

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

SE FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE ?

Plusieurs centaines de milliers d'adultes suivent de leur propre initiative, pour des raisons variées et souvent sur leur temps libre, des formations professionnelles ou personnelles. Pourtant, l'idée de la promotion sociale par la formation, au coeur du modèle français des années 70, semble avoir reculé au profit d'une idée de protection contre le chômage. Et, dans le même temps, la nécessité d'un renforcement et d'une diversification des voies individuelles d'accès à la formation continue s'affirment. La perspective européenne de "La formation tout au long de la vie" rencontre-t-elle la tradition française de la promotion sociale ?

L'année 1996 a été déclarée "Année européenne de la formation tout au long de la vie" par l'Union européenne. La Délégation à la formation professionnelle, le CNAM et le Céreq ont saisi cette opportunité pour faire le point sur le développement des formations à visée promotionnelle (professionnelle et sociale). Précédé par un séminaire de travail avec des chercheurs, un colloque a rassemblé près de 400 participants au CNAM en mars dernier. Quelle demande individuelle de formation aujourd'hui ? Pour quelle perspective professionnelle ou personnelle, inscrite dans quel type de trajectoire individuelle et collective ? Quelles conséquences pour l'offre de formation ? Quelles relations entre le modèle français de la promotion sociale et la perspective européenne de la formation tout au long de la vie ? Tels étaient les thèmes soumis à la réflexion des participants, dont ce *Bref* présente une première synthèse.

De l'échelle des diplômes à l'échelle des positions sociales

L'idéal de la promotion sociale par la formation est profondément ancré dans la tradition française. C'est particulièrement au début des années 1960 que se développe de façon la plus systématique son mythe fondateur. Alors que la fin de la scolarité obligatoire passe progressivement de 14 à 16 ans, que s'exprime un besoin croissant en techniciens, la puissance publique organise un droit à la "deuxième chance" pour ceux qui n'ont pas eu accès à des études initiales professionnalisées ou longues. Celui-ci repose sur l'hypothèse de la mise en correspondance de deux échelles de classement social. D'un côté l'échelle

éducative, sur laquelle les générations qui n'ont pas pu bénéficier de l'accroissement de la scolarisation ne peuvent se situer. Il convient donc, dans une perspective égalitaire et de libération par la formation, d'ouvrir des opportunités de compensation de cette inégalité initiale. L'État, investi d'une responsabilité première, doit offrir les possibilités d'un rattrapage éducatif, à travers les cours du soir (notamment dans les établissements professionnels), ou à travers les différentes opportunités de "formation de promotion sociale" (année d'études à temps plein pour préparer un diplôme de technicien, CNAM...). La deuxième échelle est celle de la hiérarchie des emplois. Des distinctions claires de niveaux y sont formalisées, notamment par les grilles de classification de type "PARODI". Cette gradation correspond à la hiérarchie des emplois dans le coeur de la grande industrie. Dans un contexte de croissance de l'emploi mais aussi de pénurie relative de diplômés issus de la formation initiale, les opportunités de mobilité professionnelle ascendante, régulées par l'ancienneté et complétées éventuellement par la formation sont réelles. La promotion sociale à la française, supposant un effort individuel long (on s'engage parfois dans un cursus de cours du soir sur plusieurs années) et un soutien public (gratuité des formations, parfois prise en charge du salaire pour les formations à temps plein) se veut un projet économique et social de mise en correspondance de ces deux échelles. L'aide à l'individu, pour franchir les barreaux de l'échelle "scolaire" correspond aux besoins et aux opportunités dans les entreprises. Mais ce projet est aussi celui d'une société où les évolutions

d'appartenance sociale sont possibles et sont censées transcender les oppositions de classe, où la conversion identitaire que suppose le passage de l'ouvrier au cadre repose autant sur l'effort individuel que sur l'aide que peut apporter la puissance publique à ce projet.

Dans la pratique, il s'agit plus d'un mythe, certes fondateur et structurant, que d'une pratique sociale massive. Seule une petite minorité parvient en haut de l'échelle éducative par la voie d'une formation continue de promotion sociale qui s'avère aussi sélective que l'éducation initiale. Par ailleurs, nombre de trajectoires relèvent plutôt d'un rattrapage social, suite à un déclassement initial par rapport à la position du père, que d'une ascension d'une génération à l'autre. Toutefois, ce mythe demeure suffisamment fort pour organiser une partie de l'action publique dans les années 70 et 80. La création du CIF (congé individuel de formation), contrepoids théorique au centrage sur l'entreprise qu'introduit la loi de 1971 emprunte pour partie à ce mythe fondateur, en offrant un espace additionnel à l'initiative individuelle, comme opportunité de liberté par rapport à la formation finalisée sur les besoins de l'entreprise dans le cadre du plan de formation.

