



HAL
open science

Des politiques d'emploi aux carrières salariales. La structuration du marché du travail par la formation professionnelle : histoire d'un changement de regard

Fabienne Berton

► **To cite this version:**

Fabienne Berton. Des politiques d'emploi aux carrières salariales. La structuration du marché du travail par la formation professionnelle : histoire d'un changement de regard. Economies et finances. Université Paris X Nanterre, 2004. tel-01116407

HAL Id: tel-01116407

<https://hal.science/tel-01116407>

Submitted on 13 Feb 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**HABILITATION A DIRIGER LES RECHERCHES
SCIENCES ECONOMIQUES
UNIVERSITE DE PARIS 10 NANTERRE**

Fabienne Berton
GRIOT / LISE, UMR CNRS 6209
Conservatoire national des Arts et Métiers
septembre 2003

Soutenance publique le 7 mai 2004

***DES POLITIQUES D'EMPLOI AUX CARRIERES SALARIALES
La structuration du marché du travail par la formation professionnelle :
histoire d'un changement de regard***

Jury

- Olivier Favereau, professeur de sciences économiques, Université Paris X Nanterre, directeur de l'école doctorale « Economie, organisations, sociétés », directeur de l'habilitation
- Jean-François Germe, professeur de sciences économiques, Cnam, directeur de l'école doctorale « Entreprise, travail, emploi », rapporteur
- Michel Lallement, professeur titulaire de la chaire d'analyse sociologique du travail, de l'emploi et des organisations, Cnam, directeur de l'UMR « LISE », rapporteur
- Robert Salais, administrateur de l'Insee, directeur de l'UMR « Institutions et dynamiques historiques de l'économie », ENS-Cachan
- Annie Vinokur, professeur de sciences économiques, Université Paris X Nanterre

Remerciements

Je tiens à remercier Olivier Favereau qui a accepté de diriger ce travail qui était pour moi nécessaire, m'a rassurée sur les orientations prises et m'a prodigué des conseils et des remarques avec toujours beaucoup de pertinence.

Il ne me faut pas oublier Jean-François Germe qui a le premier été informé de ce projet et en a suivi avec attention et encouragement la toute première ébauche.

Ni Michel Lallement qui m'a permis de mieux préciser le point de vue de la sociologie sur les questions qui m'intéressent.

Mes remerciements vont également à Mokhtar Kaddouri avec qui je partage un bureau au Cnam et qui a toujours su m'encourager avec discrétion et constance.

Et pour finir, à ma famille, Jean-Pierre, Marie et Arthur qui ont supporté une personne à l'esprit préoccupé par des impératifs obscurs et quelques soirées et dimanches devant l'ordinateur.

C'est que les dieux ont caché ce qui fait vivre les hommes ; sinon, sans effort, tu travaillerais un jour pour récolter de quoi vivre toute une année sans rien faire [...]. Mais Zeus t'a caché ta vie, le jour où, l'âme en courroux, il se vit dupé par Prométhée aux pensers fourbes. De ce jour aux hommes il prépara de tristes soucis.

Hésiode (VIIIème-VIIème siècle av JC)
Ἔργα καὶ Ἡμέρια (Les travaux et les jours)
Vers 42 à 50

Edition et traduction de P. Mazon, Les Belles Lettres, collection « Universités de France », Paris, 1972

Résumé

Ce mémoire retrace 25 années de travaux de recherche empirique d'inspiration hétérodoxe en économie du travail qui vont des politiques d'emploi et de formation aux modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises pour terminer sur les trajectoires individuelles sur le marché du travail. Un glissement s'est opéré d'une approche globale et macro des phénomènes observés à une approche plus micro et pluraliste justifiée par la nécessité d'une explication plus fine des phénomènes. Dans le même temps, ce glissement correspond au passage d'un mode d'analyse qui donne la primauté à des déterminants collectifs à un mode plus diffus qui prend en compte les décisions d'acteurs individuels différents des agents de la théorie néo-classique.

Abstract

This document surveys 25 years of empirical researches devoted to heterodox labour economics. These researches begin from the study of employment and training policies, then focus on the manpower management by the firms, and, at the end lead to the analysis of the individual trajectory observed on the labour market. Such a movement from a global and macro approach to a micro and pluralist one can be justified by the need of a more precise and richer comprehension of the observed phenomena. But and more deeply this evolution also corresponds to a change in the explanatory framework: leading factors are no more collective one but decisions issued from individual agents even if these ones are not the one suggested by the main neo-classical theory.

Mots-clé

marché du travail, formation professionnelle, économie hétérodoxe, politique d'emploi, gestion de la main d'œuvre, mobilité professionnelle, salaire, individualisme méthodologique

Le point de départ de mes orientations de recherche s'est trouvé défini par une question morale : celle de refuser de rejeter sur les chômeurs la responsabilité de leur situation. Cette conviction a finalement été décisive de deux points de vue :

- Elle m'a conduit d'une part à rejeter durablement l'économie néoclassique et ses développements connus sous le terme de nouvelle théorie néoclassique ou de néoclassicisme méthodologique comme théorie explicative des phénomènes sociaux,
- Elle m'a poussé d'autre part à adopter une démarche de recherche empirique, partant de ce qui me semblait être la réalité des choses. Cette attitude m'a rapproché des sociologues, ce rapprochement étant à la fois cause et conséquence de mes insertions successives dans des laboratoires de recherche pluridisciplinaires. Ce faisant, je ne pouvais qu'être sensible aux approches hétérodoxes de l'économie proches de la sociologie.

La question centrale qui fédère l'ensemble de mes travaux : *“Comment le marché du travail est-il structuré par la formation professionnelle dont le principal effet est de différencier la main d'œuvre ?”* a connu au fil de mon parcours des réponses sur des registres différents qui ont accompagné une évolution dans ma façon d'appréhender les phénomènes sociaux.

Dans un premier temps, les différentes entités qui la composent ont été considérées en tant que tel et globalement. Il a pour commencer été considéré que le marché du travail est structuré par la demande de travail. La formation apparaît alors comme caractéristique des individus ou comme levier d'action publique pour l'emploi. Dans ce premier chapitre presque exclusivement consacré à l'analyse de politiques d'emploi qui utilisent des actions de formation, la démarche adoptée est à la fois conformiste et déterministe. Les comportements sont les comportements attendus. Les politiques sont considérées comme la simple expression des intentions unilatérales du pouvoir central. Du fait de la confusion des discours et des pratiques réellement mises en œuvre, les pratiques ne sont ni considérées en tant que telles ni comme le produit de négociations, de conflits et de compromis. Cette approche a néanmoins permis de montrer que le cœur des politiques est à rechercher auprès des décideurs en la matière que sont les entreprises

Ensuite à partir de cette approche globale, l'attention a été portée sur les modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises, la formation en tant qu'action des entreprises et caractéristique des individus en étant une composante plus ou moins mobilisée selon les caractéristiques structurelles des entreprises. Ce deuxième chapitre a été marqué par une brèche dans le déterminisme à partir de travaux de sociologues du travail sur le non-déterminisme technologique qui implique nécessairement une liberté d'action ou tout au moins une marge de manœuvre des acteurs. Cette possibilité de marge de manœuvre fait une lente apparition : elle est d'abord considérée comme une donnée exogène puis comme un élément nécessaire à l'analyse. Cette reconnaissance lente d'une liberté d'action touche cependant peu la façon de concevoir les acteurs : ils restent conçus comme des acteurs institutionnels et la marge de manœuvre qui leur est reconnue finalement comme un élément nécessaire à l'analyse ne semble pas les concerner directement, c'est un de leurs attributs, mais toutes les implications de cet attribut ne sont pas envisagées. En particulier cet attribut n'est pas considéré comme lié à l'action effective.

Dans un troisième temps le regard a été à la fois plus micro en s'intéressant aux dynamiques des actions et plus macro en situant ces dynamiques au sein de différents mondes de production. La formation étant alors conçue à la fois comme un processus d'apprentissage en situation et comme un élément de définition des emplois. Ce chapitre a permis d'accéder des actions effectives et en particulier à des actions envisagées en dynamique : d'abord à travers la constitution de configurations d'acteurs internes aux entreprises dans le but de révéler des connaissances tacites et les transformer en savoirs spécifiques dans un contexte organisationnel où la coopération est fortement encouragée ; ensuite à travers les différentes logiques de recours au contrat de qualification qui ont mis en lumière la pluralité des usages et la pluralité des mondes de référence. La pluralité des mondes implique la diversité des logiques d'action, des modalités de coordination de ces actions et des configurations d'acteurs en présence. L'attention portée aux actions considérées comme des processus fait émerger la question de la régulation non seulement interne à une logique ou à un monde mais aussi externe. Ce qui est aussi une autre façon de poser la question de l'articulation entre cohérence et diversité. L'appréhension dynamique de l'action a pour conséquence de considérablement enrichir la conception de toute action. Une politique n'est plus

seulement une question de conception générale et de décision censée s'appliquer directement et immédiatement, elle est aussi un processus de réalisation avec ses acteurs spécifiques et leurs différentes logiques d'action qui viennent transformer l'action impulsée.

Dans la dernière période, le regard s'est porté sur les trajectoires individuelles ce qui a permis d'appréhender à la fois le fonctionnement du marché du travail et des motivations individuelles d'action. La formation apparaît alors comme une action et une ressource individuelle. Les quatrième et cinquième chapitres rendent compte de travaux non encore achevés et de projets concernant la mobilité professionnelle, les carrières salariales, l'entrée en formation en cours de vie active, les liens entre règle et action où la dynamique est prise en compte à partir des trajectoires individuelles. Ces travaux apportent d'une part des résultats sur le fonctionnement du marché du travail à partir d'une conception empiriste de la segmentation du marché du travail, d'autre part ils permettent de déduire des motivations individuelles d'action à partir de trajectoires caractérisées par des variables construites. Les axes de recherche à venir s'ouvrent sur la conception d'un individu consistant et situé, pris en tension entre autonomie et contrainte, que sa trajectoire professionnelle et ses usages de la formation en cours de vie active contribuent à définir en même temps qu'ils contribuent à construire le marché du travail. L'hypothèse d'acteur autonome sous contrainte d'abord peu précisée est mieux explicitée en tant que qualité de l'individu, capacité à transformer des contraintes en ressources et norme imposée. Cette hypothèse consacre l'abandon des explications de nature déterministe. Il reste à mieux préciser la tension entre contrainte institutionnelle et autonomie. Pour cela la démarche est centrée sur les interactions individu/institution. Il est proposé de revenir à une conception qui ne sépare pas l'individuel et le collectif, à l'instar de celle des sociologues classiques. La difficulté est ensuite de construire un individu consistant et situé dont la consistance est saisissable à travers l'usage fait des ressources qui lui sont disponibles.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	13
Tableaux de synthèse	22
1 Panorama général des recherches	
2 Evolution des hypothèses de recherche et des problématiques	
3 Théories utilisées	
4 Evolution de la conception des acteurs	
Chapitre I – Les politiques d’emploi et de formation	27
1 – Formation et chômage des jeunes (1977 – 1984)	27
1.1 – Une analyse de la structuration progressive d’un sas entre formation et emploi pour les jeunes	
1.2 – Un marché du travail structuré par la demande	
1.3 – Des acteurs qui n’en sont pas	
1.4 – L’ambiguïté des objectifs des politiques publiques d’insertion professionnelle des jeunes	
2 – Formation et prévention du chômage (1981 – 1984)	33
2.1 – Une formation qui accroît les chances individuelles d’emploi et de ce fait renforce la concurrence sur le marché du travail	
2.2 – Une évaluation centrée sur la conception des politiques et non sur leur réalisation concrète	
2.3 - Des entités collectives	
3 – Plan de rattrapage « Filière électronique » (1983 – 1984)	37
3.1– Une articulation ambitieuse entre politique industrielle, emploi et formation	
3.2 – Une politique d’inspiration régulationniste	
3.3 - Des institutions-acteurs	
Chapitre II – Les modes de gestion de la main d’œuvre des entreprises	
4 – Formations et emplois des informaticiens (1985 – 1987)	41
4.1 – Le passage d’une profession technique à une profession de services	
4.2 – Le non-déterminisme technologique et l’impact des modes de gestion de la main d’œuvre des entreprises	
4.3 - Des acteurs définis par leur rôle institutionnel	
5 – Formation et gestion sectorielle de la main d’œuvre (1987 – 1995)	44
5.1 – Différents modèles productifs qui font plus ou moins appel à la formation	
5.2 – L’intégration de la formation dans différentes formes de rapport salarial	
5.3 - Des formes différenciées de rapport salarial déterminées par des éléments structurels	

- 6 – Formation et analyse des emplois (1988 – 1994) 50**
6.1 – Des démarches qui contiennent à la fois l’analyse des emplois et leur légitimation ; une formation qui sélectionne la main d’œuvre, construit l’organisation et structure les qualifications
6.2 – Le rôle de l’organisation clandestine dans le fonctionnement des systèmes de production
6.3 - Des acteurs qui disposent de marges de manœuvre

Chapitre III – La dynamique des actions et les mondes de production

- 7 - Formations en situation de travail (1990 – 1998) 57**
7.1 – De nouvelles modalités de formation en situation de travail qui entrent en cohérence avec les nouvelles normes des systèmes de production
7.2 – Un apprentissage interactif pour produire ou révéler des connaissances spécifiques et des modalités d’organisation
7.3 - Des acteurs appelés à coopérer entre eux

- 8 – Usages du contrat de qualification (1990 – 1996) 66**
8.1 – Une pluralité de logiques d’utilisation des contrats de qualification par les entreprises
8.2 – Des résultats dépendant de la qualité des relations internes à la réalisation de la mesure au sein de divers mondes de production
8.3 – Des acteurs globaux intervenant dans la mise en œuvre d’une décision intrinsèquement ambiguë

- 9 – Evaluation de la qualité des formations dans les politiques publiques (1996 – 1997) 74**
9.1 – Des évaluations substantielles qui apprécient la situation de l’individu par rapport à l’emploi ; des évaluations procédurales qui s’intéressent au déroulement interne de l’action et au respect de normes et de procédures
9.2 – Une articulation des modalités substantielles et procédurales d’évaluation
9.3 – Des comportements tournés vers la réalisation d’un modèle unique versus des comportements pluriels

Chapitre IV – Les trajectoires individuelles sur le marché du travail 79

- 10 – Trajectoires de mobilité et de formation (1996...) 79**
10.1 – Quatre grands thèmes : mobilité et moyennes, petites et très petites entreprises, durée des études au Cnam et temporalités, rôle du diplôme sur le marché du travail, formation et carrières salariales
10.1.1 – Mobilité et emploi-formation dans les petites et très petites entreprises : un risque d’affaiblissement de l’appartenance professionnelle et de discontinuité dans la trajectoire
10.1.2 – Durée des études au Cnam et temporalités : le désavantage des chômeurs ou des inactifs ; « instabilité et précarité versus stabilité » et « urgence et anticipation à court terme versus horizon temporel long »
10.1.3 – Rôle d’un diplôme acquis en cours de vie active sur le marché du travail : des rôles différenciés selon le type de mobilité des individus

10.1.4 – Formation et carrières salariales : pas de réduction des inégalités salariales à court terme, avantages à la mobilité externe

10.2 – Une conception empiriste de la segmentation du marché du travail, des motivations individuelles inférées d'une caractérisation objective et homogène d'un individu à l'autre des situations sur le marché du travail

10.3 – Un acteur autonome sous contraintes dont la trajectoire de mobilité est le révélateur du fonctionnement du marché du travail

11 – Demande individuelle de formation (1998...) 100

11.1 – Une identification difficile, des motivations inférées de la situation présente et passée de l'individu

11.2 - Individualisation et interactions

11.3 - Un acteur autonome mais contraint, doté d'une rationalité limitée et poussé à prendre des initiatives dans le cadre des nouvelles normes de gestion de main d'œuvre des entreprises

Chapitre V – Les comportements individuels par rapport à la formation et au marché du travail : un individu consistant et situé 111

12 – Interactions individu/institution 112

12.1 – Les relations individu-marché du travail : un niveau individuel structuré par du collectif ou un niveau collectif structuré par de l'individuel ?

12.1.1 – Un niveau individuel structuré par du collectif

12.1.2 - Un niveau collectif structuré par de l'individuel

12.1.3 - A partir de l'idée que les niveaux individuels et collectifs ne peuvent être disjoints

12.2 – Un individu qui construit le marché du travail par ses décisions professionnelles et qui en même temps est contraint par les règles, normes, conventions et institutions de ce marché

12.2.1- Un individu consistant

12.2.2- La tension autonomie-contrainte ou la capacité à transformer des contraintes en ressources

12.2.3- Quelle rationalité de l'individu ?

12.3- Un mode exigeant de recueil des données

12.4 – Individus et normes juridiques : règles et comportements

CONCLUSION 131

PUBLICATIONS 135

Introduction

En vingt-cinq ans de travaux de recherche, les questions de formation professionnelle ont constitué l'objet central de mes investigations. J'ai abordé ces questions de formation professionnelle à la fois en tant qu'instrument actif de politique de l'emploi, particulièrement utilisé par les pouvoirs publics en direction des jeunes et des chômeurs et en tant qu'outil de gestion à disposition du système productif et plus récemment à disposition des individus. Le fait de considérer conjointement ces différents axes permet de se poser la question suivante :

Comment le marché du travail est-il structuré par la formation professionnelle dont le principal effet est de différencier la main d'œuvre ?

Le développement de la spécificité des qualifications est à considérer comme autant de moyens de segmentation de la population active. D'outil de gestion de la promotion professionnelle sur les marchés internes, la formation est devenue un instrument de gestion des emplois et de sélection de la main d'œuvre dans un jeu social où l'individu est considéré comme responsable de sa carrière professionnelle. L'autonomie qui lui est supposée au-delà des contraintes qu'il subit en fait un acteur à part entière de la régulation du marché du travail. Dès lors l'attention peut être aussi bien portée sur les déterminants structurels du fonctionnement du marché du travail que sur les actions individuelles.

Cette problématique s'insère dans une approche disciplinaire, l'économie du travail « à la française », qui ressort de l'économie politique et qui tout en restant ouverte à la sociologie, offre un questionnement centré sur les différenciations du facteur travail et de son marché, à travers les notions de qualification, d'organisation, de régulation, de conventions..., et accepte des méthodes d'investigation aussi bien qualitatives que quantitatives.

Parcours

Ma première rencontre avec les questions d'éducation en tant qu'objet d'études date de ma troisième année de licence es sciences économiques et de l'étude des modèles de croissance en macro-économie. La découverte d'une part inexpliquée de la croissance, le fameux facteur résiduel¹, aussi importante, formé aussi bien de progrès technique que d'amélioration de la qualité du travail et de l'organisation des entreprises ne pouvait qu'interroger sur la nécessité d'améliorer l'appréhension de cet ensemble qualitatif mal défini. A cette même époque, j'ai eu une autre approche économique de l'éducation par l'économie publique et le non marchand. L'existence d'importants effets externes positifs de l'éducation était présentée comme une justification de l'intervention et du financement des pouvoirs publics en la matière.

¹ Solow, R. (1957) Technical change and the aggregate production function, *Review of Economics and Statistics*, vol 39/3, 312- 320

Denison, E. (1962) *The source of economic growth in the United States and the alternatives before us*. Supplementary paper n° 13, Committee for Economic Development, New York, travail repris pour la France dans Carré, JJ Dubois, P Malinvaud, E (1972) *La croissance française : un essai d'analyse économique causale de l'après-guerre*. Seuil, Paris

Il a découlé pour moi de ces approches une vision essentiellement quantitative et comptable de l'éducation : comment mieux calculer ses effets qu'ils soient sur la croissance ou sur la société ? Ces approches me semblaient converger vers la recherche d'une amélioration de l'évaluation dans le sens d'une meilleure mesure de l'impact global de l'éducation.

Du côté du marché du travail, j'en avais une vision essentiellement macro-économique à travers les travaux de Keynes et l'existence du chômage involontaire et d'un équilibre durable de sous emploi.

Mais mon orientation décisive a été le DEA « *Economie du travail et gestion des ressources humaines* » de l'Université Paris I. Paradoxalement, ce ne sont pas les questions d'éducation qui m'ont fait candidater à ce DEA, mais l'actualité de l'époque (1976) avec le développement de la crise économique et du chômage. C'était déjà ce même centre d'intérêt qui m'avait fait, après le bac, choisir des études de sciences économiques plutôt que de lettres classiques ou de philosophie : j'avais été particulièrement intéressée par l'étude, au programme d'histoire de terminale, de la crise de 1929 et plus encore des politiques économiques développées dans les années 1930 en Angleterre et aux Etats Unis pour combattre le chômage.

A l'issue de ce DEA et au moment d'entamer une thèse de 3^{ème} cycle dans la continuité de ce DEA, mes connaissances en matière d'éducation et de marché du travail se sont trouvées considérablement enrichies.

C'est en effet à cette période que commençaient à être diffusées en France les théories de la segmentation du marché du travail et plus particulièrement les travaux de M. Piore et P. Doeringer (1971)². L'hypothèse centrale, alternative au schéma néoclassique du marché du travail, repose sur le caractère structurant de la demande de travail par rapport à l'offre. Dès lors, l'attention est portée sur les structures d'emploi et leurs déterminants : variabilité, effets sociétaux, non-déterminisme technologique... Les politiques de la main d'œuvre des entreprises constituent un élément primordial de la structuration des postes de travail. Ce type de recherche répondait à une interrogation suscitée par les résultats de travaux empiriques³ qui se développaient à cette même période et qui montraient à la fois l'accroissement du chômage, des taux d'activité féminins et de la différenciation des statuts d'emploi au sein d'une même organisation.

Dans le même temps, la théorie néo-classique du capital humain (Becker, 1964)⁴ commençait à être connue en France à travers les travaux de l'IREDU et de L. Lévy-Garboua. Portant plus spécifiquement sur les questions d'éducation, elle présente la

² Doeringer, P. Piore, M. (1971) *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington, Mass, USA, D.C. Heath.

³ Magaud, J. (1974) Vrais et faux salariés. *Sociologie du travail* n° 1, travaux sur les auxiliaires et vacataires de la fonction publique ; F. Stoekel-Fizaine, (1974) à l'époque au LEST sur effet d'entreprise et structuration du marché du travail ; C. Thélot (1975) Le fonctionnement du marché de l'emploi : l'exemple des pays de Loire. *Economie et Statistique* n° 69, juillet-août

⁴ Becker, GS. (1964) *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. The University of Chicago Press (Third Edition, 1993)

première remise en cause, dans le cadre néoclassique, de l'hypothèse d'homogénéité de la main d'œuvre à partir de différences d'accumulation individuelle en capital humain. Son intérêt est de considérer la formation comme un investissement dont les effets ne sont sensibles qu'ultérieurement et non comme une consommation immédiate. Cette conception m'est apparue particulièrement adaptée aux formations professionnelles dont le but premier est de permettre l'exercice d'un travail. Sa faiblesse, en revanche de mon point de vue, est de s'inscrire dans le corpus théorique de l'analyse néo-classique qui postule non seulement la rationalité substantielle de l'individu mais aussi sa parfaite connaissance des coûts et des rendements des actions de formation dans lesquelles il va volontairement s'inscrire.

Outre la conception de la formation comme un investissement, un deuxième élément m'est apparu particulièrement intéressant dans cette théorie, c'est la distinction entre qualification (ou compétence)⁵ générale et qualification (ou compétence) spécifique. Les qualifications générales trouvent à se valoriser dans tout le système économique. De ce fait, il est normal (selon la théorie du capital humain) que l'individu en supporte le coût d'acquisition (ou que ce coût soit socialisé, comme c'est le cas pour l'éducation initiale publique), car il peut valoriser son investissement n'importe où. Les qualifications spécifiques pour leur part sont propres à un mode d'organisation ou à la mise en œuvre d'une technique particulière dans une ou un nombre réduit de firmes. De ce fait, c'est à la firme de financer le coût d'acquisition de la formation, elle récupérera son avance par le surcroît de productivité ultérieur du salarié qui lui ne pourra valoriser ailleurs sa formation du fait de sa spécificité. Cette distinction m'a paru intéresser particulièrement la formation professionnelle qui combine à la fois des savoirs théoriques et de la pratique née de l'activité effective et de l'adaptation à des modalités diverses d'organisation du travail.

J'ai eu aussi une meilleure connaissance des travaux de planification de l'éducation. C'était en effet l'époque où la problématique scientifique concernant la relation formation-emploi s'est complètement renouvelée grâce aux travaux du Céreq et de l'Insee à l'occasion de la préparation du 7^{ème} plan. D'une logique d'ajustements normatifs et mécanistes connue sous le nom d'adéquation formation-emploi, on est passé à une utilisation d'outils de projection statistique assez souple pour tenir compte des décalages entre réalité et normes, en intégrant la mobilité professionnelle et les modalités effectives d'insertion des jeunes dans la vie active⁶.

