bentabet E., Zygmunt C. (1998), « Activité économique, emploi et formation continue dans l'industrie : impact d'une récession », *Bref*, n° 138, janvier.

Brochier D. (1993), *L'entreprise formatrice*, thèse de doctorat, LEST, Aix-en-Provence.

Chanut A. (1998), « Le compte économique de la formation professionnelle en 1996 : des dépenses en hausse », *Premières informations et premières synthèses*, n° 21-2, Dares.

Chatziz K., De Coninck F., Zarifian Ph. (1995), « L'accord ACAP 2000 : la logique compétence à l'épreuve des faits », *Travail et Emploi*, n° 64.

Crocquey E. (1995), « La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme », *Travail et Emploi*, n° 65.

Goux D., Maurin E. (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », *Économie et statistique*, n° 306.

Méhaut Ph. (1989), « De l'innovation de formation à la construction d'un nouveau rapport à la formation », in *Innovations de formation, modèles, politique et stratégie d'entreprise. Vers un nouveau rapport à la formation ?*, GREE-CNRS, Nancy.

Rawls J. (1987), *Théorie de la justice*, Seuil, Paris.

Reynaud B. (1993), « Les théories de l'équité, fondements d'une approche cognitive du salaire d'efficacité », *Revue économique*, vol. 44, n° 1.

Stankiewicz F. (1995), « Choix de formation et critères d'efficacité au travail », *Revue économique*, n° 5/1995.

Stern D., Ritzen J.-M.-M. (éditeurs) (1991), *Market Failure in Training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, Berlin.

Walzer M. (1997), *Sphères de justice : une défense du pluralisme et de l'égalité*, Seuil, Paris.

## Résumé

### Inégalités d'accès et pratiques de formation continue dans les entreprises françaises

par François Aventure et Saïd Hanchane

La question examinée est celle des inégalités d'accès à la formation professionnelle continue (FPC) dans les entreprises et des règles éventuelles visant à les réduire ou les contrôler. Le système français confère une large responsabilité aux entreprises en matière de financement de la FPC et de répartition des ressources entre les salariés. En outre, il introduit dans les règles générales du Code du travail des principes d'égalité d'accès auxquels les acteurs sociaux sont censés se référer.

Dans ce contexte, l'étude tente d'abord de mesurer les inégalités intercatégorielles de FPC à l'aide d'un panel d'entreprises construit sur la période 1984-1992. Elle montre que la réduction des inégalités intercatégorielles s'accompagne d'une élévation globale de l'effort de formation de l'entreprise. Cette relation vertueuse, variable selon l'activité économique, est également plus marquée pour les entreprises situées au-dessus du plancher de l'obligation légale.

À l'aide d'observations de terrain, l'étude montre ensuite que cette relation dépend fortement du mode de gestion des ressources humaines et des règles d'égalité de traitement qui s'y attachent. Le principe d'égalité des chances trouve son application dans les situations où la formation continue est un ressort essentiel de la progression au sein de l'entreprise. En revanche, c'est le principe de « l'égalité des résultats » qui prévaut lorsque la formation n'a pour fonction que d'adapter les salariés à leur emploi, ou lorsque se font jour des risques d'exclusion professionnelle de certains salariés.