Une destabilisation progressive

De profondes évolutions vont cependant ébranler et mettre sensiblement à mal le mythe fondateur.

Du côté de l'échelle éducative, la croissance rapide de la scolarisation, l'accès plus massif à l'enseignement supérieur (plus de 50% d'une classe d'âge aujourd'hui) vient modifier profondément la donne. D'une part, les laissés-pour-compte sont moins nombreux. L'idée d'une démocratisation potentielle domine et il y a moins d'urgence apparente à offrir une deuxième chance à ceux qui n'ont pas pu (ou su) saisir la première. D'autre part, la concurrence des sortants du système initial va sensiblement affaiblir les chances de ceux qui n'ont pas obtenu le diplôme par cette voie. Par ailleurs, la massification de l'enseignement renforce un modèle pédagogique conçu pour l'élève effectuant une scolarité en continue au détriment de celui qui reprend des études après une interruption. Ainsi par exemple, la substitution des DUT aux DEST traduit-elle l'imposition croissante d'un modèle pédagogique uniforme. L'évolution de la politique publique de formation continue va contribuer aussi au recul des formes traditionnelles de formation de promotion sociale. D'une part, les développements impulsés par la loi de 1971 vont recentrer l'économie générale du système de formation continue sur l'entreprise, avec un fort développement des formations courtes, non diplômantes, dans le cadre du plan de formation. D'autre part, la focalisation croissante de l'intervention publique sur la formation d'insertion des jeunes et sur la formation des chômeurs va s'opérer au détriment du soutien aux formations de promotion sociale plus traditionnelles (division par 10 en 20 ans du nombre de stagiaires en formation promotionnelle aidés par l'État) que ne vient compenser ni le congé

individuel de formation ni la croissance de l'intervention des régions dans ce domaine.

Du côté de l'échelle des emplois et des positions sociales acquises dans le travail, les mouvements sont tout aussi forts. Rappelons-en quelques composantes. D'abord la crise de l'emploi concerne au premier chef la grande industrie, la plus porteuse du modèle de la promotion sociale. Cette crise réduit mathématiquement les opportunités de promotion. Le blocage de l'embauche conduit par ailleurs à des structures démographiques vieillissantes qui ne sont pas particulièrement favorables du point de vue de la promotion (la probabilité d'accès à la formation continue est plus forte entre 25 et 40 ans qu'au-delà). Ensuite, la tertiairisation de l'emploi perturbe la logique initiale des classifications : comment interpréter, du point de vue de l'échelle des emplois, le passage d'ouvrier à employé ? Comment retrouver au sein de la population des employés une hiérarchie qui ne s'appuie pas sur des grilles de classification aussi fortement structurées que celles des ouvriers ? Enfin la transformation des politiques de recrutement et de mobilité interne et externe vient compliquer le schéma. La forte croissance des sorties de formation initiale, notamment au niveau technicien et au delà, facilite les recrutements directs de jeunes diplômés qui entrent en concurrence avec les salariés déjà dans l'emploi ; la réduction des lignes hiérarchiques pèse sur les potentialités de promotion et accroît parfois le fossé à franchir ; enfin, l'horizon économique des firmes se rétrécit et devient plus difficilement compatible avec un effort individuel de formation souvent étalé sur plusieurs années.

Si après une phase de ralentissement significatif la mobilité inter-entreprises a repris, celle-ci s'accompagne souvent du passage par le chômage et s'inscrit moins dans un horizon promotionnel à moyen terme. De plus, on sait que ceux qui changent d'entreprise sont aussi ceux qui ont le moins accès à la formation continue.

Il faudrait ajouter à ce diagnostic les transformations dans les modes de vie et de travail. A première vue, la réduction du temps de travail ouvre un espace nouveau à la formation. Toutefois, cette évolution est contrecarrée par deux aspects. D'une part la montée des temps contraints (notamment temps de déplacement) vient limiter sensiblement le gain laissé par la baisse du temps de travail. D'autre part la croissance significative de l'emploi et du taux d'activité féminin ne s'accompagne pas d'une transformation aussi rapide des modes de vie et laisse le temps féminin "non contraint" significativement en dessous du temps masculin.

Il n'est pas étonnant alors que le "rendement promotionnel" de la formation continue, qu'elle soit à l'initiative de l'entreprise ou à celle de l'individu, décline et que la formation de promotion sociale perde la visibilité et le statut de mythe fondateur qu'elle avait encore il y a vingt ans (voir tableau).