A la même période, j'ai pris connaissance des travaux de sociologie de l'éducation consacrés aux effets sociaux du fonctionnement scolaire : R. Boudon d'une part, P. Bourdieu et R. Passeron, C. Baudelot et R. Establet⁷ d'autre part. Jeu des probabilités

⁵ A ce niveau d'analyse la distinction qualification/compétence n'a pas de sens puisque l'on raisonne en termes de contenus (substantiels)

⁶ (1976) Rapport du groupe « Prévisions emploi-formation » du 7^{ème} Plan, La Documentation française et *Economie et Statistique* n° 81-82

⁷ Boudon, R. (1973) *L'inégalité des chances : la mobilité sociale dans les sociétés industrielles*. Armand Colin ; Bourdieu P. Passeron, JC (1964) *Les héritiers*. Ed de Minuit ; Bourdieu P. Passeron, JC. (1970) *La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement*. Ed de Minuit ; Baudelot C Establet R (1971) *L'école capitaliste en France*. Maspéro

d'orientation à chaque palier du système scolaire d'un côté, domination d'une classe sociale qui assure sa reproduction par l'école d'un autre côté, en fait, à partir de problématiques totalement différentes, ces deux types de travaux convergent dans leurs résultats pour expliquer l'organisation des inégalités sociales.

A partir de ma thèse de 3^{ème} cycle (1980) qui est avant tout un travail d'évaluation de politiques publiques de formation et d'emploi, j'ai mené des travaux de nature descriptivo-analytique (état des lieux, recensement, catégorisation, comparaison) centrés sur les politiques, essentiellement publiques, de formation professionnelle et d'emploi à la frontière des travaux d'évaluation classique dans le cadre du Laboratoire d'Economie sociale de l'Université de Paris I et du centre Travail et Société de l'Université Paris IX-Dauphine.

J'ai ensuite (1987) élargi mes champs d'investigation, au-delà des politiques publiques, à la connaissance et à l'exploitation des sources statistiques de la formation professionnelle continue et partant, à l'évaluation des effets de ce dispositif législatif dans le cadre du Centre Inffo puis du Céreq J'ai également abordé les questions d'analyse qualitative des emplois, d'abord à travers l'analyse des emplois des informaticiens (Céreq-1986) puis à travers les pratiques de gestion prévisionnelle des emplois des entreprises (1988). Les thèmes abordés, centrés sur les politiques de formation des entreprises, leur utilisation des mesures de politique d'emploi publiques et leurs usages de la main d'œuvre, débouchent sur des résultats qui mettent en avant les différenciations internes au système productif et la spécificité des compétences.

Ce travail s'est prolongé dans deux directions, l'une centrée sur les catégories d'entreprises (l'analyse de l'usage des contrats de qualification par les entreprises, Céreq-1992, met à jour la pluralité des logiques à l'œuvre), l'autre sur la spécificité des compétences (l'étude des formations dites informelles où la notion de formation se dilue en s'articulant au travail et à l'organisation, Cnam-1992, 1996).

La mobilité professionnelle abordée ensuite (Cnam-1996) est un objet qui permet de repérer les principales transformations du marché du travail et compte tenu des transformations des modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises, les trajectoires individuelles deviennent l'unité pertinente à observer : la logique de la trajectoire de mobilité est de moins en moins une construction de l'entreprise ou du système productif. Elle dépend de plus en plus de l'individu isolé et sous contrainte.

Quatre grands ensembles thématiques rassemblent les travaux que j'ai effectués (voir le tableau de synthèse 1) :

- Formation et politique d'emploi (5 travaux)
- Formation et organisation du travail (3 travaux)
- Formation et politique de gestion de main d'œuvre des entreprises (2 travaux)
- Formation et marché du travail (2 travaux)

Mais la présentation qui va être faite ci-après de ces travaux conserve l'ordre chronologique car il existe des liens problématiques et méthodologiques qui traversent ces différents ensembles thématiques. Ils ne sont repérables que par un découpage en

grandes générations de travaux (présenté sous la forme de chapitres) qui permet de faire ressortir l'idée d'un changement de regard au cours du temps.

Orientations

En élaborant cette HDR, mon intention est de :

- 1) Relire les travaux de recherche (de nature essentiellement empirique) que j'ai effectués en 25 ans en les resituant dans les grands courants théoriques dominant chaque époque,
- 2) Montrer la permanence dans mon approche d'une dualité qui a pris des formes différentes, qui a été plus ou moins bien gérée selon les périodes et qui à certains moments mais pas toujours recouvre une bipolarisation entre économie et sociologie,
- 3) Montrer l'existence au cours du temps d'un glissement d'une appréhension macro des phénomènes vers une appréhension plus micro, qui pour une part, mais pour une part seulement, a suivi l'évolution des programmes de recherche,
- 4) Interroger à la lumière de ce glissement la pertinence d'un changement de paradigme de recherche,
- 5) Réinterpréter les hypothèses de comportement d'acteur formulées dans mes derniers travaux,
- 6) Proposer des voies de théorisation de mon orientation de recherche actuelle

Cette HDR est l'occasion d'une double réflexion : d'une part une mise à jour de ma propre évolution dans une perspective biographique, non exempte de construction de cohérence et de rationalisation a posteriori⁸, d'autre part une réflexion sur les trajectoires individuelles (objet de mes derniers travaux) dans une perspective non biographique mais analytique et explicative où la rationalité est posée a priori.

Sans vouloir nier ma propre liberté dans les choix des thèmes de recherche, il est possible aussi de lire dans mon parcours de recherche, le jeu de deux déterminismes :

- L'un que l'on peut qualifier d' « effet de génération » car je pense qu'avoir suivi une formation universitaire dans le contexte des années 1970 marque indubitablement⁹,
- L'autre que l'on peut qualifier d' « effet d'objet de recherche » car s'intéresser en tant qu'économiste au travail aux questions sociales, oblige de mon point de vue à

⁸ Mais c'est je crois un des buts de l'exercice.

⁹ Je ne veux pas dire que ce sont particulièrement les années 1970 qui sont marquantes, les années 1990 par exemple ont dû marquer tout autant. Je veux dire que chaque période a sa spécificité propre et qu'elle imprime sa marque aux personnes que la vivent. C'est donc bien d'un effet de génération qu'il s'agit et non d'un effet de conjoncture.

opter pour certaines approches plutôt que d'autres, mais l'on touche là au domaine des croyances.

Il me faut aussi préciser ma position vis à vis des théories : je semble bien souvent n'en faire qu'un usage purement instrumental et il m'a probablement manqué une prise en considération plus approfondie, moins superficielle de leurs énoncés. Cependant deux caractéristiques méritent d'être mentionnées : je crois avoir une sensibilité forte aux paradigmes sur lesquels repose une théorie, ce qui me fait par exemple rejeter les hypothèses irréalistes de comportement d'acteur. J'ai aussi une conviction également forte, c'est qu'il me semble impossible de faire abstraction du paradigme fondateur d'une théorie pour n'en utiliser que quelques éléments et les mêler à ceux d'autres théories reposant sur un paradigme fondateur différent : il me semble que chaque théorie forme un tout qui a sa cohérence interne et qui perd sa validité hors de son contexte. Il a résulté de ses deux sentiments une position finalement inconfortable par rapport aux théories qui s'est traduite par la permanence pour moi d'une dualité que j'ai plus ou moins bien géré selon les moments et qui a pris des formes différentes selon les périodes. Elle recouvre à certains moments, mais pas toujours une bipolarisation entre économie et sociologie (voir le tableau de synthèse 3).

Présentation du plan

En vingt-cinq ans de recherche, il est possible d'observer un glissement d'une approche globale et macro des phénomènes observés à une approche plus micro et pluraliste principalement du fait de la nécessité d'une explication plus fine des phénomènes. Mais de ce fait un glissement s'est opéré depuis un mode d'analyse qui donne la primauté à des déterminants collectifs à un mode d'analyse plus diffus et qui prend en compte les décisions d'acteurs individuels qui sont différents des agents de la théorie néo-classique (voir les tableaux de synthèse 2 et 4)

Chapitre I – Les politiques d'emploi et de formation

1. **Formation et chômage des jeunes** (1980). Cette thèse de 3^{ème} cycle est avant tout un travail d'évaluation de politiques publiques de formation et d'emploi en direction des jeunes. Elle analyse la structuration progressive d'un sas entre formation initiale et premier emploi et met l'accent sur l'ambiguïté de la politique publique qui cherche à résoudre des problèmes d'emploi par des programmes de formation.
2. **Formation et prévention du chômage** (1981). Il s'agit d'un travail d'évaluation-comparaison de politiques d'emploi dans trois pays européens centrées sur le développement de politiques de formation pour prévenir du chômage. Outre le fait que la formation est très peu utilisée comme instrument de politique active de l'emploi, quand elle l'est et en l'absence de création d'emploi, elle renforce la concurrence entre les individus sur le marché du travail.
3. Formation et nouvelles technologies, le **plan de rattrapage « filière électronique »** (1983). C'est un exemple de politique d'emploi associé à une politique industrielle ambitieuse où la notion de formation intégrée est développée.

Les résultats des travaux d'évaluation des politiques d'emploi mettent en avant des effets différenciés de ces politiques aussi bien sur les entreprises que sur les individus en fonction des différenciations internes au système productif d'où l'idée d'analyser les politiques de gestion de main d'œuvre des entreprises et leur usage des différentes catégories de main d'œuvre créées par une action publique qui contribue à renforcer la segmentation du marché du travail.

Chapitre II – Les modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises

4. **Emplois et formations des informaticiens** (1985). Ce travail constitue un premier exemple d'analyse à un niveau plus micro. A travers l'analyse des relations entre formation-emploi et organisation du travail, il est vu comment se structure une profession particulière et l'impact sur cette structuration des modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises.
5. **Formation et gestion de main d'œuvre des entreprises** (1987). L'effort de formation continue des secteurs d'activité se différencie en fonction de leurs caractéristiques structurelles. Les thèmes abordés, centrés sur les politiques de formation des entreprises, leur utilisation des mesures de politique d'emploi publiques et leurs usages de la main d'œuvre, débouchent sur des résultats qui mettent en avant les différenciations internes au système productif et la spécificité des compétences.
6. **Formation et analyse des emplois** (1988). Les travaux sur la gestion prévisionnelle des emplois, analyse des pratiques des entreprises en la matière, analyse comparative des démarches mises en œuvre et des méthodes utilisées posent également la question de la spécificité des compétences et celle de la reconnaissance des qualifications : on se trouve face à un processus de quasi-négociation interne à l'entreprise (en dehors des instances de négociation instituées) qui aboutit un à compromis employeur salariés provisoire sur des représentations des qualifications des individus et des emplois. La formation est appelée à jouer de nouveaux rôles dans les entreprises : un rôle individuel de sélection et un rôle collectif de construction de l'organisation.

Chapitre III – La dynamique des actions et les mondes de production

7. **Formations en situation de travail** (1990). Dans les formations en situation de travail, la notion de formation se dilue en s'articulant au travail et à l'organisation. Dès lors les compétences acquises ne peuvent qu'être spécifiques et, malgré les efforts de formalisation, peu transférables en dehors des modalités d'organisation et des équipes qui les ont fait naître. Ces formations reposent sur la constitution de groupes interhiérarchiques ou interfonctionnels qui mettent en œuvre un apprentissage interactif pour produire ou révéler des connaissances spécifiques ou des modalités d'organisation.

8. Usage des **contrats de qualification** par les entreprises (1990). Leur analyse met à jour la pluralité des logiques à l'œuvre (qui va de la construction de compétences internes à la flexibilité externe en passant par une forme proche de l'apprentissage traditionnel) et la grande souplesse de la mesure qui s'adapte à des contextes productifs très différents (grandes ou petites entreprises, secteurs de pointe, secteur abrité, artisanat...).
9. **Evaluation de la qualité des formations dans les politiques publiques d'emploi** (1996). L'évaluation ne peut plus se suffire du seul critère d'insertion immédiate ou ultérieure dans l'emploi pour apprécier le résultat d'une mesure spécifique. Elle doit chercher à apprécier les logiques d'usage et en fonction de celles-ci différencier les indicateurs. La difficulté est alors de ne pas tomber dans l'indétermination résultant de la pluralité des logiques.

Chapitre IV – Les trajectoires individuelles sur le marché du travail

10. **Trajectoires de mobilité et de formation** (depuis 1996). La mobilité professionnelle est un objet qui permet de repérer les principales transformations du marché du travail. Compte tenu des transformations des modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises, la logique de la trajectoire individuelle de mobilité est de moins en moins une construction de l'entreprise ou du système productif. Elle dépend de plus en plus de l'individu isolé et sous contrainte. A partir de l'observation de trajectoires individuelles, il est donné d'une part des résultats sur le marché du travail, les formes de mobilité plus ou moins positive, la gestion et la structuration des emplois des entreprises et leur traduction salariale, d'autre part, il est déduit des motivations individuelles (il est inféré du passé des raisons d'agir) : il ne s'agit pas d'un vécu individuel subjectif, mais de caractérisations objectives et homogènes d'un individu à l'autre des situations sur le marché du travail à différents moments.
11. **Demande individuelle de formation** (depuis 1998). Quand on analyse la décision d'entrer en formation professionnelle en cours de vie active, il est difficile de penser que cette action est le fruit du hasard. On peut penser que les individus qui ont décidé de suivre une formation de ce type ont évalué favorablement l'impact qu'elle pourra avoir sur leur vie professionnelle. Il est difficile de penser que la situation passée de l'individu est sans effet, l'ensemble de ses expériences vécues, qui forment son univers de référence de même que la connaissance qu'il a d'autres situations par rapport auxquelles il peut s'évaluer.

Chapitre V – Les comportements individuels par rapport à la formation et au marché du travail : un individu consistant et situé

12. **Interactions individu/institution** (projet). Il s'agit de reprendre les interrogations laissées en suspens et d'utiliser certains des travaux actuels sur les institutions pour construire une problématique qui puisse rendre compte des actions d'un individu autonome sous contrainte à partir des tensions entre autonomie et contrainte. Pour

cela la démarche est centrée sur les interactions individu/institution. Il est proposé de revenir à une conception qui ne sépare pas l'individuel et le collectif, à l'instar de celle des sociologues classiques. La difficulté est ensuite de construire un individu consistant et situé dont la consistance est saisissable à travers l'usage fait des ressources qui lui sont disponibles.

Tableau de synthèse 1

Panorama général des thèmes de recherches	
1977	DEA
1978	<i>I - Formation et politique d'emploi</i>
1979	1 – Formation et chômage des jeunes Thèse 3 ^{ème} cycle : la formation professionnelle des jeunes, l'arbitrage entre formation initiale et
1980	Formation continue
1981	2 – Formation et prévention du chômage
1982	
1983	3 – Plan de rattrapage « filière électronique »
1984	
1985	<i>II – Formation et organisation du travail</i>
1986	4 - Formations et emplois des
1987	<i>III - Formation et gestion main d'œuvre des entreprises</i> informaticiens
1988	5 - Formation et gestion sectorielle de la main d'œuvre 6 - Formation et analyse des emplois
1989	Catégories de formation et politiques d'entreprises
1990	8 – Usages du contrat de qualification Gestion prévisionnelle des emplois
1991	Evaluation politique publique
1992	Certification de la formation
1993	
1994	
1995	<i>IV - Formation et marché du travail</i>
1996	10 - Trajectoires de mobilité et de formation
1997	9 – Evaluation de la qualité des formations
1998	Dans les politiques publiques 11 - La demande individuelle de formation Types de mobilité
1999	
2000	
2001	
2002	

Tableau de synthèse 2

Evolution des hypothèses de recherche et des problématiques	
1977	
1978	Rôle structurant de la demande de travail sur le marché du travail ⇒ intérêt pour les modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises.
1979	La formation professionnelle, élément intégré à la gestion de la main d'œuvre des entreprises, participe à la structuration du marché du travail et à la
1980	segmentation de l'offre de travail
1981	
1982	La formation accroît les chances individuelles d'emploi et de ce fait renforce la concurrence sur le marché du travail
1983	Notion de formation intégrée
1984	
1985	
1986	
1987	Disparité des modes de gestion de la main d'œuvre selon les secteurs
1988	d'activité ⇒ La formation, élément des restructurations des secteurs et
1989	des entreprises
1990	
1991	
1992	Diversité des modes d'usage des contrats de qualification par les entreprises
1993	selon des logiques mettant à jour des « mondes de production » différents
1994	Qualité des interactions ⇒ qualité du contrat de qualification
1995	
1996	Trajectoires individuelles sur le marché du travail, révélateurs du fonctionnement de ce marché
1997	Transformation des marchés internes, développement des marchés professionnels
1998	Actions individuelles inférées d'une caractérisation des situations présentes et passées sur le marché du travail
1999	Rôles différenciés du diplôme sur le marché du travail
2000	Carrières salariales différenciées selon les types de marché du travail : avantage salarial des marchés professionnels
2001	Rôle des ruptures dans les trajectoires
2002	

Non-déterminisme technologique ⇒ possibilité de choix organisationnels

Ecart entre travail prescrit et travail réel ⇒ Mise à jour du travail réel, outil de gestion des emplois par formalisation des connaissances tacites

Cohérence globale/coopération-confiance.
Apprentissage interactif

Formation, facteur d'organisation et de sélection des salariés

Tableau de synthèse 3

Théories utilisées	
1977	Théorie du capital humain, du filtre, du signal, radicaux américains, théorie de la segmentation du marché du travail, théories sociologiques de
1978	l'éducation : reproduction sociale par l'école et Boudon ; théories de l'intervention publique : externalités positives et théorie radicale de l'Etat qui
1979	prend en charge une partie des coûts de reproduction de la force de travail
1980	
1981	Politique publique d'emploi : mesures actives/mesures passives ; politique d'emploi intégrée à la politique industrielle dans un contexte de mutation
1982	industrielle (politique d'adaptation positive, OCDE) ; régulation macro-économique
1983	
1984	Sociologie de l'organisation du travail : débat déterminisme/non déterminisme technologique, théorie sociétale (Lest)
1985	
1986	
1987	Rapport salarial, systèmes socio-techniques, segmentation du marché du travail
1988	Méthodes sociologiques d'analyse des contenus d'emplois (Céreq)
1989	
1990	Evaluation substantielle/évaluation procédurale, ambiguïté fonctionnelle, apprentissage organisationnel,
1991	
1992	
1993	
1994	
1995	
1996	Conception « empiriste » de la segmentation du marché du travail
1997	
1998	Inscription des institutions dans l'individu
1999	Effets de signalement et concurrence intergénérationnelle
2000	Théories sociologiques de l'individu
2001	
2002	

Tableau de synthèse 4

Evolution de la conception des acteurs		
1977		
1978	Des entités collectives : acteurs surdéterminés par leur position institutionnelle : actions univoques, entités collectives, acteurs monolithiques et définis par leur rôle institutionnel et par leur fonction : c'est la fonction qui forge l'homme	
1979		
1980		
1981		
1982		
1983		
1984		
1985	Des acteurs définis par leur rôle institutionnel	
1986		
1987		
1988	Diversité des logiques d'action selon des entités structurelles : structure des qualifications, intensité capitaliste, rapport marché interne et marché externe ;	Des acteurs qui disposent de marges de manœuvre dans leur activité (de travail) : l'individu fait son emploi
1989	Des acteurs qui négocient, existence d'une pluralité d'action	
1990		
1991		
1992		
1993		
1994		
1995		Des acteurs appelés à coopérer Autonomie décrétée par l'organisation
1996	Des acteurs autonomes sous contrainte : poids institutionnel (règles, normes, conventions) et possibilités de choix ; actions plurielles, pluralité des acteurs et des logiques d'action au sein d'une même institution	
1997		
1998	Un individu qui construit le marché du travail par ses décisions professionnelles et qui en même temps est contraint par les normes et les institutions de ce marché	
1999		
2000		
2001		
2002		

Chapitre I

Les politiques d'emploi et de formation

Cette étape prend naissance avec la rédaction d'une thèse de 3^{ème} cycle et se poursuit avec deux travaux d'analyse de politique publique d'emploi et de formation réalisés dans le prolongement. Munie des apports théoriques du DEA tels qu'ils ont été rappelés en introduction, ma principale difficulté a été de trouver un cadre d'analyse théorique cohérent pour l'analyse de ces politiques : je me suis trouvée écartelée entre une problématique strictement économique et individualiste, celle du capital humain et des théories annexes comme celles du signal ou du filtre, et des analyses soit économiques, soit sociologiques d'inspiration marxiste ou tout au moins holiste traitant soit de l'évolution du capitalisme soit de la reproduction sociale.

Mon option a été de rejeter les théories d'inspiration néoclassique non pas en raison de leur inintérêt intrinsèque mais de l'irréalisme de leurs hypothèses de comportement individuel qui m'a semblé être un élément trop fondamental dans la construction de la théorie pour être négligé ou dépassé. Pour cette raison, j'ai développé une analyse que l'on appellerait maintenant hétérodoxe à la frontière des sciences politiques, de l'économie et de la sociologie holiste pour analyser d'un point de vue critique à un niveau très global et macro la conception de la politique publique et les effets que l'on peut en attendre. Trois ensembles de travaux ressortent de cette orientation :

1. - Formation et chômage des jeunes
2. - Formation et prévention du chômage
3. - Plan de rattrapage « filière électronique »

1. - Formation et chômage des jeunes (1977-1984)

Il s'agit d'une thèse de 3^{ème} cycle en économie du travail et des ressources humaines écrite entre 1977 et 1980 dans le cadre du Laboratoire d'Economie Sociale de l'Université de Paris I, soutenue le 10 mars 1981, directeur de thèse : Xavier Greffe, rapporteurs : Edith Archambault, Michel Vernières : « *La formation professionnelle des jeunes : l'arbitrage entre la formation initiale et la formation continue* » (405 p.)¹⁰.

1.1. – Une analyse de la structuration progressive d'un sas entre formation et emploi pour les jeunes

Il peut paraître surprenant de poser la question de la formation professionnelle des jeunes en termes d'arbitrage entre formation initiale et formation continue, même si cette catégorie est de nature typiquement économique. Cette problématique découle de l'idée, née parallèlement à la promulgation de la Loi sur la formation professionnelle continue de 1971, qu'à partir du moment où il existe deux systèmes de formation, un

¹⁰ Cette thèse suit un mémoire de DEA sensiblement sur la même problématique : *la formation permanente : complément ou substitut à la formation initiale*, Paris 1, 1977, jury : Xavier Greffe et Louis Lévy-Garboua.

initial et un continu, il existe la possibilité pour un individu de choisir de suivre une formation dans un système ou dans l'autre.

Le point de départ est donc l'arbitrage par les individus dans une optique purement néoclassique (théorie du capital humain). Mais en approfondissant davantage cette notion d'arbitrage, on peut découvrir l'intervention d'autres acteurs que les individus et surtout :

- L'Etat qui par ses lois et décrets met en place le système éducatif,
- Le système productif. Les entreprises qui le composent élaborent elles-aussi une politique de formation et utilisent la main d'œuvre formée ou en cours de formation.

A partir de là, le premier et principal problème tient au niveau auquel on situe l'analyse : ou bien, dès le départ, on pose une fiction et l'on suppose que l'arbitrage existe pour les trois acteurs, ou bien on reste au niveau de la réalité et l'on est alors amené à constater que la question posée ne peut pas se traiter en termes d'arbitrage.

Si on pose donc que l'arbitrage existe (hypothèse irréaliste) et que l'on en cherche les éléments déterminants, ils ressortent d'une analyse économique néo-classique où le principe de rationalité substantielle préside :

- Pour l'Etat, le déterminant principal est une comparaison coût/efficacité, donnée par exemple par le calcul des taux de rendement sociaux des formations,
- Pour les entreprises, il s'agit de minimiser les coûts du travail et d'optimiser la gestion de la main d'œuvre compte tenu du système technique utilisé,
- Pour les jeunes, c'est une analyse en termes d'accumulation de capital humain avec calcul des taux de rendement privés des formations.

Si on reste au niveau de la réalité (hypothèse réaliste qui a été suivie), la logique d'action des trois acteurs n'est pas une logique d'arbitrage :

- L'Etat n'arbitre pas entre formation initiale et continue, ni même entre les différentes possibilités de formation professionnelle. Il propose des correctifs, des palliatifs et réaménage les structures existantes compte tenu de l'évolution de deux indicateurs : le taux de chômage des jeunes et les demandes du système productif,
- Les entreprises arbitraient davantage. Elles utilisent les formations (à travers les qualifications des salariés qu'elles recrutent) qui leur sont les plus utiles et rentables et au besoin en créent elles-même ou font pression pour qu'il en soit créé ou pour les contrôler,
- Les jeunes n'arbitrent pas. Ils sont soumis et s'adaptent aux systèmes éducatif et productif. De plus ils sont souvent mal informés des possibilités de formation professionnelle qui leur offertes : leur formation ne résulte pas d'un choix rationnel au sens économique mais des procédures d'orientation déterminées par les places

offertes dans les différentes formations et par les résultats scolaires antérieurs, eux-même largement déterminés par les origines sociales.

En outre, il faut garder à l'esprit que les possibilités de formation continue sont rarement utilisées ni par les jeunes, ni par les entreprises dans une finalité de formation, mais dans une finalité d'emploi ou d'insertion professionnelle pour les jeunes, et de production pour les entreprises. Ceci vient fausser le schéma de départ de mise en parallèle (ou en concurrence) de la formation initiale et de la formation continue des jeunes, et fait ressortir plus nettement l'ambiguïté des objectifs des pouvoirs publics qui lient entre eux ces deux objectifs de formation et d'emploi-insertion professionnel pour toutes les actions post-scolaires en faveur des jeunes.

1.2. - Un marché du travail structuré par la demande

L'arrière plan théorique, même s'il n'est pas très développé dans la thèse, est fourni d'une part par les théories de la reproduction sociale par l'école (Beudelot-Establet, 1971 ; Bourdieu-Passeron, 1964 et 1970¹¹) et d'autre part par la critique du capitalisme monopoliste (Braverman, 1976¹²) qui organise la dévalorisation du travail et soumet l'appareil d'Etat à ses objectifs. H. Braverman soutient que la fonction principale des firmes consiste à contrôler et à organiser le procès de travail afin d'en extraire la plus-value maximale.

Il n'est pas fait référence à la théorie de la régulation, connue à travers l'ouvrage de M. Aglietta, 1976¹³ qui aurait permis une analyse en termes de dérégulation du rapport salarial antérieur. M. Aglietta¹⁴ soutient la thèse selon laquelle « *l'étude des problèmes de l'emploi est le champ qui, dans l'analyse économique, exacerbe le plus l'antagonisme entre les deux grands courants théoriques* » que sont la théorie néoclassique et les théories qui partent des rapports sociaux structurants (p.82).

Pourtant des indices de cette dérégulation sont avancés dans la thèse avec l'analyse de l'émergence d'une période spécifique d'insertion professionnelle qualifiée de « sas » entre l'école et la vie active et l'apparition d'une catégorie nouvelle sur le marché du travail, « l'occupation » à côté des catégories d'emploi, de chômage et d'inactivité qui permet à la fois de réduire quantitativement le chômage et l'emploi des jeunes et qui préfigure le développement des formes atypiques d'emploi et les atteintes à la norme du CDI à travers les modes de gestion de la main d'œuvre des jeunes.

¹¹ Bourdieu P. Passeron, JC (1964) *Les héritiers*. Ed de Minuit ; Bourdieu P. Passeron, JC. (1970) *La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement*. Ed de Minuit ; Beudelot C Establet R (1971) *L'école capitaliste en France*. Maspero

¹² Braverman, H (1974) *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the XXth century*. New York, Monthly Review Press. Traduction (1976) *Travail et capitalisme monopoliste. La dégradation du travail au XXème siècle*. F. Maspero. Economie et socialisme.

¹³ Aglietta, M. (1976) *Régulation et crises du capitalisme : l'expérience des Etats-Unis*. Calmann-Lévy.

¹⁴ Aglietta, M. (1978) Panorama sur les théories de l'emploi *Revue économique* vol 19 n° 1

Le rôle particulier des jeunes sur le marché du travail a été analysé par F. Michon¹⁵ en période de croissance économique : ils connaissent une forte mobilité liée à des entrées et des retraits rapides du marché avant de connaître une stabilisation. Leur chômage est un chômage d'adaptation conjoncturel : leur vulnérabilité et leur employabilité sont plus fortes que celles des adultes. Ils jouent de ce fait un rôle d'ajustement. Par rapport à cette analyse, la période de crise des années 1975-1980 ajoute l'émergence et multiplication des formes précaires d'emploi et l'émergence et l'organisation d'une phase intermédiaire d'insertion professionnelle où le chômage des jeunes avant l'entrée dans un premier emploi devient structurel.

Plutôt qu'une analyse statique en termes d'arbitrage à un moment donné, la thèse s'est centrée sur une analyse socio-historique de la mise en place progressive sur la période de 1970 à 1980 de mesures publiques visant à gérer l'insertion professionnelle des jeunes pour aboutir à un dispositif structurel et cohérent chargé de la réguler. L'explication des conditions d'insertion professionnelle et d'accès aux emplois particulières aux jeunes est renvoyé principalement au système productif et à ses transformations et non aux comportements des jeunes ou aux carences du système éducatif. L'hypothèse principale est celle du rôle structurant de la demande de travail sur le marché du travail. De ce fait l'intérêt est porté sur les modalités de gestion de la main d'œuvre des entreprises.

Il est question de grandes catégories peu différenciées en interne : le système productif, les entreprises, les pouvoirs publics, les jeunes, le système éducatif. Cependant, des amorces d'analyse plus nuancées existent.

1.3. - Des acteurs qui n'en sont pas

Les trois entités qui sont présentées comme acteurs sont des entités collectives :

- **L'Etat** est peut être l'acteur qui est présenté de façon la plus monolithique¹⁶. En fait l'analyse porte bien plus sur la conception de la politique qui est analysée à travers les arguments qui ressortent des débats parlementaires préalables à la promulgation des lois que sur sa mise en œuvre, qui n'étant pas traitée, est considérée de fait comme la stricte application de l'esprit de la loi (avec d'éventuelles dérives dont la responsabilité est reportée sur le système productif). Pourtant, ceux que l'on appelle maintenant les acteurs intermédiaires avaient été interrogés : Rectorat, Préfecture, DDTMO, ANPE dans un département, mais seulement afin de faire ressortir leur rôle respectif dans les procédures administratives et non leur interprétation de leur rôle.

L'Etat est présenté comme ayant l'objectif principal d'adapter le système productif à l'environnement international en assainissant les structures de production tout en cherchant à limiter les risques de chômage pour certaines catégories de population

¹⁵ Michon, F. (1975) *Chômeurs et chômage*, PUF

¹⁶ Par rapport à ce qui est dit depuis les années 1990 de l'action publique analysée à partir des traductions locales des politiques nationales et de l'action des intermédiaires sur le marché du travail (cf plus particulièrement les travaux du Centre d'Etudes de l'Emploi)

active infériorisées sur le marché du travail dont les jeunes. Il n'est pas à l'abri des pressions exercées par certains agents économiques si bien que sa politique a pour effet une adaptation de la main d'œuvre aux besoins du système productif.

- **Les entreprises** et globalement le système productif sont présentés avec l'objectif principal de réduction des coûts du travail et de recherche de flexibilité dans la gestion de la main d'œuvre. Qu'elles soient formatrices ou utilisatrices de la main d'œuvre formée ou en formation, elles sont présentées comme jouant un rôle primordial en soutenant les pouvoirs publics pour certaines de leurs actions ou bien en orientant directement l'action publique. Leur objectif de réduction des coûts du travail les conduit à réduire leur effort de formation sauf si elles y sont incitées financièrement ou bien à réclamer et mettre en œuvre des formations adaptées à leurs besoins immédiats.

Les entreprises ne sont pas présentées comme formant un tout homogène, elles se différencient du point de vue de la formation et de l'emploi des jeunes selon trois critères principaux : leur secteur d'activité, leur stade de développement et leur mode d'organisation du travail. Les emplois de jeunes débutants de niveau ouvriers, employés, techniciens sont majoritairement concentrés dans les secteurs à mode de gestion instable et précarisant et les secteurs les plus utilisateurs des mesures publiques d'insertion professionnelle des jeunes ont des modes de gestion du personnel qui organisent directement ou indirectement une forte rotation de ces jeunes.

- **Les jeunes** sont présentés comme n'ayant aucun pouvoir dans l'évolution du système de formation professionnelle. Leurs choix de formation sont contraints en formation initiale par les procédures d'orientation scolaire et en formation continue par la nécessité de trouver une rémunération ou une activité. Ils ne forment pas non plus un tout homogène. Ils peuvent être catégorisés selon deux critères principaux : leur origine sociale et le niveau et le type de leur formation initiale. Le schéma explicatif est le suivant : la classe ou la catégorie sociale d'origine détermine le type et le niveau de formation initiale suivis qui eux-mêmes déterminent en partie l'attitude face au travail et à la société. Cette attitude détermine la position face aux actions de formation et d'insertion professionnelles.

Au total, il est question d'acteurs, mais pas d'acteurs réels, concrets (bien que la thèse dise se situer au niveau de la réalité) : les actions sont largement déterminées par les catégories d'appartenance et ces catégories sont peu affinées : des classes sociales ou des niveaux de formation, des secteurs d'activité ou des techniques de production et un Etat monolithique et abstrait. En fait les acteurs dont il est question se différencient peu des catégories d'agents économiques tels que les présente la comptabilité nationale par exemple, avec des rôles définis a priori et des objectifs univoques. Là où ils commencent à se différencier un peu des agents économiques, c'est à travers l'analyse des motivations de leurs actions que l'on peut aussi appeler aussi logiques d'action, analyse d'ailleurs beaucoup plus approfondie pour l'Etat que pour les autres acteurs.

1.4 – L'ambiguïté des objectifs des politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes

Dans les articles ou les communications écrits ultérieurement, l'accent est mis sur la politique publique. Le thème de l'ambiguïté de la démarche est largement développé¹⁷ dans l'analyse qui est faite de l'émergence du système structurel d'insertion professionnelle. L'ambiguïté tient d'une part au fait de répondre aux problèmes d'emploi des jeunes par des programmes de formation, ce qui accrédite l'idée que leur chômage est lié à un déficit de formation et donc d'une certaine façon leur est imputable et d'autre part à l'absence d'actions économiques envers le maintien ou la création d'emploi, seules mesures jugées aptes à répondre au problème du chômage. Deux logiques sont mises à jour :

- Une interne au système éducatif : la démocratisation de l'enseignement et l'éducation de masse, sans modification des modalités ni des critères de fonctionnement du système scolaire qui de ce fait ne font que déplacer vers le haut la structure des sorties,
- L'autre externe qui renvoie aux interdépendances entre système éducatif et système productif et qui aboutit à un processus permanent d'externalisation pour les entreprises des coûts liés à la main d'œuvre. Dans un premier temps, il s'est agi d'externaliser les coûts de formation professionnelle avec le développement des filières de formation techniques et professionnelles au sein de l'Education nationale. Dans un second temps, il s'agit d'externaliser les coûts liés au recrutement et les coûts liés à l'acquisition de la première expérience professionnelle avec le développement des mesures publiques d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes.

Il est fait aussi une synthèse des caractéristiques d'emploi et de chômage des jeunes en Europe¹⁸. Au-delà des différences nationales, le constat est fait que le chômage constitue le mode généralisé d'entrée dans la vie active des jeunes en Europe, son caractère cyclique a disparu, signe d'un allongement des durées de chômage. Plus le niveau de la formation augmente, plus l'accès à l'emploi est facilité, cependant les déqualifications à l'embauche concernent des niveaux de plus en plus élevés de formation.

Les facteurs explicatifs de ce chômage sont de trois ordres :

- Les emplois sont en nombre insuffisant (un million et demi d'emploi disparaissent chaque année en Europe, *début des années 1980*), et le fonctionnement du marché du travail structure des files d'attente de l'emploi mises en évidence par R. Salais (1980)¹⁹, une même file d'attente pouvant rassembler des populations aux

¹⁷ Berton, F (1983) La formation comme mode d'insertion professionnelle des jeunes : les ambiguïtés d'une démarche. *Rencontres Internationales sur l'Insertion Sociale et Professionnelle des Jeunes*. Adep-Centre Inffo avec la participation du Cedefop, juin 1983, 7 p.

¹⁸ Berton, F (1983) Emploi et chômage des jeunes in *Insertion sociale et professionnelle des jeunes. Contributions à la recherche*. Adep, 1983, 109-112

¹⁹ Salais, R. (1980) le chômage, un phénomène de file d'attente. *Economie & Statistique* n°123, juillet. L'intérêt de cette notion de file d'attente, plus que l'idée d'ordre dans la file, cet ordre pouvant être différent selon les caractéristiques des personnes, est que clairement elle rejette l'idée que le

trajectoires hétérogènes en termes d'âge, de filière de formation, d'ancienneté sur le marché du travail...

- Les jeunes sont employés dans des secteurs d'activité à modes de gestion spécifiques de la main d'œuvre : l'emploi se dégrade dans les secteurs stabilisateurs de la main d'œuvre et se renouvelle dans les secteurs à mode de gestion plus instable si bien que les emplois occupés par les jeunes débutants apparaissent nettement polarisés dans ces groupes de secteurs (travaux du Céreq),
- Il y a consensus social pour rejeter le chômage sur les jeunes car ils constituent une catégorie plus contrôlable et moins dangereuse que les adultes : le partage du travail n'est pas véritablement souhaité²⁰.

Ces déterminants, qu'ils concernent le développement d'une phase d'insertion professionnelle ou le chômage des jeunes, apparaissent extérieurs à des actions individuelles, mais portés par des entités collectives : le système éducatif, le système productif, les secteurs d'activité, la société, le marché du travail.

2. - Formation et prévention du chômage (1981-1984)

Il s'agit d'un travail d'évaluation-comparaison des politiques de formation menée pour prévenir le chômage dans trois pays européens : Belgique, France et Italie. Ce travail a été commandé et financé par le Centre européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (Cedefop, Berlin, organe de la CEE), effectué au Centre Travail et Société de l'Université Paris IX Dauphine et publié en 1984 par le Cedefop. Ce travail a été suivi d'un séminaire où une communication a été présentée²¹.

2.1. – Une formation qui accroît les chances individuelles d'emploi et de ce fait renforce la concurrence sur le marché du travail

C'est un travail descriptif, comparatif et prospectif dont l'objectif est de savoir si l'on assiste dans les pays européens à une orientation des politiques de formation continue

chômage à l'instant t fonctionne sur le registre de la qualité (qualification) intrinsèque des personnes : il s'agit donc d'une notion fondamentale pour qui s'intéresse aux liens entre formation et chômage. Mais il n'empêche que dans la durée et collectivement, la formation protège du chômage.

²⁰ Cette analyse a été reprise plus tard (années 1990) par M. Elbaum (Délégation à l'Emploi, Ministère du Travail) pour dire qu'en France, une seule génération travaille si l'on considère d'une part l'entrée tardive des jeunes sur le marché du travail et d'autre part le retrait prématuré des plus anciens. Elbaum, M. Marchand, O. (1993) Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française. *Premières Synthèses*, DARES n° 34, oct

²¹ Berton, F (1984) *Réinsertion des adultes dans le système de formation professionnelle continue dans le but de prévenir le chômage - Belgique, France, Italie*. Publication Cedefop-Berlin 1984 (151 p.) Séminaire « *Formation continue et marché du travail* » organisé par le Cedefop à Berlin en mars 1984, publication Cedefop 1984 (39 p.)
Berton, F (1984) *Politique de formation continue et prévention du chômage* Communication ronéotée, 7 p.

qui leur permette d'être l'instrument d'une politique active de l'emploi, apte à prévenir les situations de chômage, à accompagner les créations d'activité et les changements structurels.

En fait, il semble que la formation continue soit loin de répondre à l'exigence d'une prévention des situations de chômage. Devant la persistance d'un chômage massif et d'une crise économique reconnue tardivement comme profonde et structurelle, les pays européens ont développé des stratégies bien plus défensives qu'offensives :

- Face aux contraintes budgétaires, les fonds consacrés à la formation continue subissent de sévères restrictions ou sont réorientés en priorité vers des interventions ponctuelles d'assistance en faveur de certains groupes cibles (jeunes, femmes, chômeurs...). La formation professionnelle des adultes a ainsi tendance à s'éloigner de son objectif initial de promotion professionnelle et de requalification selon les besoins du système productif,
- Les Etats interviennent par une politique de retrait de la main d'œuvre du marché du travail plus que par des actions de formation, en développant notamment le système des préretraites,
- Les seules formations qui s'apparentent à des actions préventives sont, dans ce contexte les actions de reconversion menées « à chaud » dans le cadre de restructurations d'entreprises, de secteurs d'activité et de régions.

En tant qu'instrument de politique de l'emploi, la formation n'a jusqu'à présent (*en 1982*) été amenée qu'à jouer un rôle de palliatif par rapport au fonctionnement du marché du travail. Elle n'agit pas sur les causes du dysfonctionnement de ce marché, mais concentre son action sur l'amélioration des caractéristiques de l'offre de travail. Alors que la demande de travail est réduite, cette demande renvoyant aux capacités du système productif à créer ou renouveler les emplois, la formation elle-même ne peut qu'améliorer les possibilités individuelles d'emploi (employabilité²²) et accroître la compétition en mettant chacun « en situation d'accès » au marché du travail de façon à ce que joue ensuite ce que R. Salais (1980) a appelé « un phénomène de file d'attente » (voir la note n° 19).

En prospective, faire jouer à la formation continue un rôle de prévention du chômage signifierait soit qu'elle soit utilisée comme substitut au chômage dans les transitions entre emplois ou dans les mutations industrielles, soit qu'elle soit utilisée comme un véritable facteur de développement ou un investissement dans des projets industriels

²² L'employabilité est ici définie de façon purement statistique comme la probabilité à un moment *t*, donc compte tenu des conditions du marché du travail à ce moment *t*, de trouver un emploi dans sa catégorie (âge, sexe, qualification). Il s'agit d'une notion qui s'applique aux individus mais qui est de nature essentiellement démographique (cf Ledrut, R. 1966, *Sociologie du chômage*, PUF ; Salais, R. 1974, Chômage : fréquences d'entrée et durées moyennes selon l'enquête emploi, *Annales de l'INSEE*, n° 16-17 ; Michon, F. 1975, *Chômeurs et chômage*, PUF ; Gazier, B. 1989, L'envers du plein emploi, éléments d'analyse épistémologique des normes d'employabilité, *Economie et Société*, Série Oeconomia, PE n° 12, 135-156

nationaux ou régionaux, des projets professionnels individuels ou des pratiques de gestion prévisionnelle des entreprises²³.

2.2. – Une évaluation centrée sur la conception des politiques et non sur leur réalisation concrète

Il s'agit d'un travail d'analyse des politiques, nationales, régionales ou locales, sectorielles ou de branches d'activité, en différenciant les politiques défensives des politiques actives par rapport à l'emploi. La doctrine en matière de politique d'emploi distingue les instruments passifs des instruments actifs. Cette caractérisation s'effectue en référence au chômage : ou bien les instruments limitent les effets du chômage (indemnisation) ou le volume de chômeurs (retraits d'activité), ou bien ils agissent directement sur le chômage en s'efforçant de le réduire ou de le prévenir. Les dispositifs de formation des chômeurs, des travailleurs menacés de chômage ou engagés dans des recyclages ou des reconversions et in extenso toute la formation professionnelle des adultes est à inclure dans ces instruments actifs de politique de l'emploi dans la mesure où améliorer la qualification de la main d'œuvre revient à dynamiser le marché du travail. Le problème est que si les emplois sont rationnés, ce n'est pas la formation par elle-même qui peut améliorer la situation, elle ne peut que permettre des redistributions de place en créant les conditions d'une concurrence entre offreurs de travail. Cet effet qui m'est apparu critiquable au plan moral, peut aussi sembler justifié du point de vue de la microéconomie comme le fait remarquer B. Gazier dans son manuel d'économie du travail²⁴. Il en est de même de toutes les actions publiques qui visent à améliorer le fonctionnement du marché du travail en tant que marché économique standard (amélioration de la fluidité, de la circulation de l'information, prévention des situations de monopole...).

Le travail mené est un travail critique des politiques mises en œuvre : dans un contexte où différentes conceptions du fonctionnement macroéconomique (mais aussi microéconomique) du marché du travail s'opposent, il est jugé que les actions entreprises ne s'attaquent pas aux véritables causes du chômage (qui sont plus globales que liées à un fonctionnement défaillant du marché et à une inadaptation des offreurs de travail) et qu'elles ne font que finalement rejeter sur les individus la responsabilité de leur situation.

Sont aussi développés les outils de gestion de ces politiques : construction et mise à jour des moyens d'information, élaboration de prévisions et d'actions normatives, moyens de détection des zones à emploi fragile. Ce travail milite pour un pilotage planifié des politiques de développement, où la question de la régulation entre les différents niveaux ou territoires d'action est à peine effleurée. La poser plus précisément aurait permis de déboucher sur les modalités de coordination des actions.

²³ L'association « Développement et Emploi » (D. Thierry) commençait à développer ses activités en France (1982)

²⁴ Gazier, B. (1992) *Economie du travail et de l'emploi*, 2^{ème} édition. Précis Dalloz, p. 389

L'aspect prospectif insiste sur la notion de politique intégrée et concertée, sans que l'intégration ou la concertation soient nourries concrètement dans leurs modalités précises :

« On rencontre une difficulté structurelle à connaître et prévoir les besoins des entreprises dans le temps et à finaliser en conséquence la formation professionnelle. Cet obstacle conduit à soumettre les formations aux besoins à court terme des entreprises. Le moyen de surmonter cette difficulté est d'inscrire le développement économique dans le cadre d'objectifs si possible concertés, aux niveaux national, régional ou local. Il serait intéressant d'intégrer systématiquement l'aspect formation au sein de chaque programme de développement sectoriel et régional. Le danger réside dans la déconnexion entre la réflexion et l'établissement de directives de développement économique et industriel d'une part et les travaux concernant la formation » (F. Berton, opus cité, p.18).

Il est intéressant de noter que cette notion d' « action préventive » de la politique de l'emploi est réapparue très récemment au niveau européen dans un sens différent. Elle touche la France à travers l'harmonisation opérée par la Stratégie européenne pour l'Emploi (SEE)²⁵. Ainsi JC. Barbier et S. Ndong Samba écrivent en 2002 :

« La tonalité générale des lignes directrices communautaires 1, 2 et 3²⁶ pouvait à l'origine, s'interpréter comme une promotion de l'action préventive. Cette idée a fait son chemin depuis plusieurs années dans les écrits des experts des politiques actives, trouvant des défenseurs nombreux à l'OCDE... D'un autre côté, sous l'étiquette générale de l'activation des politiques, dont l'inspiration est venue conjointement des pays scandinaves et du Royaume-Uni..., il s'agissait à la fois de transformer les systèmes d'assurance, ou le plus souvent d'assistance, en les connectant de plus en plus à des actions visant l'insertion sur le marché du travail.(p. 24)

L'importation (en France) de la démarche de prévention est, conjoncturellement liée à la Stratégie européenne pour l'emploi et reliée à un débat entre les caractères préventifs et curatifs des politiques ». (p. 44)

Il est également intéressant de noter qu'en ce qui concerne la France, cette ligne d'action communautaire dite préventive concerne au premier chef des individus et non l'activité économique : ce sont les chômeurs de longue durée, c'est à dire des personnes qui par définition sont déjà au chômage. Si la politique de l'emploi s'est harmonisée et technicisée, les débats sur ses instruments ne semblent pas avoir évolué en 20 ans.

²⁵ Barbier, JC. Ndong Samba S. (2002) La Stratégie européenne pour l'emploi : les représentations des acteurs en France. CEE, Rapport de recherche n° 7.

²⁶ Ces lignes directrices communautaires sont : « offrir un nouveau départ aux jeunes », « offrir un nouveau départ aux chômeurs adultes » et « augmenter sensiblement le nombre de personnes bénéficiant de mesures actives propres à faciliter leur insertion professionnelle » qui s'est transformé en « améliorer la formation des demandeurs d'emploi » opus cité p. 25

2.3. – Des entités collectives

Dans ce travail d'évaluation-comparaison, la façon de concevoir les acteurs n'est guère différente de celle de la thèse : le niveau reste très global, c'est toujours la conception de la politique qui est analysée dans ce qui ressort de ses intentions, mais ce n'est ni l'élaboration de cette conception, ni le processus de mise en œuvre de la politique avec leurs éventuelles tensions. Il est ignoré que les politiques ne sont jamais la simple expression des intentions unilatérales du pouvoir central. Elles sont le produit de négociations, conflits et compromis entre diverses forces en présence.

Ce sont des décideurs qui ont été interrogés : les services des ministères, les fédérations syndicales, les fonctionnels des groupes industriels et donc des discours qui ont été recueillis et non des faits réellement observés. Les rôles des acteurs, appréhendés collectivement, sont définis a priori de manière très conformiste, il est dit dans le rapport :

- *« C'est aux Pouvoirs publics de promouvoir une telle politique (préventive) car c'est l'économie nationale qui subit les conséquences du chômage,*
- *Les entreprises ne sont pas concernées par ce risque sauf si elles ont une conscience aiguë de leur responsabilité sociale,*
- *Les individus pris isolément n'ont pas la possibilité de prendre leurs distances par rapport aux besoins et aux mouvements du système productif, tandis qu'organisés collectivement, ils semblent plus soucieux du maintien des droits acquis »* (F. Berton, opus cité, p. 15).

Il est question d'autonomie des individus dans un sens normatif et prospectif : *« L'individu devrait être capable, c'est à dire suffisamment formé et informé, de gérer et planifier sa vie professionnelle et éducative de sorte qu'il subisse moins les contraintes du système productif »* (F. Berton, opus cité, p. 17).

3. - Plan de rattrapage « filière électronique » (1983 – 1984)

L'idée de formation professionnelle intégrée à un plan de développement industriel a trouvé sa pleine expression avec les formations aux nouvelles technologies et tout d'abord avec la politique de « filière électronique ». Il faut rappeler le contexte très spécifique de l'époque : en mai 1981, le nouveau gouvernement français a décidé une relance économique d'inspiration keynésienne avec pour objectif de soutenir la croissance par des mesures encourageant la consommation et l'investissement. Dans le même temps une ambitieuse politique industrielle axée sur le développement des nouvelles technologies de l'information était conçue.

En mars 1982, un plan d'action a été décidé par le Comité Interministériel Filière Electronique. Il comporte 3 objectifs prioritaires à atteindre d'ici 1986 : une production de 170 milliards de francs 1982, la création de 80 000 emplois et une balance

commerciale positive de 14 milliards de francs dans les secteurs de la filière²⁷ de l'amont (composants électroniques) jusqu'à l'aval (télécommunications, services informatiques, logiciels et électronique grand public). Dans le cadre de ce plan d'action, un plan de formation initiale et continue de 6800 ingénieurs et 4500 techniciens a été décidé. Le plan de formation continue a été nommé « plan de rattrapage filière électronique » et il a fait l'objet d'une analyse²⁸.