RELATION ENTRE ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE ET PROMOTION

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET PROMOTION SOCIALE										
Après une formation continue à l'initiative de l'employeur				Après une formation post-scolaire à l'initiative de l'individu				Sans formation continue ni formation post-scolaire		
	Mobilité profes. ascendante		Promotion sociale		Mobilité profes. ascendante		Promotion sociale		Promotion sociale	
	88/93	80/85	88/93	80/85	88/93	80/85	88/93	80/85	88/93	80/85
Ensemble	8,0%	25,1%	12,1%	13,8%	11,0%	21,2%	20,2%	16,9%	8,5%	6,7%
ONQ	10,9%	27,5%	42,0%	55,4%	12,7%	21,1%	66,8%	58,3%	24,2%	19,6%
OQ	10,3%	24,9%	16,7%	12,9%	15,3%	36,3%	26,0%	14,0%	5,2%	3,7%
Employés	10,1%	31,2%	17,5%	14,2%	9,2%	25,8%	26,9%	15,6%	6,4%	4,6%
Techniciens	6,3%	25,8%	8,1%	9,3%	12,2%	25,0%	14,0%	14,3%	8,0%	6,4%
Cadres et Ing.	5,8%	21,5%	-	-	13,9%	22,5%	-	-	-	-

Sources : Insee FQP 85 et FQP 93. Traitements Céreq

Champ : Salariés en 93 et 88 (resp. 85 et 88). Formation suivie entre 88 et 93 (resp. 80 et 85).

Définitions :

- Mobilité promotionnelle : cette formation vous a permis d'accéder à une qualification ou à une position hiérarchique supérieure.
- Promotion sociale : passage à une CS supérieure entre 93 et 88 (resp. entre 80 et 85). Les passages d'ouvriers qualifiés à employés ne sont pas pris en compte.

Une demande individuelle vivace, mais par d'autres canaux et pour d'autres objectifs

En dépit de cette déstabilisation, la demande individuelle de formation continue "longue", répondant à des usages sociaux variés, ne se dément pas. Mais il faut alors quitter les catégories de la promotion sociale "traditionnelle", au sens de la mise en correspondance des deux échelles évoquées ci-dessus, pour porter un diagnostic plus fin. Qu'il s'agisse du CNAM, du CESI, des cours assurés par les municipalités, des associations philotechniques ou d'éducation populaire, les structures dont la vocation initiale était la plus proche de la promotion sociale connaissent un maintien, voire une croissance, de leurs effectifs de stagiaires. Mais avec un public plus diversifié dans ses statuts et ses attentes. Il en va de même du côté des centres de formation du ministère de l'Agriculture et des GRETA, où l'on recense 35 000 stagiaires "individuels payants". C'est probablement l'Université qui, dans la dernière décennie, a dû affronter la croissance d'une demande nouvelle en provenance d'adultes reprenant le chemin des études. Ainsi une enquête de la Direction de l'évaluation et de la prospective du ministère de l'Éducation nationale auprès des inscrits de 10 universités situe le pourcentage d'étudiants "atypiques" (plus âgés que l'âge normal, ayant connu une interruption d'études, actifs) entre 7% et 32% selon que l'on retient les trois critères ou seulement l'un d'entre eux. Les adultes actifs en reprise d'études représenterait 5% de cette population. De façon très significative, la population repérée au titre des dispositifs de formation continue représenterait moins de 2%. On pourrait enfin ajouter à cette liste une fraction du public de l'enseignement à distance, mais aussi des stagiaires qui suivent une formation longue, souvent diplômante, à l'initiative de leur entreprise.

Toutefois, la difficulté à redéfinir et à mesurer l'ensemble des formations "de promotion sociale" correspond bien au brouillage évoqué sur les deux échelles. Sur la première, les attentes sont plus diversifiées : recherche d'un diplôme plus élevé dans une spécialité voisine de sa formation initiale ou de son métier d'origine, tentative de reconversion, recherche d'un diplôme complémentaire dans une autre spécialité, recherche d'une formation validée (mais non nécessairement diplômante) à visée professionnelle, ou recherche d'une formation d'ouverture, de culture, non immédiatement liée à un projet professionnel. L'éventail des motivations semble s'être élargi. Il en va de même sur la deuxième échelle. Certains projets et certaines trajectoires gardent les caractéristiques de mise en correspondance des deux échelles : relative linéarité du parcours de formation et du parcours d'emploi (par exemple passage de technicien à ingénieur). D'autres témoignent d'une reconversion professionnelle qui ne peut pas toujours s'analyser en termes promotionnels. D'autres, plus chaotiques, expriment les difficultés à construire un parcours, dans un contexte d'emploi difficile, et font de la formation un moyen d'échapper au chômage, par exemple à la suite d'un licenciement. D'autres sont inscrits dans l'allongement de l'accès à l'emploi pour les jeunes : la formation "continue" est alors un prolongement d'une trajectoire de formation initiale, dans une logique de poursuite d'étude différée.