3.1. – Une articulation ambitieuse entre politique industrielle, emploi et formation

Dans sa conception, l'approche n'est pas nouvelle puisqu'il s'agit de planifier une articulation systématique entre des flux de formation à réaliser dans l'appareil éducatif et des flux d'emploi professionnels à pourvoir dans l'avenir. Mais jusqu'à présent cette logique était menée globalement par niveau de qualification (dans la logique, telle qu'elle a été menée pour le 6^{ème} plan, 1970-1975 d'une adéquation des sorties de formation à la structure des emplois existants ou prévisibles à court terme). Là le raisonnement se situe dans une approche sectorielle et négociée. De ce fait le nombre d'acteurs en présence est plus élevé : sont appelés à collaborer à la définition d'une politique commune : les fédérations professionnelles, les pouvoirs publics, les syndicats de salariés, les fonds d'assurance-formation, les commissions paritaires de l'emploi, les commissions professionnelles consultatives. Pour sa mise en œuvre, il est distingué entre les formations d'ingénieurs et les formations de techniciens :

- Les formations d'ingénieurs sont organisées au niveau national dans des écoles d'ingénieurs ou des universités. Elles font intervenir, avec la coordination de la délégation à la formation professionnelle, le ministère de l'Industrie et de la Recherche, le ministère de l'Education nationale, le ministère de l'Emploi, les P.T.T. et l'Agence de l'Informatique (A.D.I.),
- Les formations de techniciens sont organisées à un niveau régional en concertation avec les partenaires sociaux économiques de la région.

3.2. – Une politique d'inspiration régulationniste

L'analyse qui en a été faite est purement descriptive sans problématique théorique. La problématique théorique se situe dans la conception même de la politique. Comme le présentent R. Boyer et P. Petit (1984)²⁹, la réflexion porte sur les interactions

²⁷ Le terme de filière en économie industrielle désigne l'organisation verticale des activités : la production des secteurs en amont est utilisée en consommation intermédiaire des secteurs en aval. Une politique de filière industrielle vise, entre autres choses, à obtenir l'autonomie des approvisionnements. Elle est opposée à une politique de niches.

²⁸ Berton, F. (1983) Le plan de rattrapage "Filière Électronique". *Actualité de la Formation Permanente* n°66, sept-oct, 41-51

²⁹ Boyer, R. Petit, P. (1984) Politiques industrielles et impact sur l'emploi : les pays européens face à la contrainte extérieure. *Revue d'Economie Industrielle* n° 27, 1^{er} trimestre

macroéconomiques entre les politiques et la nécessité pour les pouvoirs publics d'orienter leur action en ce sens :

« Une politique industrielle ne peut se définir, ni s'apprécier de façon autonome. ... Une politique industrielle doit donc trouver sa cohérence en explicitant les fondements de son articulation avec une politique de l'emploi. ... Il s'agit pour les Etats-Nations confrontés à un chômage massif et durable de promouvoir, sur des bases concrètes, une transformation notable des relations entre politique de l'emploi et interventions dans l'industrie » (R. Boyer, P. Petit, opus cité p. 119).

Cependant les deux auteurs insistent sur le fait qu'une politique industrielle ne peut être justifiée du seul fait qu'elle procure des gains de productivité. Ainsi il est insuffisant de promouvoir une politique industrielle avec le double objectif de s'affranchir de la contrainte extérieure dans un contexte où la crise puis la relance ont déséquilibré fortement les échanges extérieurs et de reconstituer un secteur d'activité moteur de la croissance face au déclin et à la restructuration des industries traditionnelles, même si de ce point de vue le secteur des nouvelles technologies apparaît tout à fait adapté à cet objectif. Encore faut-il privilégier les investissements de capacité plutôt que de rationalisation et l'innovation de produit plutôt que de processus, car sinon *« l'amélioration de la compétitivité-prix que l'on peut attendre ne conduit pas a priori à une augmentation suffisante de la demande pour favoriser la croissance de l'emploi »*, p. 119

J'ai été parfaitement sensible à ce type de réflexion du fait des critiques que j'avais apportées dans mon précédent travail aux instruments des politiques d'emploi classiquement utilisés. Il me semblait que le salut des questions d'emploi ne se situait pas du côté des politiques spécifiques, aussi affinées soient-elles, mais du côté des politiques économiques globales ou des politiques touchant à l'activité économique comme les politiques industrielles (voir section 2).

L'intérêt du travail réalisé réside dans la description concrète d'une politique intégrée : identification des institutions ou des organisations intervenant réellement, distinction entre la conception de la politique et sa mise en œuvre et de ce fait prise en compte de l'écart entre les intentions et la réalisation effective.

3.3. – Des institutions-acteurs

Dans mon travail, les acteurs restent des acteurs « institutionnels », c'est à dire parfaitement substituables au sein d'une même institution et censés adhérer parfaitement à leur rôle institutionnel. Il n'est pas envisagé que les institutions ou les organisations soient mises en œuvre par des acteurs, mais que chaque institution ou organisation ait sa logique d'action univoque et homogène en interne.

Au terme de ce chapitre presque exclusivement consacré à l'analyse de politiques d'emploi qui utilisent des actions de formation, la démarche adoptée révèle une forme

de déterminisme dont découle un raisonnement monolithique. J'ai adopté un point de vue holiste en raison de soupçons sur l'approche individualiste néoclassique. En effet j'ai été particulièrement sensible à l'irréalisme de ses hypothèses de comportement des individus qui m'a fait rejeter d'une part le schéma explicatif universaliste de nature hypothético-déductif et d'autre part le sens de la causalité proposée : il me semblait qu'une approche individualiste tendait automatiquement à rejeter sur l'individu la responsabilité de sa situation, ce qui me semblait et me semble encore parfaitement incorrect.

Les politiques sont considérées ici comme la simple expression des intentions unilatérales du pouvoir central. On peut ainsi constater une confusion des discours et des pratiques réellement mises en œuvre : il n'est pas considéré que les pratiques sont le produit de négociations, de conflits et de compromis. Mais néanmoins est développée l'idée que le cœur des politiques publiques d'emploi se trouve dans les modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises. Ce sont elles l'acteur principal qui permet de juger des effets réels de l'action publique en matière d'emploi puisque ce sont elles les décideurs en la matière

On a affaire à des entités collectives, des acteurs qui n'en sont pas, des institutions-acteurs. Il est considéré que l'existence commune au sein d'une organisation ou d'une institution implique l'interchangeabilité des acteurs.

Chapitre II

Les modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises

Mon orientation précédente (chapitre 1) m'a suggéré d'analyser de plus près ce qu'il en était en matière de modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises et d'usage de la formation dans ces modes de gestion. J'ai eu dans un premier temps l'occasion d'en juger pour une profession particulière, celle des informaticiens, grâce à une collaboration avec des sociologues du travail qui m'a permis de relativiser fortement l'influence de la technique sur la structuration de cette profession encore nouvelle (*en 1985*) mais en voie de banalisation. Dans un deuxième temps, j'ai pu en juger à un niveau sectoriel, les modes sectoriels de gestion de la main d'œuvre, à travers une collaboration avec des juristes sur l'usage de la norme juridique issue de la Loi de 1971 sur la formation professionnelle continue et à travers, grâce à une problématique issue de la théorie de la régulation, la mise à jour de formes différenciées de rapport salarial selon les secteurs d'activité qui intègrent et utilisent plus ou moins la formation.

Dans un troisième temps, j'en ai jugé à travers les méthodes d'analyse des emplois et les démarches de gestion prévisionnelle des emplois des entreprises. D'une part ce ne sont pas toutes les entreprises qui présentent les caractéristiques propres à mettre en œuvre de telles démarches, d'autre part ces démarches induisent de nouveaux rôles pour la formation. Trois travaux donc :

4. – Formations et emplois des informaticiens
5. – Formation et gestion sectorielle de la main d'œuvre
6. – Formation et analyse des emplois

4. – Formations et emplois des informaticiens (1985 - 1987)

Le travail d'analyse du plan de rattrapage « filière électronique » a débouché pour moi sur l'analyse des formations informatiques et plus particulièrement sur celles destinées aux informaticiens dans un « dossier professionnel » réalisé dans le cadre du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq)³⁰ à la demande de l'Anpe, avec le soutien de la délégation à l'Emploi et l'appui de la l'Agence de l'Informatique (A.D.I.), en collaboration avec des sociologues du Céreq, spécialistes de l'analyse des emplois.

La philosophie des « dossiers professionnels » est de dégager un espace professionnel possédant une dynamique particulière. Par rapport aux travaux antérieurs menés au

³⁰ Berton, F. (1987) Les formations continues à l'informatique : les formations de spécialistes in *Les professions de l'informatique*. Cereq-Dossier professionnel, vol 2. La Documentation française, 195-243

Berton, F. (1987) La structuration du marché de la formation continue informatique. *Actualité de la Formation Permanente* n°88, mai-juin 1987, 30-37

Berton, F. (1987) Les informaticiens et la formation : le développement de double compétences. *Actualité de la Formation Permanente* n°88, mai-juin 1987, 38-46

Berton, F. (1987) Informaticiens et formation continue. *Cereq-bref* n°27, juillet-août 1987, 1 p.

Céreq sur les emplois (le Répertoire français des Emplois en particulier), il ne s'agit plus de mener une analyse statique des emplois, mais d' :

« Adopter une vue prospective des professions et des qualifications en appréciant les tendances et les mécanismes qui gouvernent ces évolutions... Encore faut-il se préoccuper des évolutions technologiques, des tendances du marché du travail de chaque profession, des modifications de l'organisation et des politiques de recrutement des firmes, des filières de formation et des filières d'accès » (D. Blondel, 1986, p. 3)³¹.

4.1. – Le passage d'une profession technique à une profession de services

Axé sur les transformations des formations professionnelles continues des informaticiens en fonction des transformations des emplois et du marché du travail de ce groupe professionnel, ce travail a été réalisé à partir d'entretiens auprès d'entreprises productrices de biens ou de services informatiques (constructeurs et SSII), de grandes entreprises utilisatrices et de centres de formation. Il s'est agi d'identifier les différents mouvements qui caractérisent l'évolution des formations continues et ensuite les principaux facteurs d'évolution à travers le jeu des différents acteurs en présence tant du côté de l'offre que du côté de la demande de formation.

Les transformations du travail des informaticiens sont naturellement liées aux évolutions des technologies informatiques, mais aussi à des évolutions plus globales tels que des impératifs d'efficacité économique, des stratégies de conquête de marché de la part des constructeurs et des sociétés de service, la banalisation et la rationalisation des services informatiques des entreprises utilisatrices. Dans les années 1980, une nouvelle organisation du travail se crée entre services informatiques et services utilisateurs tandis qu'au sein des services informatiques, les découpages fonctionnels s'estompent : d'une juxtaposition de spécialistes pointus, enfermés dans et protégés par leur technicité, on passe à un système où les mobilités se voudraient plus horizontales qu'ascendantes. Dans cette stratégie généraliste, l'accroissement des compétences procède davantage par élargissement du champ des compétences requises que par élévation de leur niveau. De plus en plus, l'aspect technique de la profession informatique est soutenu et complété par des aptitudes plus larges de communication, de méthodologies, de connaissance de l'environnement, de double compétence (situation où la technique informatique et le domaine d'application sont étroitement dépendants).

4.2. – Le non-déterminisme technologique et l'impact des modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises

Il s'agit d'un travail où la formation est analysée en lien avec l'évolution d'une activité professionnelle comprise à travers les techniques qu'elle utilise, son organisation, son marché du travail... C'est aussi une autre façon d'appréhender la notion de formation intégrée non dans une politique mais dans une réalisation effective. Une hypothèse est sous-jacente, développée depuis la fin des années 1970 par les sociologues, celle du

³¹ Blondel, D. (1986) Avant-propos. *Les professions de l'informatique*. Céreq-Dossier professionnel, vol 1. La Documentation française, 3-4

non-déterminisme technologique³². La technologie ne détermine strictement ni une organisation du travail, ni une structure des emplois, ni un découpage des activités. Le schéma explicatif retenu met là aussi en relief le rôle des entreprises : les entreprises et plus particulièrement celles du secteur informatique ont une action déterminante dans l'évolution des formations informatiques par leur politique d'innovation et leur stratégie commerciale, les entreprises utilisatrices, quant à elles, interviennent à travers leur rationalisation des services informatiques et leurs modalités de gestion de la main d'œuvre informatique.

4.3. – Des acteurs définis par leur rôle institutionnel

L'analyse des déterminants des actions de quatre principaux acteurs institutionnels est menée :

- Les centres de formation sont apparus au fur et à mesure de la diffusion de l'informatique dans les activités économiques,
- Les entreprises productrices de biens et services informatiques en fonction des innovations technologiques et de leurs stratégies commerciales,
- Les entreprises utilisatrices en fonction de leurs politiques de formation, d'informatisation et de développement d'applications,
- Les pouvoirs publics, du fait de l'importance stratégique de l'informatique, ont contribué à augmenter l'offre de formation par le développement de programmes publics en direction de cibles identifiées (filiale électronique),
- Les individus sont signalés, mais sans possibilité d'action particulière sinon leurs difficultés à recueillir des informations sur l'ensemble des formations informatiques existantes.

Il est question de jeux d'acteurs, mais ces acteurs sont définis par leur rôle institutionnel, c'est à dire que l'analyse ne porte pas sur les éventuelles divergences de comportement internes à une institution ou à une organisation. De ce fait, les deux points de vue suivants sont équivalents :

- Ou bien chaque acteur est considéré comme le représentant parfait de l'organisation collective à laquelle il appartient et il est censé adhérer parfaitement à sa fonction ou à son rôle institutionnel,
- Ou bien le comportement des institutions ou des organisations est appréhendé globalement en conformité à leur rôle fonctionnel : les décisions individuelles ne sont pas considérées comme un élément pertinent pour l'analyse.

³² Sur cette question voir l'article de synthèse de Maurice, M. (1980) Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail (1955-1980). Un changement de paradigme ? *Sociologie du Travail* n° 1, janvier-mars, 22-37

Il découle de cette conception une incohérence qui ne m'était pas apparue à l'époque : une telle conception des acteurs et de l'action ne permet absolument pas d'expliquer l'hypothèse de non-déterminisme technologique : car ni l'adhésion à un rôle ou à une fonction institutionnelle ni le fonctionnalisme ne laissent de place à un non-déterminisme quel qu'il soit. De fait j'ai utilisé et considéré cette hypothèse comme une donnée extérieure, exogène à accepter comme telle.

5. - Formation et gestion sectorielle de la main d'œuvre (1987-1995)

Ce travail a découlé d'une collaboration avec les juristes du Centre Inffo³³ qui m'a permis d'une part de connaître l'ensemble du système de formation professionnelle continue (FPC) français dans ses aspects institutionnels, législatifs et réglementaires et d'autre part de connaître et exploiter les sources de données de statistique administrative sur ce système. Ce travail a été poursuivi dans le cadre du Céreq où j'ai participé à et poursuivi des travaux déjà menés dans cet établissement³⁴ sur la problématique de l'intégration de la formation continue dans les modalités de gestion de la main d'œuvre des entreprises (les modes sectoriels de gestion de la main d'œuvre) et sur celle de la diversité des modes de formation en entreprise (les formes de formation)³⁵.

³³ Le Centre Inffo (Centre pour le développement de l'information sur la formation professionnelle continue), créé au départ par le Commissariat général du Plan, est une association sous tutelle du ministère du Travail, chargée de produire de l'information et des études sur le système de formation professionnelle continue français.

³⁴ Cf Grando, JM. (1983) Industrie et gestion de main d'œuvre. *Formation-Emploi* n° 1, janv-mars, 19-36, Dayan, JL. Géhin, JP. Verdier, E. (1986) La formation continue dans l'industrie. *Formation-Emploi* n°16, oct-déc, 7-36, Géhin, JP. (1986) La formation continue dans les petites et moyennes entreprises : spécificités et paradoxes. *Formation-Emploi* n° 16, oct-déc, 77-91, Géhin, JP. (1989) L'évolution de la formation continue dans les secteurs d'activité (1973-1985) *Formation-Emploi* n° 25, 19-35, Podevin, G. Verdier, E. (1989) *Formation continue et compétitivité économique. Rapport de mission au secrétaire d'État à la Formation professionnelle* Céreq Collection des Études n° 51 sept, Podevin, G. Verdier, E. (1990) Formation continue et évolution du travail. Les leçons d'expérimentation en entreprise *Travail et Emploi* n° 44, 30-42

³⁵ Berton, F. (1988) La formation continue financée par les entreprises : données quantitatives 1972-1986. *Actualité de la Formation Permanente* n°93, mars-avril, 27-39
Berton, F. (1988) Capital humain : une théorie d'actualité ? *Éducation Permanente* n°95, oct, 33-39
Berton, F. Bonneau, M. Podevin, G. (1990) Contrat d'études prévisionnelles UIMM. Interprétations et aides méthodologiques sur des données de formation initiale, de formation continue et de renouvellement de la main d'œuvre. Céreq juillet, 120 p.
Berton, F. Podevin, G. Verdier, E (1991) Continuing vocational training in France : review and perspectives. *Cereq-Training and Employment* n°2, winter, 4 p.
Berton, F. Charraud, AM. (1991) Un observatoire du marché de la formation continue au Céreq, ses objectifs et ses orientations. Projet Céreq, mars, 28 p
Berton, F. (1991) L'individuel et le collectif ou quelques résultats globaux de la Formation Professionnelle Continue. *Les stratégies des formateurs de formateurs, aspects institutionnels et pédagogiques*, 4èmes Rencontres Francophones des Responsables de Formations de Formateurs Diplômantes. Université de Rennes II Haute Bretagne, 22, 23 et 24 mai, 64-71
Berton, F. Podevin, G. (1991) Vingt ans de formation professionnelle continue dans les entreprises. *Cereq-Bref* n°66, juin 1991, 4 p.

5.1. – Différents modèles productifs qui font plus ou moins appel à la formation

Ce travail qui s'est déroulé sur plusieurs années et a donné lieu à de nombreuses publications peut être considéré à la fois comme un travail d'évaluation des effets d'un dispositif législatif dans les entreprises (et dans ce cas, la question est de savoir comment les entreprises ont utilisé ce cadre normatif³⁶) et comme un travail d'analyse des liens entre formation et gestion de main d'œuvre des entreprises (en dans ce cas, la question est de savoir quels sont les degrés et modalités d'intégration de la formation dans cette gestion en fonction des caractéristiques économiques et productives des entreprises : la formation est-elle considérée comme un facteur de performance et intégrée aux stratégies affichées ?)

Usages d'une norme publique particulière

La formation continue fait l'objet d'une régulation normative : la réglementation assez fournie s'explique traditionnellement par le caractère spécifique du bien « formation » dont les caractéristiques principales, à la fois la production d'effets externes positifs pour la collectivité et l'existence d'une demande insolvable, justifient l'intervention de l'Etat pour pallier le risque de sous-investissement. Mais au-delà, il s'agit bien d'une politique publique justifiée par la nécessité de faire évoluer la société française formée (en 1970) d'actifs peu mobiles et de faible niveau de qualification face aux impératifs du développement et aux transformations des contraintes économiques extérieures.

Ce dispositif législatif repose d'emblée sur une tentative d'articulation entre justice sociale et efficacité économique. C'est ainsi que le thème mobilisateur de «la seconde chance d'éducation» a permis d'associer des acteurs aux intérêts divergents. En revanche, les résultats obtenus sont très vite apparus décevants et loin d'être à la hauteur des objectifs ambitieux de départ, aussi bien en ce qui concerne l'accès à la formation (par catégorie professionnelle par exemple) qu'en ce qui concerne ses effets (taux de promotion, évolution salariale, emploi). Il faut de plus souligner que son rôle par rapport au marché du travail a évolué en trente ans : instrument de promotion professionnelle sur des marchés internes stables dans les années 1970, la formation continue est devenue au cours des années 1990 un instrument de sélection des salariés.

Il ne s'agit pas d'une intervention publique classique, mais d'une certaine façon d'une préfiguration de la conception actuelle de l'intervention publique qui repose beaucoup moins sur l'obligation d'agir que sur l'incitation à nouer des coopérations, à entamer des négociations, à trouver des compromis. Ce faisant, cette liberté laissée à l'action n'a pu que conduire à des résultats différents selon les lieux et les contextes.

Berton, F. Podevin, G. (1991) Vingt ans de formation professionnelle continue dans les entreprises : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi. *Formation-Emploi* n°34, avril-juin, 14-30

Berton, F. (1995) La formation est-elle un vecteur de promotion sociale ? La fin des illusions. *Panoramiques*, 1er trim, 60-65

36 La loi de 1971 fait obligation aux entreprises de consacrer une part de leur masse salariale au financement d'actions de formation et la forme de formation éligible au titre de ce financement est le stage de formation qui peut se dérouler soit à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur.

Dans l'esprit du législateur³⁷, il était clair que l'Etat devait peu intervenir en matière de formation continue pour laisser libres les initiatives individuelles et le jeu du marché. Il en confiait la régulation aux différents niveaux de la négociation sociale (interprofessionnel, professionnel et même au niveau des entreprises). A cet effet, il a incité à la création de diverses structures paritaires. Dans un tel contexte, les promoteurs de la Loi (Delors, 1974³⁸) pensaient que, stimulés par le marché, le secteur public, et en particulier l'Education nationale allaient rapidement développer une offre conséquente de formation continue.

L'intervention de l'Etat se limite ainsi à la production d'un certain nombre de normes telles que : une définition du produit (le stage), une obligation de financement (un pourcentage de la masse salariale), une déclaration fiscale annuelle obligatoire, la fixation d'un coût horaire de prise en charge pour les bénéficiaires des formations de politique publique, la mise en place d'un certain nombre de procédures (agrément, conventionnement, homologation, habilitation) pour bénéficier de financements publics ou du droit à certifier la formation.

Le secteur public n'a pas connu les développements escomptés, aussi en l'absence d'une structuration du marché de la formation par une offre publique forte, la régulation de ce marché s'est essentiellement opérée à travers les normes générales de la loi

Comment les entreprises se sont-elles emparées de cette nouvelle norme publique ?

L'évolution de l'effort de formation des entreprises sur la période de 1972 à 1988 montre sa forte sensibilité à la conjoncture économique : retrait en période de crise ou de récession où elle apparaît comme une charge d'exploitation à réduire, expansion en période de reprise où elle est un facteur de renforcement des modes de gestion traditionnels de la main d'œuvre. A partir des années 1980, on constate de nouveaux comportements des entreprises en matière de formation : elle participe aux processus de transformation des modes de gestion de la main d'œuvre.

Les déterminants structurels des comportements de formation continue des entreprises

Les principales relations mises à jour sont au nombre de quatre :

1) Internalisation ou externalisation de la formation ? Dans les secteurs plus formateurs, la formation continue est principalement internalisée, c'est à dire produite dans l'entreprise,

2) Recruter ou former ? L'appel au marché externe pour renouveler les compétences est d'autant plus fort que le secteur utilise peu la formation continue.

³⁷ Il faut garder présent à l'esprit que « la formation professionnelle continue » est le produit d'une période historique bien particulière : la « nouvelle société » voulue par J. Chaban-Delmas au lendemain des événements de mai 1968.

³⁸ Delors, J (1974) au-delà des illusions. *Esprit* n° 10, octobre, 547-561 et Delors, J. (1976) Genèse d'une loi et stratégie du changement. *Connexions* n° 17, 39-50

3) La formation continue profite-t-elle aux salariés les plus formés ? Dans les secteurs formateurs, l'accès de la main d'œuvre à la formation est peu discriminé par la catégorie professionnelle. Deux constats sont faits en ce qui concerne la formation continue et la structure des emplois et des diplômes :

- La structure des emplois et le niveau de formation de la main d'œuvre apparaissent nettement corrélés. Une structure qualifiée des qualifications est positivement corrélée à l'importance des dépenses de formation continue,
- Les secteurs les plus formateurs sont ceux où l'on observe les plus fortes déformations des structures d'emploi, ce qui permet de conclure à l'existence d'un marché interne actif³⁹. Plus les salariés d'exécution et dans une moindre mesure les ouvriers non qualifiés ont une espérance de formation élevée, plus les structures d'emploi se transforment.

4) La formation continue valorise-t-elle les équipements ? Les secteurs capitalistiques sont les secteurs les plus formateurs. Ils ont une structure d'emploi où dominent les qualifications élevées, les postes d'encadrement et les diplômés de haut niveau,

Au total deux groupes de secteurs utilisent particulièrement la formation continue (*durant les années 1980*): ceux où la main d'œuvre est qualifiée et diplômée et qui se caractérisent par une gestion de leur marché interne du travail active et ceux qui connaissent des restructurations et un renouvellement rapide de leur structure d'emploi par gestion interne. A l'opposé les secteurs à faible qualification ouvrière, où la régulation de l'emploi s'effectue à court terme par appel et rejet de la main d'œuvre négligent la formation continue. Ce sont aussi des secteurs peu concentrés.

Les pratiques de formation des entreprises

Les formations que les entreprises déclarent officiellement au titre de la formation professionnelle continue selon la norme édictée ne sont pas les seules actions de formation qui peuvent se réaliser en entreprise. Une distinction importante est celle recouverte par les notions de formation formelle et formation informelle.

Les formations informelles correspondent aux démarches de formation intégrées au travail et à la production (ce type de formation fera l'objet d'un programme de recherche plus ample, voir infra « la formation en situation de travail » qui débouchera sur les notions d'organisation qualifiante et d'apprentissage organisationnel). Pour approcher plus précisément ces formes de formation, on peut dire qu'elles se trouvent bornées par deux formes connues : à une extrémité, la norme du stage telle qu'elle a été instituée par la loi de 1971 en France et qui reste volontairement et explicitement extérieure au travail et à ses modalités d'exercice et souvent aussi extérieure à

³⁹ Cette notion de marché interne actif est jugée par coupes transversales successives et non par une véritable analyse dynamique : c'est la transformation de la structure sectorielle des qualifications par mobilité promotionnelle interne observée entre deux périodes qui permet de conclure à l'existence d'un marché interne actif (cf les travaux de G. Podevin (1989) sur la contribution de la mobilité interne à la déformation des structures de l'emploi dans l'industrie. *Formation Emploi* n° 25, janv-mars, 39-55). De même G. Ballot (1982) fait de la mobilité promotionnelle le critère décisif pour affirmer l'existence d'un marché interne actif dans « Une méthode de délimitation des segments du marché du travail ». Colloque Economie du travail, Cnrs-Université de Nancy II, février

l'entreprise, à l'autre extrémité, la formation sur le tas fondée sur l'acquisition de savoir-faire.

5.2. – L'intégration de la formation dans différentes formes de rapport salarial

Comme le fait remarquer P. Méhaut (1986 et 1989)⁴⁰, ces travaux se situent dans une perspective d'analyse des transformations du rapport salarial tel qu'il est entendu dans l'analyse sociétale, mais surtout dans la théorie de la régulation. La question savante est celle de l'intégration organique⁴¹ de la formation dans un rapport salarial en reconstruction :

« (La formation) devient une variable active du processus lui-même, constructrice du sentier de changement, tant par ses modalités que par les règles qu'elle développe, elle deviendrait une composante organique des nouvelles caractéristiques du rapport salarial en devenir et non plus un simple adjuvant .»
(Méhaut, 1989a, p. 12)

Cependant pour ma part, je ne cite pas cette théorie pour diverses raisons. Tout d'abord dans sa forme initiale elle ne prend pas directement en compte les questions d'éducation et de formation (à la différence de l'analyse sociétale), mais seulement celles de reproduction immédiate de la force de travail. Ensuite, conçue à un niveau macroéconomique et national, c'est une théorie peu encline à prendre en compte des particularités locales autres que nationales. Elle n'a pas intégré d'emblée la question de la diversité des formes du rapport salarial ni celle du système productif.

Cependant R. Boyer dès 1986⁴² nuance cette affirmation en reconnaissant que le mythe d'une totale rigidité du fordisme mérite d'être quelque peu relativisé (p. 8). C'est en effet dès les années 1920 qu'est apparu le besoin de flexibiliser la production de masse chez General Motors :

« Dès lors, il ne suffit plus d'opposer une rigidité absolue, comme constitutive du fordisme, à une flexibilité parfois mythique des nouveaux ateliers automatisés. Il

⁴⁰ Méhaut, P. (1986) Production et gestion des formations post-initiales. Règles, instances, nouvelles implications du système productif, in Salais, R Thévenot, L eds *Le travail : marchés, règles, conventions*. Paris Economica, Méhaut, P. (1989a) De l'innovation de formation à la construction d'un nouveau rapport à la formation. Tome1 de la recherche production et usage de la formation par et dans l'entreprise. Nancy, GREE, 38 p. , Méhaut, P. (1989b) Vers un nouveau rapport de l'entreprise à la formation ? Principales conclusions de la recherche, production et usage de la formation par et dans l'entreprise. Nancy, GREE, 28 p.

⁴¹ Organique : se dit d'un élément d'un ensemble qui a une fonction propre mais qui est indispensable au tout. C'est une notion qui implique une conception de nature fonctionnelle des différents éléments d'un ensemble.

⁴² Boyer, R. (1986) Informatisation de la production et polyvalence... ou comment une flexibilité peut en cacher une autre. *Formation-Emploi* n° 14, 6-21 et Boyer, R. (1986) *La flexibilité du travail en Europe*. La Découverte

faut plutôt expliquer pourquoi la différenciation n'a pu être gérée au sein des structures productives antérieures. » (p. 8)

Néanmoins c'est davantage la difficulté à faire émerger un rapport salarial homogène et cohérent susceptible de succéder à celui hérité du fordisme qui a conduit les régulationnistes à une reconnaissance a posteriori de la diversité des modèles productifs. Que plusieurs modèles productifs aient toujours coexisté profitablement, y compris dans un même pays, prouve l'absence empirique de convergence des modèles productifs et d'une certaine manière infirme le caractère inéluctable ou souhaitable de cette convergence⁴³.

D'autre part il est explicitement fait référence aux diverses utilisations d'une norme juridique par les entreprises, celle née de la définition de la formation donnée par la Loi de 1971. Cette diversité des modes d'utilisation de la norme est analysée ici bien plus à partir de jugements différents portés sur son utilité ou son efficacité qu'à partir de positions différentes par rapport à elle : adhésion, obéissance, intérêt... C'est à dire que l'analyse ne porte pas sur la norme elle-même, mais sur son utilisation. Cela constitue néanmoins une première brèche dans la conception de l'action selon un modèle unique, c'est à dire dans l'idée que la manière d'agir d'un acteur, l'Etat en l'occurrence, produit les mêmes effets en tout lieu et pour tout type d'action.

Il est aussi fait référence aux théories de la segmentation tout du moins il en est fait une utilisation instrumentale à travers les notions de marché interne actif, relations entre marché interne et marché externe, recours au marché externe qui sont utilisées comme éléments structurant les différenciations entre secteurs d'activité et explicatifs du recours à la formation continue. Il faut préciser que l'analyse est statique : ce sont des coupes instantanées qui sont opérées. Il ne s'agit pas d'une analyse du changement ni de l'apprentissage, mais de corrélation entre variables à un instant t, donc la notion de marché interne actif est peut-être impropre. Elle est appréciée par la comparaison du renouvellement de la main d'œuvre (taux de promotion interne) à deux dates.

D'emblée c'est la distinction interne/externe qui est utilisée plutôt que la distinction primaire/secondaire du fait que l'objectif était la compréhension de la gestion du personnel des entreprises donc de ce qui se passait de façon interne aux entreprises et non une caractérisation d'ensemble du marché du travail. Du coup il est vrai que cette compréhension apparaît incomplète. De façon générale la segmentation du marché du travail n'est pas reliée ici aux différents types d'acquisition de compétences des salariés. Bien que l'objectif du travail soit d'articuler le recours à la formation et différents indicateurs de gestion de la main d'œuvre des entreprises, il n'est pas considéré qu'en soi la constitution de marchés internes d'entreprises, qui implique que les emplois vacants soient pourvus en ayant principalement recours aux salariés présents en interne, inclut nécessairement le recours à des acquisitions de compétences, avant même tout recours au dispositif législatif de la formation professionnelle continue

⁴³ Boyer, R. Freyssenet, M. (2001) *Les modèles productifs*. La Découverte, coll Repères

A ce stade l'aspect dynamique du fonctionnement des marchés internes n'est pas du tout abordé en particulier la constitution de ces marchés et les interactions entre les caractéristiques des postes et les profils d'apprentissage individuels faute d'une réflexion sur ce que sont réellement les règles qui définissent le marché interne et qui permettent sa permanence⁴⁴. Considérer qu'une structure d'emploi est aussi une capacité d'apprentissage aurait permis d'aborder le lien formation-changement, mais ce n'était pas l'objet ici. Il s'agissait juste de poser l'hypothèse que le marché du travail est structuré par les politiques de gestion de main d'œuvre des entreprises qui valorisent différemment des caractéristiques individuelles semblables.

5.3. – Des formes différenciées de rapport salarial déterminées par des éléments structurels

Du fait de la filiation relativement explicite de ces travaux avec une approche en termes de rapport salarial, il est difficile de voir émerger des acteurs autonomes. Ce qui émerge, ce sont des formes différenciées (entre secteurs d'activité ou entre entreprises) de modalité de gestion de main d'œuvre déterminées par des éléments structurels : intensité capitaliste, structure des qualifications...qui dessinent une cohérence de la gestion de la main d'œuvre avec l'activité économique et la taille des entreprises.

La formation intégrée à la gestion de la main d'œuvre des entreprises participe à la segmentation de la main d'œuvre en fonction de statuts et de conditions générales d'emploi. Ce faisant, elle participe à la structuration du marché du travail.

6. - Formation et analyse des emplois (1988-1994)

La mise en relation du travail mené sur l'évolution des emplois informatiques avec l'une des conclusions du travail sur la formation en prévention du chômage m'a amené à m'intéresser de plus près aux démarches et aux méthodes de gestion préventive des emplois (telles celles menées par l'association « Développement et Emploi ») et plus précisément aux méthodes d'analyse des emplois (telles celles menées au Céreq)⁴⁵. La

⁴⁴ Cf Favereau, O. Marchés internes, marchés externes. *Revue Economique*, vol 40, n° 2, 273-328

⁴⁵ Berton, F. (1988) Gestion prévisionnelle des emplois et formation : émergence et nécessité d'une liaison. *Actualité de la formation Permanente* n°97, nov-déc, 43-45

Berton, F. (1988) Gestion prévisionnelle des emplois et formation. *Actualité de la Formation Permanente* n°97, nov-déc, 41-96 (coord du n°)

Berton, F. Douenel, G. (1990) *Gestion prévisionnelle des emplois et formation*, Collection la Formation Professionnelle Continue. Publication Centre Inffo, 128 p.

Berton, F. (1990) Gestion et prévision des emplois et des formations, projets d'entreprises et projet social. *Education Permanente* n°105, décembre, 15-19

Berton, F. Meignant, A. (1990) Prévoir et gérer les emplois et les compétences. *Éducation Permanente* n°105, déc, 149 p.

Berton, F. (1993) Formation et gestion prévisionnelle des emplois : situations de travail et situations de formation. *Actes du 5ème Symposium du Rifrep*, 26 sept au 1er oct 1991. Éd du CRP, Faculté d'Éducation - Université de Sherbrooke, Québec, 87-93

Berton, F. Kaddouri, M. Charlon, E. (1993) Conditions et formes d'intervention des représentants syndicaux des salariés dans les actions de formation finalisées sur la gestion de l'emploi, des qualifications et des compétences. Projet de recherche Cnam, septembre, 18 p.

base de données a été constituée des accords d'entreprises signés sur les thèmes de l'emploi, de la formation et de la mobilité professionnelle, de cas d'entreprises et de comparaison de méthodes d'analyse des emplois en usage dans les entreprises.

6.1. – Des démarches qui contiennent à la fois l'analyse des emplois et légitimation ; une formation qui sélectionne la main d'œuvre, construit l'organisation et structure les qualifications

Il est possible d'analyser la gestion prévisionnelle des emplois comme un renouvellement des pratiques de gestion de la main d'œuvre, mais il est aussi possible de l'analyser comme un renouvellement de la compréhension de la relation formation-emploi : cette dernière s'éloigne de la logique de l'adéquation des formations aux emplois et de la programmation stricte des formations en fonction des besoins d'emploi identifiés pour s'orienter vers l'appréhension de filières de mobilité verticales ou horizontales, d'itinéraires d'insertion, de recombinaison des emplois et de transférabilité entre ceux-ci, et d'exclusion éventuelle.

La gestion des emplois trouve à s'appliquer dans des contextes fort différents, toutes les entreprises ne se situant pas dans la même configuration du point de vue de leurs pratiques de gestion de la main d'œuvre. Recours au marché externe ou gestion internalisée sont les deux extrêmes. Selon leur activité, leurs caractéristiques productives, leur localisation, leur marché, leur place dans le processus productif, le réseau dans lequel elles s'insèrent, leur structure des emplois, les entreprises feront porter la flexibilité nécessaire sur des ajustements quantitatifs d'emploi en recourant à des formes d'emploi précaires et à un fort turn over ou sur des ajustements qualitatifs en privilégiant la polyvalence et la réorganisation interne.

La diffusion et l'incitation au développement de pratiques de gestion prévisionnelle des emplois et des formations tend à promouvoir un modèle de gestion internalisée de la main d'œuvre, assorti d'investissements de formation conséquents. La gestion prévisionnelle des emplois s'est d'ailleurs surtout développée dans de grandes entreprises où les règles s'attachent à la stabilisation de la main d'œuvre : banques et assurances, entreprises industrielles publiques. De ce point de vue la particularité de l'intervention publique qui tient à la volonté de toucher les PME par le biais de leur branche professionnelle d'appartenance, peut s'interpréter comme la volonté de construire ou de renforcer des marchés internes sectoriels du travail.

Des démarches d'analyse des emplois qui contiennent à la fois l'analyse des emplois et son processus de légitimation

Les méthodes d'analyse des emplois et des compétences et leur mise en œuvre dans des démarches de gestion prévisionnelle des emplois représentent un exemple intéressant d'utilisation sociale de l'analyse du travail. Il n'existe pas de modèle unique. Certaines méthodes travaillent l'articulation classification-emploi, d'autres l'articulation classification-compétence, ou emploi-classification-compétence ou emploi seul ou emploi-compétence ou encore compétence-formation, en prenant comme objet principal d'analyse soit le couple poste-individu, soit plus largement le couple emploi-individu,

Berton, F. (1994) Analyse qualitative des emplois : comparaison de démarches et de méthodes utilisées en gestion prévisionnelle des emplois. *Cahier thématique du Plan Construction et Architecture*, emploi-qualification-formation, sept, 41-50

soit l'individu seul, avec des objectifs différents : construire une grille de classification, une nomenclature d'emploi ou programmer des actions de formation. Quelle que soit la méthode utilisée, il faut remarquer l'importance de l'enjeu en termes de construction et de reconnaissance des qualifications. La démarche d'analyse des emplois contribue à la construction de compromis employeurs-salariés sur des représentations des qualifications des individus et des emplois en déplaçant à la fois la procédure de reconnaissance des qualifications et la position des acteurs en présence.

De nouveaux rôles pour la formation dans la gestion de la main d'œuvre des entreprises

En mettant l'accent sur le développement de compétences transférables utilisables dans différentes situations professionnelles, les politiques de gestion prévisionnelles des emplois s'appuient sur la formation pour déclencher des évolutions professionnelles : élargissement des fonctions, multicompetences, polyvalence, mobilités horizontales, verticales, fonctionnelles, constitution de viviers de personnes susceptibles d'évoluer rapidement vers d'autres fonctions si besoin était. Ce faisant en se trouvant directement insérée dans la politique de gestion des ressources humaines des entreprises, la formation développe de nouvelles fonctions : elle instrumente directement les politiques de gestion des entreprises et légitime les formes renouvelées de cette gestion à deux niveaux :

- Individuellement, elle est appelée à jouer un rôle de critère de sélection entre les différentes formes d'évolution ou de non évolution possibles pour un individu,
- Collectivement, elle devient un des principaux facteurs d'évolution ou de construction de l'organisation en participant à l'émergence ou à la création de nouvelles fonctions ou de nouveaux métiers.

6.2. – Le rôle de l'organisation clandestine dans le fonctionnement des systèmes de production

Les démarches d'analyse des emplois quelles qu'elles soient donnent un rôle particulièrement important aux individus titulaires des emplois : ils sont convoqués à la fois pour décrire plus ou moins finement leur activité de travail et pour valider la synthèse faite des différentes descriptions. Il leur est de ce fait reconnu une marge de manœuvre importante dans la façon dont ils exercent les tâches ou qu'ils accomplissent les fonctions qui leur sont demandées, quels que soit leur position dans l'organisation ou leur niveau de qualification. Il n'est pas considéré qu'ils ne font que strictement appliquer des consignes, des ordres ou des directives.

Cette reconnaissance découle des observations des ergonomes et des sociologues sur l'écart entre travail prescrit et travail réel⁴⁶ ce qui a débouché sur le constat de

⁴⁶ De Montmollin, M/ (1984) *L'intelligence de la tâche, éléments d'ergonomie cognitive*. Ed Peter Lang, Berne
Rosanvallon, A. Troussier JF (1983) Formation aux changements et qualification ouvrière. Commissariat Général du Plan - Université des Sciences Sociales du Grenoble-IREP
Merchiers, J. Troussier, JF. (1988) L'analyse du travail : pratiques, concepts, enjeux. *Formation-Emploi* n° 23, 57-70.

l'impossibilité de tout prescrire et donc sur l'existence (et la nécessité organisationnelle) de reconnaître une autonomie de l'individu au travail. Les hypothèses théoriques sous-jacentes développées par les sociologues du travail sont d'une part celle du non déterminisme technologique et donc du caractère social et non purement technique de l'organisation du travail (à technique donnée, différents choix d'organisation sont possibles) et d'autre part celle du rôle de l'organisation « clandestine » dans l'efficacité des systèmes de production (c'est justement parce que les salariés n'appliquent pas strictement les directives ou les prescriptions que l'entreprise peut produire).

Ce type de résultat a été théorisé par JD Reynaud⁴⁷ à travers l'idée d'une double régulation sociale : deux efforts de régulation se conjuguent dans les organisations, l'un de contrôle et l'autre autonome. Plutôt que de les penser en opposition, il convient de considérer que la régulation globale a deux sources concurrentes et qu'elle est à tout moment le résultat d'un compromis (Reynaud, 1988) :

« Les pratiques inventées par les exécutants, les régulations de travail qu'ils savent créer non seulement ne sont plus l'expression clandestine de leur « résistance au changement » , mais sont considérées comme une ressource précieuse à mobiliser, comme un gisement d'intelligence et de productivité (p. 8) ... Mais ne peut-on soutenir que le « travail réel » est le résultat d'un compromis entre deux sources de régulation ? Ce qui conduirait à distinguer dans les interprétations que l'on recueille auprès des exécutants ce qu'ils jugent être la bonne manière de faire et ce qu'ils font réellement ; mais aussi à analyser davantage en termes de négociation la régulation effective, le compromis du travail réel (p. 15)... Les régulations réelles sont des compromis (souvent assez instables) entre autonomie et contrôle. Mais la variété de ces compromis est très grande, aussi grande que celle des procédures par lesquelles on les atteint et ils ne se laissent pas ranger sur une dimension simple. » (p. 17)

A cette même période se sont développés les travaux des économistes sur l'incomplétude des contrats⁴⁸ et en particulier du contrat de travail qui ressortent de la même analyse. Le contrat de travail ne prévoit pas toutes les situations de travail en raison des limites cognitives qui empêchent de prévoir la liste exhaustive de tous les états possibles ou du coût prohibitif de l'établissement d'un tel contrat complet. Ce fait

⁴⁷ Reynaud, JD. (1979) Conflits et régulation sociale ; esquisse d'une théorie de la régulation conjointe. *Revue française de Sociologie*, XX, n° 2, 367-376 ; Paradeise, C. (1988) Acteurs et institutions. La dynamique des marchés du travail. *Sociologie du travail* n° 01, 79-105 ; Reynaud, JD. (1989) *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale*. A. Colin

⁴⁸ Reynaud, B. (1987) Les règles et l'incomplétude du contrat de travail dans le paradigme standard. Cerepmap ; Reynaud, B. (1988) Le contrat de travail dans le paradigme standard. *Revue française d'Economie*. Vol III n° 4, 157-194 ; Favereau, O. (1989) Marchés internes, marchés externes. *Revue Economique* n° 40, 273-327 ; Favereau, O. (1997) L'incomplétude n'est pas le problème, c'est la solution in Reynaud, B (eds) *Les limites de la rationalité, tome 2, les figures du collectif*. La Découverte, Recherches, 219-233 ; Reynaud, B. (1997) L'indétermination de la règle et la coordination. Réflexions sur l'instauration d'une règle salariale dans un atelier de maintenance in Reynaud, B (eds) *Les limites de la rationalité, tome 2, les figures du collectif*. La Découverte, Recherches, 235-254

ne doit pas être analysé en termes de lacunes mais comme une incomplétude fonctionnelle du fait que :

« Le contrat de travail relève d'un modèle d'organisation où l'organisation n'est plus seulement comme le marché un mode d'allocation de ressources dont on se donne l'existence, mais un mode d'allocation de ressources qu'elle crée en grande partie elle-même à travers de complexes processus d'apprentissage individuel et collectif » (Favereau, 1989, p. 298)

On ne peut traiter par avance des informations que l'on ne possède pas encore et en l'occurrence on ne connaît pas les compromis qui se réalisent dans le travail. En même temps, ce mode d'analyse ouvre la voie à des problématiques de recherche en termes création et d'apprentissage organisationnel (voir le chapitre suivant)

6.3. – Des acteurs qui disposent de marges de manœuvre

Il faut souligner l'importance de l'intervention du sujet observé, individu ou équipe, dans l'élaboration de données descriptives de son activité pour construire une version plus complète de son activité au travail.

« Les sociologues et les économistes du travail découvrent ce que les ergonomes savaient depuis longtemps : que des stratégies cognitives complexes sous-tendent les activités les plus routinières » (M. Stroobants, 1992⁴⁹ p. 9)

Cependant, cette reconnaissance d'une marge de manœuvre des titulaires des emplois ne semble concerner que les emplois d'exécution et les emplois intermédiaires et non les directions et les hiérarchiques dont les fonctions se situent hors du champ de la gestion prévisionnelle des emplois. De ce fait, l'hypothèse d'autonomie des acteurs ne peut pas être généralisée dans les travaux de ce type.

Il est important aussi de noter que la participation des individus à la description ou à la validation de la description de leur activité de travail repose le plus souvent sur le principe du volontariat. Ceci pose deux questions :

- la participation étant volontaire, le comportement des individus au sein de cet espace de liberté est nécessairement actif. Des retraits peuvent s'observer dans les cas de changement unilatéral des règles de fonctionnement précisées au départ,
- la participation étant volontaire, il s'agit de savoir pourquoi on observe des cas de coopération et pourquoi on observe des cas de non coopération, sachant qu'il peut aussi exister des cas de coopération plus moins contrainte. Sur quoi porte alors la contrainte et les résultats obtenus sont-ils les mêmes que dans le cas d'une coopération pleine et volontaire ?

⁴⁹ Stroobants, M. (1992) De la qualification aux compétences : enjeux et portée d'une innovation terminologique. Communication au Symposium international, réalités et fictions d'un nouveau modèle productif, GRIS, Mont Saint-Aignan, 23-24 janvier, 15 p.

De fait en l'absence d'observation portant spécifiquement sur les individus eux-mêmes, il est difficile de présenter des résultats sur leurs modalités de comportement au sein de cet espace de liberté. L'observation portait des méthodes d'analyse des emplois et/ou des politiques des entreprises.

Cette période a été marquée par une brèche dans le déterminisme à partir de travaux de sociologues du travail : le non-déterminisme technologique implique une liberté d'action ou tout au moins une marge de manœuvre.

Cette possibilité de marge de manœuvre fait une lente apparition : elle est d'abord considérée comme une donnée exogène (formations et emplois des informaticiens) puis finalement comme un élément nécessaire à l'analyse (formation et analyse des emplois) qui ouvre la voie à une diversité des mondes qui sera développée au chapitre suivant.

Cette reconnaissance lente d'une liberté d'action touche cependant peu la façon de concevoir les acteurs : ils restent conçus comme des acteurs institutionnels et la marge de manœuvre qui leur est reconnue finalement comme un élément nécessaire à l'analyse ne semble pas les concerner directement, c'est un de leurs attributs, mais toutes les implications de cet attribut ne sont pas envisagées. En particulier cet attribut n'est pas considéré comme étant lié à l'action effective. C'est un constat statique effectué a posteriori et non une action envisagée en dynamique. Cependant à partir du moment où il est reconnu une négociation aux issues incertaines, il peut être considéré des jeux de rôles différents.

Deux ensembles théoriques sont mobilisés : la sociologie du travail et la théorie du rapport salarial . A cette période ces deux ensembles théoriques sont considérés et utilisés indépendamment l'un de l'autre, il n'est pas fait de synthèse : les travaux se situent soit dans un cadre sociologique (les informaticiens, l'analyse des emplois), soit un cadre économique régulationniste (les modes de gestion de la main d'œuvre).

Chapitre III

La dynamique des actions et les mondes de production

Après avoir analysé les modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises selon deux directions principales, une issue de la sociologie du travail, l'autre de la théorie de la régulation, le chapitre précédent a ouvert la voie à une diversité des jeux de rôle et à une diversité des mondes à partir de la reconnaissance d'une liberté d'action des individus dans leur travail, constat envisagé essentiellement à ce stade comme un attribut statique. Dans ce chapitre les choses vont être envisagées de façon plus dynamique à travers les notions d'apprentissage organisationnel, de coopération collective, de pluralité des processus de réalisation d'une action et d'ambiguïté fonctionnelle. Ces notions sont appliquées à des travaux de nature différente. L'un poursuit sur les modalités de formation dans les entreprises, les deux autres concernent l'évaluation de mesures de politique publique, mais à travers elles il est aussi question de la diversité des modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises :

7. – Formations en situation de travail
8. – Usages du contrat de qualification
9. – Evaluation de la qualité des formations dans les politiques publiques

7. - Formations en situation de travail (1990-1998)

Il s'agit d'une recherche collective menée dans le cadre du Centre de recherche sur la formation du Cnam qui a bénéficié d'un financement du Pirtem-Cnrs (Programme interdisciplinaire de recherche sur le temps, le travail, l'emploi et les modes de vie). Pour ma part, ce travail se situe dans la prolongation des travaux sur les modalités d'utilisation de la formation dans les entreprises (les formations informelles, intégrées à l'organisation du travail) et des travaux sur l'analyse des emplois et leur dimension d'apprentissage organisationnel⁵⁰. Ce travail est difficilement classable au plan

⁵⁰ Pôle de recherche sur l'utilisation des effets formateurs des situations de travail. Rapport intermédiaire Pirtem, Cnam, décembre 1991 (rédaction collective), 24 p.