Il apparaît donc de plus en plus difficile d'isoler, tant du côté de l'intervention publique que des usages individuels de la formation continue, ce qui relèverait strictement de la logique de la promotion sociale. Pour autant, les attentes placées dans la formation continue demeurent fortes.

Promotion sociale ou formation tout au long de la vie ?

Cette évolution paradoxale est source de tensions alors même que le contexte économique et social semble appeler un développement rapide des accès à la formation tout au long de la vie. Le récent livre blanc de l'Union Européenne *Vers une Société Cognitive* souligne l'importance croissante de l'éducation et de la formation dans la construction d'un modèle social européen répondant à la fois aux enjeux économiques de la globalisation, au choc des nouvelles technologies et aux avancées de la société de l'information. Il insiste sur les besoins et les potentialités d'accès récurrents à la formation continue permettant à l'individu de construire son parcours professionnel, social, culturel. Il montre les opportunités qu'ouvrent, dans ce domaine, les nouvelles technologies éducatives. Un tel projet interpelle avec vigueur l'avenir du modèle français.

Quelles sont alors les conditions à réunir pour construire une alternance tout au long de la vie ? Si le diagnostic est relativement partagé, les solutions le sont moins.

La première est incontestablement celle d'un ré-équilibrage du système français de formation continue entre ce qui relève de l'initiative de l'entreprise et de celle de l'individu. Mais entre une voie "à l'anglaise", où la charge de la preuve repose essentiellement sur l'individu, et une voie plus contractuelle où État et partenaires s'engageraient à assurer une continuité de statut et à ouvrir, par l'évolution du temps de travail, des espaces nouveaux à cette initiative individuelle, l'éventail des possibles est large. Du congé individuel de formation au capital temps, des dispositifs existent. Leur usage reste cependant très limité. Par ailleurs, dès lors que l'on accepte l'hypothèse d'une mobilité professionnelle croissante, le plus souvent avec changement d'entreprise, c'est l'outillage statutaire de ce parcours de mobilité, dont la formation est une étape, qui est en cause, si l'on veut éviter que la formation continue soit en quelque sorte prise en tenaille par le chômage : d'un côté rejetée par crainte de la perte d'emploi ou de l'autre contrainte par le chômage.

La deuxième réside dans une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue. La question de la certification est au coeur de celle-ci, dans la mesure où le diplôme, dans son actuelle conception, contribue à normer fortement pédagogie et cursus de formation continue sur le modèle de la formation initiale. Ouvrir plus largement les voies de la

validation des acquis et de formes alternatives de certification pourrait contribuer à distancier la formation initiale d'une formation continue qui s'adresse à des publics mieux formés qu'il y a vingt ans et qui ainsi retrouverait un espace d'autonomie et de redéploiement. Une telle évolution aurait probablement un impact significatif sur la pédagogie et sur les possibilités de développement des nouvelles technologies éducatives.

Insensiblement, la notion de seconde chance a profondément évolué : d'une possibilité de nouvel accès à la formation, support de mobilité positive, on est passé à une idée de deuxième opportunité d'accès à l'emploi, de protection contre le chômage. En filigrane, ce sont bien les modalités d'un retour aux sources - à l'esprit de la promotion sociale - qui sont posées : dans quelle mesure une discrimination positive forte, permettant à ceux qui quittent l'école avant l'université d'y entrer ultérieurement, sur la base de la reconnaissance de leur parcours de qualification et de formation continue ne contribuerait-elle pas à la fois à une meilleure maîtrise des poursuites d'études et à rendre à la formation son sens dans une société où mobilités sociales et professionnelles seraient plus fluides ?

Philippe Méhaut

BIBLIOGRAPHIE

- ▼
- Béduwe C, Espinasse J.M, 1995. "L'université et ses publics", *Éducation et Formations*, n°40.
- Correia M, 1996. "Formation et promotion sociale, des liens qui se distendent", *Actualité de la Formation Permanente*, n° 141.
- Dubar C, Podevin G, 1990. "Formation et promotion en France depuis 20 ans", *Céreq, Bref* n° 59.
- Dubar C, 1995. "Pour une approche compréhensive de la promotion sociale", *Pour*, n°148.
- Fond Harmand L, 1995. "Approche biographique et retour aux études", *Éducation Permanente*, n°125.
- Kalck P, Gautier F, 1995. *Du technicien au cadre : le rôle des formations continues diplômantes*, Céreq, Document 109, 1995.
- Podevin G, 1995. "De la promotion sociale à la promotion de l'économique", *Pour*, n° 148.
- Terrot N, 1983. *Histoire de l'éducation des adultes en France*, Edilig, Paris.