Berton, F. (1991) Les situations de travail et la formation : le cas d'une grande entreprise du secteur des biens d'équipement. *Cereq*, décembre, 28 p.

Berton, F. (1992) Le développement de la fonction formative des situations de travail. Rapport final de recherche et annexes. Pôle de recherche sur les nouvelles formes de formation par et dans les situations de travail (rédaction du rapport final d'un collectif de recherche), CRF-Cnam, nov, 197 et 86 annexes

Berton, F. (1992) Le travail peut-il être formateur ? *Cereq-Bref* n°79, sept, 4 p.

Berton, F. Kaddouri, M. Ollagnier, E. (1992) L'organisation qualifiante. *Éducation Permanente* n°112, oct 1992, 166 p.

Berton, F. (1994) Situations de travail et nouvelles formes de formation ou l'injonction d'ingéniosité. *Colloque l'ingéniosité au travail*. Bicentenaire du Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris 27 mai, 41-74

Barbier, JM. Berton, F. Boru, JJ. (1996) *Situations de travail et formation*. L'Harmattan, 279 p

Berton, F. (1996) La socialisation par la coopération. La formation en situation de travail, nouvel outil de gestion in Franck, B. et Maroy, C. *Formation et socialisation au travail*, Éditions De Boeck Université, Bruxelles, 93-109

théorique du fait qu'il a été réalisé dans un laboratoire de sciences de l'éducation avec une majorité de chercheurs en sciences de l'éducation⁵¹. Dans les rédactions ou les valorisations que j'en ai faites, j'ai tiré la problématique du côté soit de l'apprentissage par interaction, soit de la spécificité des savoirs produits.

Le travail effectué est essentiellement qualitatif. Il repose sur la rédaction de monographies à partir de l'observation de terrains. Dix entreprises ont constitué les terrains d'enquête (six grandes entreprises, quatre PME et un groupe inter-entreprises de trois grandes entreprises). J'ai assuré la coordination de ce travail et une grande partie de la rédaction finale

7.1. – De nouvelles modalités de formation en situation de travail qui entrent en cohérence avec les nouvelles normes des systèmes de production

On constate dans les entreprises l'intérêt pour des modalités alternatives de formation et d'apprentissage (alternatives à la norme du stage) qui sont intégrées au travail (*fin des années 1980, début des années 1990*). Il est alors explicitement fait appel aux capacités de coopération et de création collective des salariés, capacités destinées à la fois à accompagner et à susciter des changements de différents ordres : productifs, organisationnels, identitaires. Ces modalités de formation peuvent être interprétées en termes de mise en place d'une nouvelle forme d'apprentissage collectif.

L'hypothèse d'une cohérence entre formes productives, formes organisationnelles, formes de travail et formes de formation a été soutenue dans ce travail. Les questions d'organisation du travail et d'organisation de la formation sont considérées comme indissociables des questions d'organisation de la production. Même si elle n'est pas toujours poursuivie jusqu'à la question des formes de formation, cette hypothèse de la cohérence est également soutenue dans les travaux d'inspiration régulationniste sur les modèles d'entreprise, sur les modèles de travail ou encore sur l'émergence d'un nouveau paradigme organisationnel et l'approche de l'organisation en termes de nouveau paradigme productif. Toutefois l'analyse menée ici n'étend pas l'hypothèse de cohérence jusqu'au niveau macroéconomique et à ses caractéristiques et conditions institutionnelles. Elle se limite aux changements d'organisation des entreprises : c'est plus une analyse en termes de modèle productif qu'en termes de régulation globale.

Cette hypothèse provient de l'idée que le dispositif de formation professionnelle continue français en tant que dispositif institutionnel est cohérent par les normes qu'il a instaurées avec le mode de régulation fordien : droits sociaux intégrés au salaire,

Berton, F. (1996) Nouvelles formes de formation, apprentissage par interaction et production de savoirs dans les entreprises in Mallet, J. (dir) *L'organisation apprenante : faire, chercher comprendre*. Université de Provence-Aix en Provence, 1996, 217-229

Berton, F. (1997) Formaliser l'organisation ? *Revue Educations* n° 13, 33-40

Berton, F. (1998) Les nouvelles formes de formation : permanence ou innovation ? in Clasquin, B ; Lhotel, H. (eds) *La formation professionnelle continue, tendances et perspectives*. Cereq, Document-séminaire n° 138, 85-96

⁵¹ JM. Barbier (Cnam), JJ. Boru (Cnam), E. Charlon (Clerse-Ifresi-Lille I), B. Courtois (Afp), MP. Geslin (Cnam), M. Kaddouri (Cnam), C. Leborgne (Cnam), C. Mathey-Pierre (CEE), E. Ollagnier (Université de Genève), P. Portelli (Cnam), MC.Vermelle (Clerse-Ifresi-Lille I), R. Wittorski (Cnam).

fiscalisation de l'obligation de financement, stage extérieur au travail. Ces normes se heurtent à une dérégulation : le développement du chômage fait perdre l'accès à la formation et nécessite une forte intervention publique compensatrice. L'obligation de financement est jugée inefficace car il ne s'agit pas d'une obligation de formation et elle ne joue pas le rôle incitatif qu'elle devrait jouer : les dépenses de formation sont bien supérieures à l'obligation pour les entreprises qui utilisent la formation dans leurs modalités de gestion, les dépenses fiscalisées se situent au minimum légal sans action effective de formation du personnel pour les autres. Dans les entreprises, la forme « stage » est jugée moins efficace que de nouvelles formes de formation liées aux changements de l'organisation du travail et de l'organisation productive.

On peut constater une cohérence et une similitude de forme entre les nouvelles normes des systèmes de production qui reposent sur le principe de la flexibilité grâce à l'intégration des fonctions, la réduction des échelons hiérarchiques, le développement du travail collectif et de la communication et qui exigent et valorisent la responsabilité, l'autonomie, l'initiative et la coopération et les nouvelles modalités de formation. Celles-ci non seulement sont censées faire acquérir ces capacités à leurs participants mais surtout elles reproduisent dans leurs modes d'organisation, les modalités d'organisation du travail et de la production voulues par les entreprises. Elles reposent principalement sur la constitution de groupes interhiérarchiques et interfonctionnels.

Dans ces groupes, il ne s'agit plus tant de transmettre des savoirs constitués, quels qu'en soient les types ou les contenus, que de placer les personnes individuelles ou collectives en situation de produire, transmettre, mobiliser des savoirs. La question peut alors se poser de la spécificité de ces savoirs.

Ces formations se manifestent par l'existence de moyens supplémentaires en accompagnement de la situation de travail. L'hypothèse est que le travail devient formation à partir du moment où il devient explicitement occasion de réflexion, de recherche et de formalisation. Cette formalisation, qui passe par des représentations nouvelles, rétrospectives ou anticipatrices sur le travail, transforme elle-même les activités et les individus. Elle est permise par la présence de médiations de nature diverses entre travail et formation. On distingue ainsi :

- La formation dans la situation de travail : la formation est conçue de façon intégrée à la production. Les savoirs sont immédiatement produits, mobilisés et appropriés. Elle se réalise au sein de groupes de travail et de formation (groupes de progrès, d'expression, de qualité, groupes ad hoc...),
- La formation par la situation de travail : la formation est définie par la situation de travail et en ce sens il y a succession et non plus simultanéité dans le temps. Les objectifs et les contenus de formation qui seront plus ou moins formalisés émergent du déroulement de la situation de travail (phases d'immersion en entreprise et de tutorat),
- La formation à partir de la situation de travail : les savoirs sont reconstruits et finalisés autour de la situation de travail. Leur acquisition fait l'objet d'une planification et d'une programmation précise à partir de la traduction du travail en action de formation. Il y a une médiation entre travail et formation qui nécessite la

constitution de groupes d'analyse du travail comme ceux développés dans les démarches de gestion prévisionnelle des emplois.

Un processus d'apprentissage interactif par coopération fondé sur la formalisation du travail réel et sur la légitimation des résultats de cette formalisation.

Le fonctionnement des dispositifs de formation observés s'apparente dans la plupart des cas et quelle que soit leur forme à un processus d'apprentissage interactif. Il s'agit dans ce processus d'associer des compétences non similaires pour créer de nouvelles combinaisons de savoirs. Le processus lui-même a été formalisé par les théoriciens de la science-action (Argyris-Schön, 1974 et 1978⁵²).

Si l'on s'intéresse aux activités menées par les différentes modalités qui articulent travail et formation, qu'il s'agisse de groupes ou d'accompagnement individualisé, on constate qu'elles reposent dans un cadre coopératif sur des représentations de la manière de travailler et de former. Ces modalités reposent en effet sur une activité d'explicitation, d'analyse et de formalisation du travail réel menée par les acteurs concernés :

- Certaines interactions s'exercent au sein d'une seule filière hiérarchique et associent opérationnels et hiérarchiques (équipe de travail-agent de maîtrise ou cadre), leur finalité est le plus souvent de résoudre des problèmes locaux directement liés à la production. Les interactions de ce type s'adjoignent parfois le concours de fonctionnels du service formation interne en particulier ou de centres de formation extérieurs afin d'aider à trouver une méthode de travail commune et de faciliter la formalisation du travail,
- D'autres interactions mettent en relation des personnes internes et externes à l'entreprise (tuteur-coordonnateur, agent de maîtrise-formateur). En l'absence de relais internes à l'entreprise construits à partir un projet solide, ces interactions restent souvent interpersonnelles et peu liées à l'organisation.,
- Certaines interactions sont plus larges, sans rester centrées sur les équipes de travail, elles demeurent internes à un type d'activité (les groupes-métier par exemple) et réunissent différents opérationnels, des fonctionnels et des hiérarchiques,
- Une dernière catégorie d'interaction élargit encore l'association de compétences puisqu'elle ne se limite pas à un seul type d'activité ou à une seule fonction professionnelle (équipes intermétier par exemple) mais agit de façon transversale, comme les organisations par projet.

7.2. – Un apprentissage interactif pour produire ou révéler des connaissances spécifiques

⁵² Argyris, C. Schön, D. (1974). *Theory in practice : increasing professional effectiveness*. Jossey-Bass, San Fransisco. Argyris, C. Schön, D. (1978). *Organizational learning*, Reading Addison. Wesley

Ces groupes ou ces binômes sont incités à formaliser, par écrit le plus souvent, des résultats de leur activité. En l'absence de formalisation, l'activité du groupe sera très fragile car étroitement liée à aux personnes, à son inscription dans leur mémoire et à leur maintien dans leur emploi et dans leur rôle.

Les interactions de différentes natures donnent naissance à un savoir organisationnel formalisé mais spécifique, contingent aux acteurs et aux situations. Les savoirs produits sont naturellement dépendants de la finalité et de la richesse de l'interaction. Ils correspondent non seulement à des connaissances sur les produits, les procédés et les processus utilisés mais aussi à des méthodes de travail : résolution collective de problèmes, modes de coordination internes que l'on peut qualifier de savoirs procéduraux. On peut de la sorte parler d'un savoir d'entreprise construit à partir de ressources internes. Ce savoir est fondé sur la révélation de connaissances tacites, inséparables de la pratique des individus ou des collectifs de travail qui les mettent en œuvre et non exprimables hors du contexte de production dans lequel il est produit.

Les formations en situation de travail cherchent à formaliser l'organisation. Elles s'appuient pour cela sur une mise en commun, une verbalisation, une formalisation des représentations des acteurs concernés, réunis en configuration plus ou moins riches et larges. Ce faisant, elles construisent un compromis entre leurs différentes représentations, accepté comme légitime à l'issue d'un processus de discussion et de négociation où les rapports de pouvoir ne sont pas exclus puisque ce processus se déroule au sein même de l'organisation. Le compromis construit est lui aussi instable et ponctuel. Il s'agit de constituer des repères à l'aide d'informations formalisées et capitalisées à partir du discours des différents acteurs de l'entreprise sur l'existant et de créer ainsi des règles communes et transitoires. L'informel engendrant du formel qui à son tour engendre la légitimation des pratiques clandestines et la légalisation d'un système de règles renégociables et réactualisables.

Au plan théorique, une sorte de grand écart apparaît entre :

- d'un côté une hypothèse de cohérence entre les formes d'organisation, les formes de travail et les formes de formation qui établirait plutôt à une filiation du côté de la théorie de la régulation avec une réflexion sur les nouveaux modèles productifs,
- et d'un autre côté l'analyse de l'appel à la coopération des acteurs dans les modalités de gestion de la main d'œuvre qui se mettent en place, avec une réflexion sur les activités cognitives des individus, qui ressortirait d'une problématique individualiste.

En fait l'écart n'est pas aussi grand qu'il y paraît à première vue. D'un côté l'hypothèse de cohérence ne doit pas être comprise de façon trop stricte. Elle ne s'étend pas jusqu'au niveau global de la régulation macroéconomique, elle concerne en fait deux niveaux : la cohérence entre organisation du travail et forme de formation et la cohérence interne à un mode de production. C'est l'usage des termes de modèle productif ou de paradigme productif repris principalement d'A. d'Iribarne (1989)⁵³ qui

⁵³ d'Iribarne, A. (1989). *La compétitivité : défi social, enjeu éducatif*. Presses du CNRS.

prête à confusion car ils semblent suffisamment globaux pour ne laisser aucune place à la variété et à la diversité.

L'approche en termes de paradigme des questions d'organisation et de gestion des entreprises a sensiblement progressé à cette époque parmi les sociologues et les gestionnaires fascinés par l'attrait du modèle japonais⁵⁴. Ce paradigme regroupe un ensemble de méthodes d'organisation et de gestion de la production accompagnées d'une organisation du travail faisant largement appel à l'intégration des activités, à l'élargissement et à l'approfondissement des compétences, à la réduction de la ligne hiérarchique, à la communication horizontale, à la décentralisation..., si bien que l'on ne parle plus seulement de changement dans l'organisation du travail mais de changement du mode d'organisation et de gestion tout entier qui inclut l'organisation du travail. Ce qui est nouveau dans ces méthodes, c'est l'utilisation de la finalité de l'entreprise capitaliste (produire pour un marché, c'est à dire des clients) pour structurer l'organisation et la gestion (F. Héran-1991)⁵⁵. Les composantes techniques, économiques et sociales sont à la source d'un nouveau paradigme productif qui :

« A pour conséquence principale que les formes sociales et culturelles spécifiques deviennent conceptuellement parties prenantes dans la genèse des systèmes techniques de production » (A.d'Iribarne, 1988, p. 4)⁵⁶.

De l'autre côté l'approche en termes d'apprentissage organisationnel entre en cohérence avec ce modèle productif. Elle met en effet l'accent non sur la confrontation de rationalités supposées constituées, comme dans l'approche en termes de stratégie ou d'agent optimisateur, mais sur les processus collectifs de formation et d'évolution des représentations des acteurs (F. Charue et C. Midler, 1991)⁵⁷. L'accent est mis sur la question de la coordination efficace d'acteurs coopératifs et la question des conflits et des antagonismes d'intérêts est dès lors évacuée.

Ce courant s'est historiquement développé aux USA dans les années 1970 sous l'impulsion de C. Argyris et D. Schön⁵⁸ ainsi que J. March. Ils transposent certaines

⁵⁴ Il est intéressant de remarquer combien cette fascination a marqué les esprits et les décideurs économiques : S. Béaud et M. Pialoux (1999) notent dans leur ouvrage « *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines de Sochaux et Montbéliard* » (Fayard) que la conception et le contenu des enseignements des bacs professionnels industriels se réfèrent explicitement à un mode d'organisation « à la japonaise », ce qui ne va pas sans poser des difficultés au moment des stages pratiques en entreprise car le tissu des PME sous-traitantes où peuvent trouver à s'insérer ces jeunes est loin d'avoir adopté unanimement ce modèle productif et organisationnel.

⁵⁵ Héran, F. (1991). Les relations entre technologie et organisation : le rôle structurant du mode d'organisation. *Cahiers Lillois d'Économie et de Sociologie* n°18, 2ème semestre, 113-124

⁵⁶ d'Iribarne, A. (1988) Propositions de clés de lecture pour comprendre les entreprises innovantes en formation continue. Lest-Cnrs, doc ronéoté, décembre, 13 p.

⁵⁷ Charue, F. Midler, C. (1992). Mutation industrielle et apprentissage collectif in Terressac, G. de Dubois, P. (1992). *Les nouvelles rationalisations de la production*. Cepadues, Toulouse, 187-226

⁵⁸ Argyris, C. Schön, D. (1974) *Theory in practice*. Jossey-Bass, San Francisco et (1978) *Organizational learning*. Raeding, Addison- Wesley.

notions de psychologie cognitive (G. Bateson, 1972)⁵⁹ à l'analyse du comportement organisationnel : les comportements dans les organisations sont fortement contraints par les procédures existantes, mais inversement, l'application de ces procédures peut donner lieu à contestation et éventuellement à leur modification⁶⁰.

Cette notion d'apprentissage vient rencontrer les analyses de G. de Terssac (1991)⁶¹ reprenant et adaptant les travaux de JD. Reynaud sur les processus de construction de règles par la reconnaissance du rôle complémentaire (et non pas d'opposition) des règles informelles à côté des règles prescrites. Dès lors la théorie de l'apprentissage introduit une réciprocité entre savoir et action (C. Mahieu, 1993)⁶².

Plusieurs éléments caractérisent l'apprentissage organisationnel. Quatre d'entre eux sont particulièrement intéressants ici : ces apprentissages ne s'inscrivent pas dans un cadre préétabli, ils se réalisent le plus souvent selon une démarche d'essai-erreur, ils ont une dimension collective et un caractère spécifique :

« L'introduction et de développement des technologies flexibles nécessitent en effet de la part des entreprises un ensemble de processus d'apprentissage, comportant des phases d'essais et erreurs, qui ne se limitent pas aux seules questions techniques, mais qui concernent aussi bien l'organisation de l'entreprises, les types de relations entre catégories d'acteurs et les modes de régulation sociale et de gestion des travailleurs » (F. Eyraud, A. d'Iribarne, M. Maurice, 1988, p. 55)⁶³.

A. d'Iribarne précise ultérieurement (A. d'Iribarne, 1990)⁶⁴ que le processus de transformation ne peut être qu'une forme de cheminement collectif... qui constitue (*et est constitué*) d'apprentissages, ces apprentissages étant spécifiques. A travers la notion d'apprentissage est précisée l'idée que les repères nécessaires à l'action ne se fabriquent pas de façon immédiate et linéaire. Leur production intègre nécessairement le temps et une démarche par essai-erreur. Cet apprentissage concerne la construction

⁵⁹ Bateson, G. (1972) *Steps toward an Ecology of Mind*. Paladin, St Albans

⁶⁰ Levitt, B. March, J. (1988) Organizational learning. *Annual Review of Sociology*, 319-340
Midler, C. Evolution des règles de gestion et processus d'apprentissage, in *Analyse économique des conventions*. PUF, 335-369

⁶¹ Terssac, G. de (1991). Travail et régulations sociales. *Revue Internationale d'Action Communautaire (RIAC)* n° spécial sur "Les mutations dans le travail", Montréal, 12 p.

⁶² Mahieu, C. (1993). Les nouvelles formes d'organisation du travail : les enjeux des expériences actuelles. Communication aux Journées de l'Ifresi-Lille 1, janv, 95-112

⁶³ Eyraud, F. d'Iribarne, A. Maurice, M. (1988). Des entreprises face aux technologies flexibles : une analyse de la dynamique du changement. *Sociologie du Travail* n°1/88, 55-77

⁶⁴ d'Iribarne, A. (1990). La gestion de l'organisation et des ressources humaines comme facteur stratégique de la production et de la diffusion de l'innovation. *Revue d'Économie Industrielle*, n° 51, 1er trim, 166-183

même des acteurs dans la production de leur identité collective et donc dans leur émergence/recomposition d'acteurs collectifs.

Curieusement, bien que ce travail soit essentiellement consacré à l'apprentissage considéré en dynamique, je n'ai jamais établi de lien avec les caractéristiques des marchés internes telles que précisées par O. Favereau (1989)⁶⁵. Plusieurs raisons peuvent être avancées à cela : j'ai continué à séparer les approches plutôt que de chercher à les synthétiser. Cette synthèse m'était d'autant plus difficile à réaliser que ce travail ne reposait pas sur une approche en termes de construction de règles. L'utilisation de ce terme m'aurait permis de faire un lien plus immédiat avec les travaux soit de sociologues s'intéressant aux transformations organisationnelles, soit d'économistes s'intéressant aux constructions conventionnelles ou institutionnelles. Une autre raison peut être avancée : c'est l'absence de considération de ma part des hypothèses concernant les capacités d'apprentissage des individus sur lesquelles reposent le processus de segmentation du marché du travail (L. Thévenot, O. Favereau, 1991)⁶⁶ :

« O. Favereau établit un lien direct entre les règles qui définissent le marché interne et l'efficacité de l'entreprise : ces règles sont des dispositifs cognitifs collectifs et ne protègent les salariés de ce marché qu'en tant qu'ils leur permettent un apprentissage collectif, une mise en commun de leurs capacités de travail et d'innovation au service d'un but commun qui est celui de l'entreprise... Ces règles rendent possible l'engagement des travailleurs, seule réponse au caractère fondamentalement incomplet du contrat de travail. » (E. Reynaud, JD. Reynaud, 1996, p.3)⁶⁷

7.3. – Des acteurs appelés à coopérer entre eux

Dans l'analyse micro qui est faite de ces nouvelles formes de formation, on constate qu'il est explicitement fait appel aux capacités de coopération et de création collective des salariés, capacités destinées à la fois à accompagner et à susciter des changements de différents ordres dans les entreprises : productifs, organisationnels, identitaires.

Mais il importe au préalable de préciser les limites et les conditions nécessaires à cette coopération :

- Une première condition nécessaire à l'instauration d'un apprentissage interactif est l'existence d'un accord préalable entre les personnes en présence qui fixe le cadre et les conditions de déroulement et de production de l'apprentissage. L'appel au

⁶⁵ Favereau, O. (1989) Marchés internes, marchés externes. Revue Economique n° 40, 273-327

⁶⁶ Thévenot, L. Favereau, O. (1991) Règles, coordination et apprentissage, relecture de trois théories institutionnalistes de l'entreprises (Doeringer et Piore, Williamson, Aoki. Communication au 4^{ème} Colloque de l'Association Charles Gide pour l'Etude de la Pensée Economique. L'institutionnalisme en question, Marseille, 19-20 sept, 14 p.

⁶⁷ Reynaud, E. Reynaud, JD. (1996) La régulation des marchés internes, l'exemple des télécommunications. Document de travail, CEE, mars, 35 p.

volontariat pour la constitution des différents groupes observés constitue un indice de la prise en compte de cette nécessité de la part des entreprises,

- Une seconde condition découle de la précédente, il s'agit de l'instauration d'un climat de confiance : l'apprentissage interactif produit un climat de confiance entre les personnes qui y participent, mais lui-même ne peut pas naître sans confiance préalable afin d'assurer des comportements conformes à l'intérêt collectif et non à un intérêt particulier⁶⁸,
- Une autre condition préalable nécessaire à l'apprentissage interactif est l'équilibre à trouver entre diversité et similitude des compétences et des savoirs à faire interagir. Si la diversité est source de créativité, son excès ou des combinaisons mal appropriées peuvent faire naître des conflits destructeurs et irréversibles en cas d'incompatibilité des schémas de pensée. L'interaction est loin d'être immédiate et naturelle, elle peut être coûteuse,
- À un autre niveau maintenant, une limite fondamentale des analyses en termes d'apprentissage interactif est le postulat du cadre coopératif sur lequel elles reposent. Les questions de rapports de pouvoir et d'intérêts antagonistes sont difficilement intégrables dans l'analyse et viennent en réduire la portée.

Il ressort également une conception de l'organisation du travail, non plus comme une entité instituée, mais comme le résultat des interactions individuelles :

« L'appréhension de l'organisation du travail s'effectue à travers les acteurs qui la portent ou qui en subissent les contraintes. C'est à partir de l'interaction entre ces acteurs d'origine et de rôle différents que naît une représentation de l'organisation légitime et transitoire » (F. Berton, 1997, opus cité p. 38).

Cependant il est nécessaire de préciser qu'il s'agit de micro organisations, d'agencement des opérations à réaliser et non des contraintes organisationnelles lourdes structurées par les équipements.

Cette conception des acteurs individuels créant de l'institution par coopération ne touche que les salariés des entreprises de niveau inférieur à encadrement supérieur et des filières productives : les autres acteurs restent analysés à travers leur rôle institutionnel. C'est le cas des directions d'entreprise ou des responsables hiérarchiques, des responsables de formation internes ou externes, des pouvoirs publics quand ils interviennent...

⁶⁸ Au niveau théorique, la littérature économique s'est penchée sur l'analyse de ces comportements altruistes ainsi que sur ceux de « cavalier seul » et de « passager clandestin ». Au plan pratique, les entreprises pensent résoudre ces difficiles questions par l'appel au volontariat et l'encadrement du processus par des consultants internes ou externes. Néanmoins il s'agit d'un processus très fragile que tout changement des règles fixées vient remettre en cause : c'est le cas entre autres de la domination des règles de nature financière sur celles des ressources humaines (cf la thèse de R. Beaujolin, 1999, *Les vertiges de l'emploi : l'entreprise face aux réductions d'effectifs*, Grasset-leMonde de l'Education, 332 p.)

8. - Usages du contrat de qualification (1990 - 1996)

Cette recherche, commandée au Céreq par les délégations à l'Emploi et à la Formation professionnelle du Ministère du Travail, a compris des travaux de plusieurs types : des monographies d'entreprises ou d'organismes mutualisateurs du financement (OMA) de cette mesure publique et une enquête auprès de 300 entreprises utilisatrices de jeunes en contrat de qualification dans 8 secteurs d'activité : agriculture et coopératives agricoles, fonderie et travail des métaux, construction mécanique, bâtiment-génie civil et agricole, commerce et réparation automobile, nettoyage industriel, organismes financiers. Elle a associé plusieurs chercheurs du Céreq et de laboratoires universitaires associés⁶⁹. J'en ai assuré la conception, la coordination et la rédaction finale⁷⁰. Elle se situe pour moi dans le prolongement de ma thèse en ce qui concerne les modalités d'insertion professionnelle des jeunes et leur structuration, mais surtout dans le prolongement des travaux sur les modalités de gestion de main d'œuvre des entreprises et des secteurs d'activités du fait de son orientation sur l'usage par les entreprises de cette mesure.

8.1. – Une pluralité de logiques d'utilisation des contrats de qualification par les entreprises

Le contrat de qualification est une mesure publique de formation et d'emploi des jeunes, mais conçue et contrôlée par les partenaires sociaux aux niveaux professionnels et interprofessionnels. Cette mesure est complexe, elle répond à un double objectif d'emploi et de formation et suppose la rencontre et la conciliation d'intérêts et de multiples acteurs. Associant au niveau microéconomique acquisition d'une qualification par un jeune et subvention à l'embauche pour un employeur, elle participe au niveau macroéconomique à la construction de l'insertion professionnelle, au développement du système d'alternance travail-école et à la recomposition des liens école-entreprise.

⁶⁹ AM. Charraud (Céreq), D. Gérard (Gree-Nancy II), H. Lhôtel (Gree-Nancy II), A. Lamanthe (Lest-Aix-en-Provence), T. Ardouin (Ired-Rouen), E. Pasqualini (Les-Paris I)

⁷⁰ Berton, F. (1991) Etude contrats de qualification. Rapport intermédiaire, Céreq, juillet, 55 p.
Berton, F. (1991) Note sur les contrats de qualification à l'attention de la délégation à l'Emploi, ministère du Travail. Céreq, octobre, 10 p.
Berton, F. (1991) Le recours des PME aux contrats de qualification. Atelier n°21 : Apprentissage et contrats de qualification, quel bilan ? Entretiens Condorcet, 24, 25 et 26 sept, 8 p.
Berton, F. (1992) Les contrats de qualification : une réussite ambiguë. *Cereq-Bref* n°73, fév, 4 p.
Berton, F. Gérard, D. Lhôtel, H. (1992) Développement et usage du contrat de qualification : plasticité et logiques plurielles. Rapport final de recherche-synthèse, Céreq, mai, 73 p
Berton, F. (1992) Le recours aux contrats de qualification : analyse sectorielle et typologie. Rapport final de recherche-tome II, Céreq, mai, 81 p.
Berton, F. (1992) Tableaux statistiques sur l'alternance et les contrats de qualification. Rapport final-tome IV, Céreq, mai, 89 p.
Berton, F. (1992) Développement et usage du contrat de qualification : éléments de synthèse. Céreq, juillet, 9 p.
Berton, F. (1995) Le certificat de formation professionnelle (CQP), un diplôme professionnel en alternance qui contribue à la reconnaissance des savoirs d'expérience et à la constitution de marchés internes professionnels au sein de la branche ? Cnam, avril, 9 p.

Une première hypothèse est de nature procédurale : la qualité du résultat dépendra largement de la qualité du fonctionnement du système. Des contrats ou des conventions formelles de nature diverses sont nécessaires à la mise en œuvre du contrat de qualification : convention ou accord cadre de branche, habilitation de l'entreprise, contrat de travail, convention de formation, reconnaissance ou certification de la qualification. Cette hypothèse a été inspirée par un travail antérieur de F. Eymard-Duvernay sur les formations en alternance⁷¹ où il était insisté sur l'existence et la qualité des représentations et des ressources nécessaires à « *une application satisfaisante des contrats en alternance* ».

Compte tenu de la diversité des contrats nécessaires, on peut, a priori, se trouver en présence de trois logiques dominantes de fonctionnement selon leur configuration théorique. Elles induisent des caractéristiques différentes de formation et d'emploi durant le contrat de qualification et à son issue :

- Une logique institutionnelle portée par la proximité entre organisation patronale, centre de formation et organisme mutualisateur des fonds qui conduit à une gestion des qualifications par la branche professionnelle,
- Une logique d'entreprise où le recours aux contrats de qualification est inscrit dans la gestion interne de la main d'œuvre ou dans la complémentarité entre modalités internes et externes de gestion,
- Une logique moins structurée et à court terme où les déterminants financiers sont primordiaux par rapport à la gestion des qualifications.

Une deuxième hypothèse tient à la pluralité des mondes : l'analyse de l'utilisation des contrats de qualification par les entreprises fait apparaître l'existence d'une pluralité de logiques à l'œuvre. Cette pluralité, qui peut donner naissance à une grande variété de configurations concrètes, avait déjà été soulignée à propos d'une autre modalité de formation-insertion des jeunes, l'apprentissage⁷². Ces logiques sont appréhensibles d'une part à partir des déterminants généraux de l'usage de la mesure (choix et raisons du recours, choix de l'organisme de formation, choix et recrutement du jeune) et d'autre part à partir des rapports formation-emploi-qualification qui s'instaurent dans la mesure (organisation de la formation, organisation du travail, type d'emploi, mode de certification, issue du contrat).

Les déterminants généraux de l'usage du contrat de qualification

Les raisons déclarées du recours au contrat de qualification et sa relation avec la gestion la main d'œuvre montrent un usage fondé sur la dualité court terme/moyen terme. Une détermination fondamentale est celle du rapport de très court terme à l'emploi où l'aide à l'embauche joue un rôle incitatif fort. Cependant cette détermination s'intègre à une logique plus large qui comprend les questions de qualification (évolution des qualifications et renouvellement des compétences). Il peut s'agir soit d'un

⁷¹ Eymard-Duvernay, F (1986) *Formations en alternance : les enseignements de l'étude de l'Isère*, note ronéotée, CEE

⁷² Combes, MC. (1984) Apprentissage et alternance, *Formation-Emploi* n°7 juillet, 8-16, Combes, MC. (1988) *L'apprentissage en France*, Document de travail-Céreq, n° 33, mars, 83 p.

renouvellement de la main d'œuvre et dans ce cas le contrat de qualification se concentre dans les qualifications inférieures, soit de la transformation ou de l'évolution de la structure des qualifications et dans ce cas le contrat de qualification vient renforcer les catégories intermédiaires de technicien.

Les modalités de recrutement des jeunes font ressortir la place prépondérante occupée par les organismes de formation et les organismes mutualisateurs. Ce rôle actif recouvre des modes variés de relation. Ces modes vont du développement de stratégies spécifiques de la part de l'organisme de formation relativement déconnectées de celles de l'organisme mutualisateur aux politiques volontaristes de la part des organismes mutualisateurs en passant par des coopérations régulières et fortes entre entreprise, organisme de mutualisation et organisme de formation.

Les caractéristiques des jeunes font apparaître la prépondérance du niveau V de formation à l'entrée en contrat de qualification et l'éclatement entre les autres niveaux. Les qualifications préparées et les niveaux de formation des jeunes recrutés sont très fréquemment de niveau identique, tandis que le poids relativement important des jeunes directement issus de la formation initiale se maintient.

Les rapports formation-emploi-qualification

L'organisation et les modalités de déroulement de la formation montrent le faible degré d'innovation et la tendance à la reproduction des pratiques en vigueur et des divisions existantes. Deux formes sont observables : d'une part la reproduction de l'aspect formel de l'apprentissage dans les petites et moyennes entreprises et d'autre part l'ajustement aux politiques de formation continue liées aux recrutements et à la gestion interne de la main d'œuvre dans les moyennes et grandes entreprises. Ce constat est renforcé par les difficultés à mettre à jour des phénomènes de structuration des centres de formation autour du contrat de qualification et par la dualité des objectifs affichés de formation : soit acquisition d'un niveau de formation reconnu supérieur au niveau initial pour le niveau V, soit reconnaissance au même niveau par maintien, changement ou élargissement de la spécialité d'origine en ce qui concerne les niveaux V et les niveaux supérieurs.

Les différentes formes que peut prendre la formation fait apparaître le caractère opaque du contenu et des modalités de formation interne et du rapport entre formation dispensée dans l'entreprise et celle délivrée à l'extérieur. Deux logiques polaires peuvent coexister. Une première majoritaire où la préoccupation de l'articulation et de la cohérence des deux modes de formation est largement absente, une deuxième très minoritaire dans laquelle les relations formation interne/formation externe/travail construites conjointement par l'organisme de formation et l'entreprise ont fait l'objet de suivi, d'articulation et d'ajustement. L'exercice du tutorat montre ses difficultés de mise en œuvre et son rôle souvent formel et limité au respect des obligations minimales.

Les contenus des savoirs dispensés font ressortir le rôle central de la référence à l'acquisition de compétences techniques spécifiques liées au poste occupé.

L'issue du contrat de qualification présente deux caractéristiques : l'accès à l'emploi ne s'effectue pas nécessairement dans l'entreprise où s'est déroulé le contrat de

qualification, on ne trouve pas toujours d'équivalence entre la qualification préparée ou acquise et celle de l'emploi d'insertion. L'emploi est de plus en plus fréquemment un contrat à durée déterminée.

Trois modèles-type de recours au contrat de qualification par les entreprises ressortent de la mise en relation de ces logiques :

- Certains secteurs ou entreprises articulent l'usage du contrat de qualification à leur politique de gestion de main d'œuvre, d'emploi et de formation. Dans ce cas la formation continue est développée et l'usage de l'apprentissage est faible. Dans ce cadre le contrat de qualification est intégré à la gestion prévisionnelle des emplois (le cas du secteur bancaire est exemplaire). Le recrutement est sélectif. Les jeunes sont plus fréquemment titulaires d'un diplôme supérieur au niveau V. La mesure est utilisée comme phase de complément de formation initiale mais aussi comme période d'essai afin d'évaluer leurs compétences. L'accent est mis sur la constitution de compétences spécifiques internes, dans une perspective de marché interne,
- Le second pôle observé correspond à une forme d'usage très proche de l'apprentissage et en constitue un complément. Les jeunes sont issus de l'apprentissage et assez souvent déjà diplômés, la formation est organisée sur le modèle de l'apprentissage. L'entreprise juge le contrat de qualification plus souple et plus adapté à ses besoins,
- Un troisième pôle incarne une logique de flexibilité externe. Les perspectives d'abaissement du coût salarial sont prioritaires dans une logique de fort turn over. Les taux de rupture des contrats avant leur terme sont élevés. L'ANPE joue un rôle important de lien entre l'entreprise et le marché externe. Les exigences à l'entrée sont moindres mais les chances d'être embauché à l'issue du contrat également⁷³.

Au-delà de ces usages divers, le constat que le contrat de qualification s'étend à des jeunes de plus en plus qualifiés et à des entreprises de plus grande taille que celles qui accueillent traditionnellement les jeunes en insertion, pose au niveau macroéconomique la question de l'extension de modes de gestion flexibles à cette main d'œuvre jeune en insertion professionnelle. Il pose aussi la question de la cohérence d'ensemble de ce processus.

8.2. – Des résultats dépendant de la qualité des relations internes à la réalisation de la mesure au sein de divers mondes de production

Ce travail n'est pas seulement un travail d'évaluation d'une mesure de politique publique d'insertion professionnelle des jeunes, il met aussi en avant les transformations de la phase d'insertion professionnelle des jeunes du fait de l'extension du contrat de qualification à des jeunes déjà diplômés et à des entreprises de grande taille à marché interne actif. Par cet aspect le contrat de qualification peut être considéré

⁷³ Ces trois logiques de recours au contrat de qualification peuvent aussi être interprétées en termes de « mondes de production » ou de « cités » : industriel (ou parfois industriel et civique particulièrement dans le cas d'entreprises publiques), interpersonnel ou domestique et marchand.

comme une expérimentation sur les jeunes de nouvelles normes d'emploi et de mobilité et dans ce cas l'analyse se centre sur l'extension, la complexification et l'institutionnalisation de la phase de transition professionnelle et sur la catégorie des jeunes comme vecteurs des transformations structurelles des normes d'emploi⁷⁴. Mais ce n'est pas la voie principale qui a été suivie ici.

Le principal aspect développé concerne les interactions entre différentes entités intervenant dans le déroulement du contrat de qualification, la qualité de ces interactions et les différentes configurations auxquels elles donnent lieu.

L'absence de règles autres que purement formelles (les différents contrats mentionnés plus haut) encadrant le contrat de qualification particulièrement dans son volet formation et la volonté de lui préserver un cadre très souple autorisent une pluralité de coordinations possibles des plus vertueuses du point de vue de la certification d'une qualification jusqu'à l'absence de toute formation, selon l'importance que l'entreprise accorde à la qualité du travail de ses salariés. Une telle approche donne accès à une analyse en termes de « mondes de production » et de cohérence interne à ces mondes (R. Salais, M. Storper, 1993)⁷⁵.

Ce qui n'est pas sans poser des problèmes de régulation interne à un monde, mais aussi externe. Un exemple peut être donné à propos du secteur du commerce et de la réparation automobile. C'est une branche professionnelle qui utilise aussi bien les contrats d'apprentissage que les contrats de qualification. Au niveau de la branche et suite aux travaux d'un Contrat d'études prévisionnel, la Commission paritaire de l'emploi a défini l'apprentissage comme principale voie d'accès aux emplois traditionnels d'exécution (CAP) et le contrat de qualification comme voie d'accès à des qualifications plus élevées et en particulier à des certificats de qualification professionnelle (CQP), qualifications spécifiquement créées par la branche dans une politique de rénovation et d'accroissement du niveau de ses qualifications. Or l'on constate dans l'enquête du Céreq (1991) un nombre important de CAP tout à fait traditionnels préparés en contrat de qualification :

« Leur fréquence peut s'expliquer aussi bien par la difficulté pour l'OMA de la branche à mettre en œuvre une décision qui ne correspond pas aux demandes immédiates des entreprises que par la concurrence entre OMA en l'absence d'une coordination à un niveau supérieur : en effet les dossiers refusés par l'OMA de branche ont été acceptés, en dépit de l'accord de branche existant, par un OMA interprofessionnel régional naturellement moins exigeant puisque

⁷⁴ C'est la voie suivie par F. Lefresne (1999) *Systèmes nationaux d'insertion professionnelle et politique publique de l'emploi en direction des jeunes : une comparaison européenne*. Thèse de doctorat de sciences économiques, Paris 1, 586 p.

⁷⁵ Salais, R. Storper, M. (1993) *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*. Éd de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales-Paris

interprofessionnel sur la qualité de la qualification préparée. » (F. Berton, 1994 p. 277)⁷⁶

Cet exemple met en lumière la distance entre un tissu de petites entreprises artisanales traditionnelles et une branche dominée par des entreprises de plus grande taille organisées en réseau d'établissements qui veulent revaloriser leur profession.

8.3. – Des acteurs globaux intervenant dans la mise en œuvre d'une décision intrinsèquement ambiguë

L'accent est mis sur des disparités sectorielles, des « mondes de production » différents. Il est question de nombreux intervenants, acteurs qui restent définis par leur institution d'appartenance : la question de leur marge de manœuvre ou de leur relative autonomie à l'intérieur de leur catégorie d'appartenance n'est pas posée. En revanche il est question de faits paradoxaux nés des interactions entre ces acteurs globaux :

1) D'une part le fait de confier la réalisation du contrat de qualification aux entreprises qui sont les moins aptes à le mettre en œuvre⁷⁷ : les principaux utilisateurs de contrats de qualification sont de petites et moyennes entreprises, voire de très petites sans aucun salarié. Or, c'est précisément à ces entreprises qui a priori sont les moins familiarisées avec la formation et tout son appareillage et qui de plus appartiennent souvent à la fraction la moins « moderne » du système productif (elles constituent les secteurs traditionnels d'insertion professionnelle des jeunes) que l'on demande de participer à un système complexe faisant intervenir de multiples acteurs et dont l'efficacité repose sur la qualité de multiples interrelations. On trouve dans cet argumentaire l'idée d'une pluralité de « mondes de production » avec chacun sa cohérence interne à laquelle le contrat de qualification s'adapte alors qu'il est plutôt pensé de façon univoque par ses promoteurs qui alors s'interrogent sur ses « dérives ».

2) D'autre part le fait (qui interroge la politique publique) que les deux usages positifs de la mesure (gestion des compétences internes à l'entreprise et forme très proche de l'apprentissage traditionnel) n'auraient en fait pas besoin du contrat de qualification pour exister. Dans un cas, il s'agit d'une modalité de gestion des qualifications qui pourrait rester interne à l'entreprise sans aide publique qui joue ici un effet d'aubaine, dans l'autre cas, le contrat d'apprentissage éventuellement réaménagé pourrait jouer le même rôle. Il ressort de cela que ce qui in fine caractérise le plus le contrat de qualification, ce sont ses avantages financiers et le fait qu'il fonctionne comme une subvention à l'emploi (troisième usage).

Cette réflexion est le point de départ d'un développement sur la notion d'ambiguïté fonctionnelle (F. Berton, 1994, opus cité, p. 278) qui permet de considérer l'ambiguïté

⁷⁶ Berton, F. (1994) Les contrats de qualification : ambiguïté des décisions et évaluation in Demazière, D. et Verdier, É. (eds) *Évaluation des aides publiques à l'insertion et à la réinsertion*. Journée d'études du Cereq et du réseau des centres associés. Documents-séminaires Cereq n° 94, 271-283

⁷⁷ Berton, F. (1993) Alternance : conditions d'usage et pratiques d'entreprises. *Éducation Permanente* n°115, juin, 45-51

comme une caractéristique intrinsèque de la décision et de l'action qui en découle (March, 1991)⁷⁸. L'analyse en termes de dérive émise par les pouvoirs publics à de nombreuses reprises suppose que les objectifs initiaux aient été univoques, ce qui n'est pas le cas. Dans la mesure où ces objectifs se situent sur des registres qui ne sont pas superposables (qualification, emploi, relation école-entreprise, relation formation-emploi...) on ne peut véritablement parler de dérive. L'absence de ciblage de la mesure est révélatrice de son ambiguïté fondatrice : tous les jeunes de 16 à 25 ans dont la qualification est inadaptée à l'emploi sont désignés comme des bénéficiaires potentiels, ce qui laisse de grandes marges d'interprétation et dans les faits permet d'écarter du processus de qualification les jeunes qui en auraient le plus besoin et qui sont en difficulté réelle sur le marché du travail.

Un dispositif public n'est jamais univoque, il produit des effets différenciés selon les logiques distinctes qui guident ses utilisateurs (Bouquillard, 1993)⁷⁹ :

« Faire justice de l'illusion que le but de l'État qui finance une aide pourrait être défini de manière simple, univoque, à partir d'une doctrine sociale qui serait fixée d'avance... Les dérives périodiquement dénoncées par tel ou tel groupe d'intérêt fournissent avec certitude l'indice des contradictions qui travaillent ces dispositifs publics et brouillent la signification des textes destinés à les organiser » (p. 137)

Dès lors ce sont les objectifs et les représentations à l'œuvre chez les acteurs partie prenante de la réalisation de l'action qu'il est nécessaire de saisir (F. Berton, 1994, opus cité, p. 281) :

- Les pouvoirs publics, à travers le ministère du Travail qui centralise les comptes rendus du suivi émanant des DDTE, sont non seulement attachés à la conformité par rapport aux différentes procédures réglementaires, mais aussi à l'objectif d'emploi en termes quantitatifs et à la vision classique de l'acquisition d'une qualification. On peut noter des divergences dans les critères d'appréciation d'une DDTE à une autre,
- Les partenaires sociaux tels qu'ils s'expriment à travers le Groupe technique paritaire de suivi des formations en alternance qui centralise les comptes rendus des OMA et de l'instance de régulation de leurs fonds disponibles, l'AGEFAL, sont plus enclins à faire du contrat de qualification un instrument de rénovation des qualifications dans leurs différentes branches et d'adéquation de celles-ci aux besoins des entreprises. Naturellement cette présentation ne dit rien des différences observables d'une branche à l'autre ni des éventuelles divergences entre partenaires sociaux (patronat-salariés ou entre représentants de salariés) au sein d'une branche,

⁷⁸ March, JG. (1991) *Décisions et organisations*. Coll les classiques EO ? Les Ed d'Organisation (traduction de March, JG. 1989 *Décisions and organisation*. Basil Blackwell Ltd Oxford and New York)

⁷⁹ Bouquillard, O. (1993) Le traitement du chômage face à l'entreprise : les missions impossibles de la politique de l'emploi. *Sociologie du Travail* n° 2, 135-145

- Les entreprises utilisatrices qui détiennent le pouvoir de faire le succès ou l'échec de cette mesure présentent des raisons de recours extrêmement diverses, tel qu'il a été vu plus haut,
- Quant aux jeunes, il faut remarquer qu'ils n'existent pas comme acteur socialement reconnu à travers un système d'organisation et de représentation autonome. Le dispositif formel ne leur prévoit aucune modalité de représentation, ils ne peuvent être complètement représentés ni par les représentants des salariés des entreprises ni par ceux des organismes paritaires. De ce fait en l'absence d'interrogation spécifique, ce qui était le cas ici, il n'est pas possible d'accéder à leurs logiques d'action.

Cette notion d'ambiguïté fonctionnelle milite pour une évaluation plus sociologique des politiques en termes de stratégies des acteurs et de leurs théories d'action (E. Monnier, 1988)⁸⁰ et donc pour une analyse menée à un niveau plus micro telle que le font les conventionnalistes qui examinent dans le détail et selon les différents registres de justification mobilisés les interactions dans différentes situations qui participent à la construction d'un résultat (F. Eymard-Duvernay, E. Marchal, 1994)⁸¹. L'objectif est bien alors de mettre à jour dans l'évaluation ces différents registres de justification qui peuvent d'ailleurs être différent d'un moment à l'autre pour un même acteur. Ce faisant une certaine indétermination de l'action en générale et de l'action publique en particulier peut apparaître si l'évaluation ne dépasse pas la reconnaissance du jeu de registres d'action divers et parfois antagonistes pour les recadrer en toute connaissance de cause dans une direction ou un but précis. En ce sens dire que l'action publique n'est pas univoque est assez dangereux car cette affirmation contient la négation de l'action et ouvre la voie à ses remises en cause. L'objectif de l'action doit rester clair et partagé, ce sont ses voies de réalisation qui peuvent être diverses en fonction des différents acteurs intervenants. La question posée à l'évaluation deviendra alors d'évaluer les différentes modalités de réalisation d'une action objectivement claire compte tenu de diverses configurations d'acteurs avec des registres d'action et de justification différents.

En prolongement de ces réflexions, R. Salais (1998) à partir de la thèse d'AL. Aucouturier (1998)⁸² parle dans un texte plus récent de la nécessité préalable d'un processus de recherche du « bien fondé » de l'action publique qui sinon, en l'absence de cette recherche, résulterait « *d'un accord politique instrumenté dans des jeux*

⁸⁰ Monnier, E. (1988) *Evaluation de l'action des pouvoirs publics, du projet au bilan*. Economica-CPE

⁸¹ Eymard-Duvernay, F. Marchal, E. (1994) Les règles en action : entre une organisation et ses usagers. *Revue française de Sociologie*, XXXV, 5-36

⁸² Salais, R. (1998) A la recherche du fondement conventionnel des institutions in *Institutions et conventions*, Salais, R. Chatel, E. Rivaud-Danset, D. (dir) *Raisons Pratiques*, n° 9, éd de l'EHESS, 255-289 ; Aucouturier, AL. (1998) *Evaluation des politiques d'emploi et action publique. L'exemple de l'aide aux chômeurs repreneurs et créateurs d'entreprise (Accre)*. Thèse d'Economie, Université de Paris X Nanterre

stratégiques » (p. 276). Or cette réflexion s'applique parfaitement à ce que j'ai pu observer de la mise en œuvre du contrat de qualification à la fin des années 1980.

9. - Evaluation de la qualité des formations dans les politiques publiques (1996 – 1997)

Ma réflexion sur la nature des évaluations de politique publique a pu être poursuivie par un travail de synthèse des démarches françaises d'évaluation de la qualité des actions de formation professionnelle mises en œuvre notamment dans le cadre des politiques publiques en direction des chômeurs et des personnes dont l'emploi est menacé. Ce rapport rédigé avec JF. Germe a été commandé par le Cedefop non plus à Berlin mais transporté à Thessalonique à la faveur de la chute du mur de Berlin⁸³.

9.1. – Des évaluations substantielles qui apprécient la situation de l'individu par rapport à l'emploi ; des évaluations procédurales qui s'intéressent au déroulement interne de l'action et au respect de normes et de procédures

Une quarantaine de rapports d'évaluation ont été analysés, ils ressortent de deux types principaux d'évaluation : les évaluations de nature substantielles et celles de nature procédurales.

Une première catégorie d'évaluation regroupe des évaluations qualifiées de substantielles car elles s'intéressent d'abord aux résultats des actions de formation au regard de leurs objectifs. Ces évaluations substantielles visent d'abord à apprécier l'efficacité ou la conformité des actions de formation professionnelle par rapport à une définition a priori de leur qualité. Dans ce cadre, la qualité fait d'objet d'une définition précise correspondant à différents critères susceptibles d'être observés et mesurés.

Le critère central de référence dans l'évaluation de l'efficacité des mesures publiques de formation et d'emploi est la situation des individus par rapport à l'emploi. C'est un critère d'évaluation plus large que le simple taux de chômage. Il présente l'avantage non seulement de se prêter à une évaluation quantitative, mais encore d'être suffisamment général pour être appliqué à des politiques ou à des mesures de nature différente. Au delà du critère statique et immédiat d'accès à l'emploi, l'utilisation de méthodes longitudinales est devenu un moyen classique et admis d'évaluation⁸⁴. Cette approche vise à reconstituer les trajectoires des bénéficiaires pendant une période de temps donnée à partir d'enquêtes rétrospectives ou de panel. On se trouve alors face à une conception dynamique de l'accès à l'emploi et de la mobilité sur le marché du travail.

⁸³ Berton, F. Germe, JF. (1997) Evaluation de la qualité de la formation professionnelle dans les politiques publiques. Rapport pour le Cedefop, Cnam, 70 p

⁸⁴ Aucouturier AL. (1994). *Panels et évaluation des politiques de l'emploi*. Dares, Cahiers Travail et Emploi. La Documentation française

Parfois ce taux d'accès à l'emploi est relié à la formation reçue en identifiant un effet-formation⁸⁵. Parfois il est tenu compte non seulement de la permanence, mais aussi de la qualité de l'insertion dans l'emploi à travers la distribution dans les différents statuts d'emploi possible, la succession et l'ordre de ces statuts.

La seconde catégorie d'évaluation regroupe des évaluations que l'on peut qualifier de procédurales. Elles s'intéressent au fonctionnement interne de l'action et en particulier à l'ensemble des procédures, modalités, accords, conflits, négociations, compromis, traductions que l'action fait concrètement naître à ses différents niveaux d'exercice. Dans ce cas le processus de mise en œuvre de l'action est considéré comme influant sur le résultat de l'action et la qualité n'est pas définie a priori. Le respect de normes de procédures ou d'organisation est considéré comme un moyen de garantir la qualité des actions de formation.

De nombreux travaux et d'évaluations ont montré l'existence d'un lien entre les modalités d'organisation des programmes de formation et les résultats obtenus y compris en termes d'accès à l'emploi ou de publics touchés (le travail présenté précédemment sur les contrats de qualification en est un exemple). La compréhension du processus d'insertion et d'accès à l'emploi s'est transformée. Elle est devenue moins mécaniste et s'écarte de la vision simpliste pour laquelle l'accès à l'emploi dépendrait seulement de l'obtention d'une qualification professionnelle⁸⁶.

Conjointement se développe l'idée que les actions de formation ne sont qu'un élément dans un parcours où l'orientation, l'aide à l'insertion, le bilan de compétences, l'individualisation de la formation, la concertation avec les entreprises, sont aussi essentiels pour assurer l'accès à l'emploi et l'adaptation des formations aux besoins des individus⁸⁷.

9.2. – Une articulation des modalités substantielles et procédurales d'évaluation

Il est proposé en conclusion de dépasser l'opposition entre substantiel et procédural et d'enrichir mutuellement chacune des approches. L'une et l'autre relèvent de méthodes différentes : principalement quantitatives dans le premier cas, monographiques dans le second. Elles s'intéressent également à des aspects différents de l'action : son résultat dans le premier cas, les procédures et le processus dans le second. Ce ne sont donc ni la même méthode, ni les mêmes choses qui sont évaluées dans l'un et l'autre cas. Cependant travailler à leur articulation et à leur complémentarité paraît indispensable

⁸⁵ Stankiewicz F. (1995). La mesure de l'efficacité des stages de formation destinés aux demandeurs d'emploi. *Travail et Emploi* n° 64. La Documentation française, 49-63

⁸⁶ Demazière D., Verdier E. (eds)(1994). *Evaluation des aides publiques à l'insertion et à la réinsertion*. CEREQ - Documents séminaires n° 94, mai ; Santelman P. (1993). *Méthodologie du suivi et de l'évaluation de la formation : le programme PAQUE. Etudes et expérimentation en formation continue* n°18 janv-fév, 7-78 ; Sibille H. Guitton C. (1994). *Conclusions des évaluations PAQUE*. Ten Formation

⁸⁷ Centre d'Etudes de l'Emploi (1995). *Les politiques d'emploi et leurs acteurs*. Cahiers du CEE n° 34

pour dépasser d'un côté les évaluations fondées sur des modèles théoriques avec des hypothèses irréalistes de comportement d'acteur et de l'autre la non-représentativité des monographies, de façon à faire émerger une compréhension plus fine des comportements d'acteurs.

9.3. – Des comportements tournés vers la réalisation d'un modèle unique versus des comportements pluriels

Il n'est pas fait explicitement à d'hypothèses concernant les comportements d'acteurs. Deux conceptions s'opposent :

- Dans le cas des évaluations substantielles, on évalue si les comportements sont tournés vers la réalisation d'un objectif explicite et ils sont évalués à la lumière de ce modèle unique,
- Dans le cas des évaluations procédurales, on admet une pluralité de comportements et donc d'objectifs individuels et le ralliement à un instrument de la politique publique en raison de son ambiguïté intrinsèque. C'est la conformité des comportements à certaines procédures qui est jugée sachant que le résultat est a priori indéterminé.

Cependant, il est important de noter qu'un résultat a priori indéterminé en fonction de la pluralité des objectifs individuellement poursuivis contient en germe la remise en cause de l'action publique. C'est pourquoi il est nécessaire de conserver un objectif collectif supérieur et de concevoir l'évaluation en fonction de cet objectif, mais en tenant compte des différentes logiques d'action à l'œuvre (voir supra).

A l'issue de ce chapitre, on a pu avoir accès à des actions envisagées en dynamique : d'abord à travers la constitution de configurations d'acteurs internes aux entreprises dans le but de révéler des connaissances tacites et les transformer en savoirs spécifiques dans un contexte organisationnel où la coopération est fortement encouragée. Leur analyse restée à un niveau très micro n'a pas été reliée aux caractéristiques économiques plus générales des marchés du travail où elles apparaissent. De ce fait le rôle de ces savoirs spécifiques dans la structuration du marché du travail n'a pas été abordé.

Ensuite les différentes logiques de recours au contrat de qualification se prêtent particulièrement bien à une analyse en termes de mondes de production : quoi de commun entre une agence bancaire et un artisan désireux d'assurer sa succession ? La pluralité des mondes implique la diversité des logiques d'action, des modalités de coordination de ces actions et des configurations d'acteurs en présence. L'attention portée aux actions considérées comme des processus fait émerger la question de la régulation non seulement interne à une logique ou à un monde mais aussi externe. Ce qui est aussi une autre façon de poser la question de l'articulation entre cohérence et diversité.

Les acteurs sont incités à coopérer entre eux, à mettre en commun leurs représentations et leurs connaissances dans des dispositifs organisés, les acteurs se rencontrent dans des actions où ils peuvent individuellement poursuivre des buts différents.

Des enseignements en matière d'évaluation de l'action publique sont avancés. L'appréhension dynamique de l'action a pour conséquence de considérablement enrichir la conception de la politique publique et de l'action depuis le premier chapitre. La politique n'est plus seulement une question de conception générale et de décision censée s'appliquer directement et immédiatement, elle est aussi un processus de réalisation avec ses acteurs spécifiques et leurs différentes logiques d'action qui viennent transformer l'action impulsée. L'évaluation ne peut plus se contenter du seul critère d'insertion immédiate ou ultérieure dans l'emploi pour apprécier le résultat de la mesure. Elle doit chercher à apprécier les logiques d'usage et en fonction de celles-ci différencier les indicateurs.

Chapitre IV

Les trajectoires individuelles sur le marché du travail

Le chapitre précédant a débouché non seulement sur des actions envisagées en dynamique mais aussi sur une conception des acteurs capables de coopérer et de mener en commun des actions tout en poursuivant des buts différents. Cette ouverture vers une appréhension plus individuelle des acteurs et vers l'attention portée à leurs logiques d'action va maintenant être abordée de façon plus centrale, puisqu'elle constitue l'hypothèse de base des deux travaux présentés ici, l'un consacré à la mobilité professionnelle et à ses relations avec la formation en cours de vie active, l'autre à la demande individuelle de formation en cours de vie active. Cependant, cet acteur n'est pas purement individuel, c'est plutôt de tension entre autonomie et contrainte dont il est question à travers les rapports entre individu et marché de travail et dont l'hypothèse d'acteur autonome sous contraintes est appelée à rendre compte. Dans le même temps, le fonctionnement du marché du travail, selon une conception institutionnaliste, revient au centre de mes préoccupations, alors que les travaux antérieurs plus micro ne l'avaient pas abordé de front.

10. – Trajectoires de mobilité et de formation

11. – Demande individuelle de formation

10. - Trajectoires de mobilité et de formation (1996-...)⁸⁸

Sans renoncer à l'hypothèse du rôle structurant des modalités différenciées de gestion de la main d'œuvre des entreprises, il s'agit de voir leurs effets plus largement sur le marché du travail (et non plus seulement de façon interne à des entreprises ou des

⁸⁸ Berton, F. Germe, JF. (1998) Atelier Mobilité du Groupe Prospective des Métiers et des Qualifications, Commissariat général du Plan, note préliminaire, mai, 18 p.

Berton, F. (1998) La mobilité professionnelle en France. Le cas des diplômés du Cnam. Deuxième Colloque Européen de l'European Society for Research on the Education of Adults (ESREA). Université de Louvain-La-Neuve, 17 au 20 sept, 16 p.

Berton, F. (1998) L'évolution de la mobilité professionnelle, effets de génération, effets de carrière, effets conjoncturels, l'exemple des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers. Symposium sur les relations entre éducation, travail et emploi organisé dans le cadre du Réseau de recherche en éducation francophone. Université de Toulouse Le Mirail, 26-27 oct, 29 p.

Berton, F. Germe, JF. (1999) Note de Synthèse des travaux de l'atelier Mobilité du Groupe de Prospective des Métiers et des Qualifications du Commissariat général du Plan, juin, 17 p.

Berton, F. Guy, T. La mobilité professionnelle, objet et enjeu des nouvelles régulations formation-emploi in Doray, P. Maroy, C. (eds) « *Les relations entre économie et éducation, vers de nouveaux modes de régulation* » éd De Boeck, Collection Perspectives en Education, à paraître, 4 p.

Berton, F. La transformation des filières de mobilité professionnelle, l'exemple des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers (France) in Doray, P. Maroy, C. (eds) « *Les relations entre économie et éducation, vers de nouveaux modes de régulation* » éd De Boeck, Collection Perspectives en Education, à paraître, 19 p.

Berton, F. Germe, JF. Pottier, F. (2000) Atelier « Les Mobilités professionnelles ». Note de présentation de la 2^{ème} phase du Groupe « Prospective des Métiers et des Qualifications », Commissariat général du Plan, 4 p.

secteurs d'activité) à travers l'analyse des formes de mobilité professionnelle. Cette orientation correspond aussi à une approche du marché du travail en termes de flux. Elle permet de mettre à jour les régulations qui s'opèrent sur le marché du travail, les segmentations à l'œuvre, le rôle joué par les différentes situations professionnelles dans ces segmentations et le rôle de la formation aussi bien initiale que continue dans les recompositions en cours de la population active.

Analyser la mobilité professionnelle telle qu'elle se manifeste effectivement implique de s'attacher à observer les individus sur le marché du travail en supposant que leur trajectoire est révélatrice du fonctionnement de ce marché, c'est à dire révélatrice à la fois des modalités de gestion de la main d'œuvre des entreprises et des stratégies professionnelles que les individus développent pour poursuivre des buts personnels ou s'adapter aux conditions qui s'imposent à eux. L'individu peut chercher à jouer avec les possibilités qui lui sont offertes et utiliser la formation pour modifier son environnement économique mais certaines contraintes structurelles se maintiendront. C'est du point de vue de l'individu, l'hypothèse d'autonomie sous contrainte qui est avancée sans être précisée davantage dans un premier temps.

L'analyse de l'emploi, en tant que tel et dans ses relations avec la formation, ne se réduit pas à de simples considérations synchroniques, mais nécessite de placer la dimension dynamique au cœur de l'analyse. C'est pourquoi au plan méthodologique, analyser la mobilité professionnelle nécessite de travailler sur des données longitudinales individuelles qui présentent l'intérêt de s'attacher à un processus borné par un état initial et un état final :

« Le processus de passage est une succession d'actes. Il est, pour chaque individu comme pour la cohorte à laquelle il est rattaché, l'expression longitudinale du fonctionnement du marché du travail » (J. Vincens, 1997, p. 22)⁸⁹.

Ce travail réalisé de façon interne au Cnam, en collaboration avec l'Observatoire des Etudes et Carrières du Cnam, a utilisé comme source de données les dossiers des étudiants détenus à la scolarité et les enquêtes annuelles réalisées par l'Observatoire sur les sortants du Cnam. La particularité du Cnam étant d'accueillir des adultes actifs en reprise d'études professionnelles, on dispose ainsi d'informations sur leurs premières années de vie professionnelle (10 ans en moyenne) et sur le rôle et la place de la formation au Cnam dans cette vie.

10.1. – Quatre grands thèmes : mobilité et moyennes, petites et très petites entreprises, durée des études au Cnam et temporalités, rôle du diplôme sur le marché du travail, formation et carrières salariales

Problématique générale

La problématique de ce travail s'inscrit dans un cadre général qui vise à replacer le rôle de la formation (initiale et continue) dans les relations structurelles entre des formes individuelles de mobilité et des types de marché du travail. Il s'agit d'analyser les

⁸⁹ Vincens, J. (1997) L'insertion professionnelle des jeunes, à la recherche d'une définition conventionnelle. *Formation-Emploi* n° 60, 21-36

interrelations entre les parcours de formation-mobilité des publics du Cnam et les politiques et stratégies de gestion du personnel de leurs employeurs. Les formations du Cnam n'entrent pas nécessairement dans les stratégies de gestion du personnel des entreprises : elles peuvent se dérouler en dehors de toute information ou négociation avec l'employeur. Néanmoins les conditions d'emploi ne peuvent qu'influencer les perspectives personnelles d'évolution professionnelle.

Eléments de méthode

Comment, en effet, peut s'organiser la mobilité liée à la formation des étudiants du Cnam ?

- Au sein de l'entreprise d'origine, sans changement (modèle du marché interne du travail),
- Hors de toute intervention de l'entreprise ou du réseau dans lequel l'entreprise est insérée : on a alors affaire soit à des parcours chaotiques en termes de taille d'entreprise et d'activité économique (modèle du marché externe), soit à des parcours professionnels au sein de « marchés professionnels » selon leur définition d'origine (Doeringer-Piore, 1971, Marsden, 1989⁹⁰) : marché où la qualification du travailleur lui permet d'obtenir un poste qualifié dans plusieurs entreprises différentes. Sa qualification est donc transférable d'une entreprise à une autre et l'on constate ainsi la possibilité d'une mobilité horizontale entre entreprises utilisant une même qualification,
- Au sein du réseau dans lequel l'entreprise est insérée. Le réseau peut être purement local (bassin d'emploi) ou construit sur la base d'interdépendances d'activités (relations clients-fournisseurs, sous-traitance, essaimage, création d'activité). On est alors dans un système qui emprunte des traits à la fois au modèle des marchés internes par la spécificité de la qualification aux besoins du réseau, et à celui des marchés professionnels par la transférabilité de la qualification au sein du réseau. Cette dernière caractéristique implique que les entreprises recourent à des critères approchables d'identification des compétences. Au delà de ces caractères, l'accent peut être mis sur les co-constructions de qualification dans ce processus de mobilité : co-construction entre l'individu et les différentes entreprises qui l'emploient, co-construction entre ces différentes entreprises qui se coordonnent entre elles.

Les données exploitées se divisent en effet entre :

- 1) Des personnes qui ont effectué l'ensemble de leur carrière une fois la période d'insertion professionnelle passée au sein du même établissement ou entre établissements de la même entreprise (marché interne),

⁹⁰ Doeringer, P. Piore, M. (1971) *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington, Mass, USA, D.C. Heath ; Marsden, D. (1989). *Marché du travail, limites sociales des nouvelles théories*. *Economica*, 267 p.

- 2) Des personnes qui sont passées d'une entreprise à une autre sans que l'on puisse repérer de liens juridiques ou institutionnels entre ces entreprises (marché externe ou professionnel),
- 3) Les données se divisent enfin selon la durée cumulée des périodes d'inactivité (ou de chômage) au cours de la vie professionnelle observée. Le chômage qui occupe une place de plus en plus importante dans les trajectoires est utilisé comme un indicateur d'une forme particulière de trajectoire pour les individus qui ont connu, après leur entrée dans leur premier emploi relativement stable des durées d'inactivité supérieures à un an (marché externe précaire).

La question est de savoir si, aux différentes catégories ainsi constituées correspondent des mobilités différentes. Pour cela, il est difficile de raisonner sur des itinéraires moyens compte tenu du caractère qualitatif des données : des classes de taille d'établissements ou d'entreprises, des codes de secteur d'activité, de fonction professionnelle exercée, de niveau de qualification des emplois... J'ai raisonné, en m'inspirant de la méthode utilisée par A. Bigard et Y. Guillotin, (1996)⁹¹, à partir de la spécificité des changements d'état propres à une sous-population en tenant compte du fait que certains changements d'état apparaissent plus fréquemment dans une sous-population que dans la population totale.

Il est ainsi fait une utilisation descriptive⁹² des techniques de régression multiple sur des variables quantitatives et le plus souvent qualitatives et d'analyse de la variance :

- Les outils techniques peuvent être les mêmes que ceux utilisés par les économètres, cependant il ne s'agit pas de construire préalablement un modèle théorique, le plus souvent inspiré de la théorie néoclassique, pour ensuite le tester à l'aide de données empiriques. Le travail empirique ne cherche pas à valider ou réfuter les conclusions logiques d'un raisonnement théorique, mais à valider ou réfuter les résultats d'autres travaux empiriques. Il est certain que la théorie n'est pas absente dans cette démarche mais il s'agit d'une théorie empiriquement validée ou bien d'un mode théorique d'approche des phénomènes observés,
- De plus « l'explication » dont il est question est de nature statistique et la plupart du temps elle reflète une corrélation entre variables et non une cause véritable,
- Enfin le cœur de la méthode réside dans la construction de variables qui, pour autant que les données disponibles le permettent, cherche à aller au-delà des catégories statistiques générales. C'est pourquoi je me sens proche des travaux de la sociologie quantitative. La principale difficulté technique, compte tenu des catégories de variable mobilisées, tient à l'endogénéité des variables explicatives, c'est à dire le fait qu'elles ne sont pas indépendantes et que l'on ne dispose pas de toutes les variables explicatives.

⁹¹ Bigard, A. Guillotin, Y. (1996). Carrières professionnelles et carrières salariales : la notion d'itinéraire caractéristique. *Economie et Statistique* n° 299, 73-89

⁹² Les économètres parlent de régression descriptive si l'on cherche à décrire des corrélations et de régression structurelle si l'on cherche à tester une relation causale déterministe. Cf Robin, JM (1999) Modèles structurels et variables explicatives endogènes, doc ronéoté Inra-Lea et Cresst-Insee, p. 8

Les travaux que j'ai réalisés peuvent se regrouper en quatre axes : mobilité et emploi dans les PME et TPE, durée des études au Cnam et temporalités, rôle du diplôme sur le marché du travail, carrières salariales.

10.1.1. - Mobilité et emploi-formation dans les petites et très petites entreprises ⁹³ : un risque d'affaiblissement de l'appartenance professionnelle et de discontinuité dans la trajectoire

On sait que parmi les ingénieurs du Cnam par exemple, un peu plus du tiers en cours d'étude et 46 % après l'obtention du diplôme, sont salariés de PME. Or si les modes de gestion du personnel des grandes entreprises sont relativement bien connus, il n'en est pas de même des modes de gestion des PME dont on peut a priori penser qu'ils s'effectuent prioritairement par recours au marché externe.

Quels sont les effets du passage par de petites structures sur le processus qui conduit à obtenir un diplôme professionnel en cours de vie active ? Implique-t-il une plus forte mobilité sectorielle ou fonctionnelle ? La précarité y est-elle plus fréquente ? Joue-t-il un rôle dans la promotion catégorielle et dans l'accroissement des responsabilités professionnelles ? Permet-il d'isoler un type particulier d'entreprises ou d'activité ? Ou un type particulier de personnes ?

Les petites structures sont définies comme les établissements de moins de 50 salariés soit indépendantes, soit appartenant à des entreprises de plus grande taille. Les petites entreprises sont connues de longue date pour fournir les emplois d'insertion professionnelle aux jeunes ainsi que le montrent les travaux du Céreq. Elles leur permettent l'acquisition d'une expérience professionnelle qui est ensuite valorisée dans une plus grande entreprise. Ayant souvent trouvé leur premier emploi dans une petite entreprise, les moins qualifiés sont conduits à en rechercher un autre plus stable et mieux rémunéré dans une entreprise de plus grande taille. Ce mouvement touche donc principalement les catégories ouvriers, employés et professions intermédiaires. Il s'est, semble-t-il, accentué sur la période 1981-1989, malgré une offre d'emploi plus réduite dans les grandes entreprises (Dupray, 1995⁹⁴).

⁹³ Berton, F. (1996) Les PME, la formation et la construction de la mobilité professionnelle : le cas des publics du Cnam. Projet de recherche-Cnam, février, 9 p.
Berton, F. (1997) Les PME, la formation et la construction de la mobilité professionnelle : le cas des publics du Cnam. Rapport intermédiaire n°1, Cnam, juillet, 6 p.
Berton, F. (1999) Emploi dans de petites structures, forme de la trajectoire professionnelle et diplôme. Le cas des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers in Degenne, A. Lecoutre, M. Lièvre, P. Werquin, P. (eds) « *Insertion professionnelle et identification de processus* » 6èmes journées d'études Cereq-Lasmas-Idl-CER Groupe ESC Clermont, l'analyse longitudinale du marché du travail, Clermont-Ferrand, 27-28 mai 1999, Cereq, Document-Séminaire n°142, 15-34

⁹⁴ Dupray, A. (1995) La mobilité professionnelle en France de 1967 à 1989 : une analyse des conditions de changement d'emploi selon la taille de l'entreprise in Degenne, A. Mansuy, M. Werquin, P. (eds) *Trajectoires et insertion professionnelle*, Cereq-Lasmas-Idl, Documents-séminaires n° 112, 115-141

Les emplois dans de petites structures sont aussi spécifiques des activités tertiaires du commerce ou des services où il s'agit fréquemment d'emplois féminins peu qualifiés. Au cours des années 1984 à 1988, d'après les enquêtes d'entreprises de l'Insee (Economie et Statistique, 1994⁹⁵), les PME de 20 à 499 salariés gagnent 300 000 emplois aux dépens des grandes entreprises. Un effet de structure a favorisé cet essor : le glissement de l'activité de l'industrie vers les services s'est accompagné d'une réduction de la taille des entreprises. Une part de la création d'emploi dans les PME résulte de la stratégie des grandes entreprises : l'externalisation de certaines activités de services entraîne la création d'entreprises de taille plus réduite.

Mais un tiers seulement de l'emploi créé se situe dans des PME présentes sur toute la période. Les deux tiers restants sont dus pour l'essentiel au solde des mouvements d'entrée et de sortie du champ des PME, dont notamment les très petites entreprises de 0 à 20 salariés devenant des PME et les scissions de grandes entreprises qui par différents mouvements de restructuration et de filialisation tendent à réduire leur taille. Cependant le tissu des PME se renouvelle rapidement : 50% des entreprises meurent avant leur 5ème anniversaire et la croissance de l'emploi dans les entreprises récentes qui survivent ne compense pas les pertes d'effectifs des entreprises de la même génération qui cessent leur activité.

Ces différents mouvements peuvent avoir un effet mécanique d'accroissement de la mobilité de la main d'œuvre en intensifiant les flux d'entrées et de sorties dans les emplois. Ils s'ajoutent aux effets de flexibilisation externe par accroissement des emplois précaires.

Le fait d'avoir toujours travaillé dans une petite structure ou d'y être employé au moment du Cnam partage les individus en deux catégories :

- Ceux qui poursuivent, avec ou sans aléas, dans leur spécialité de base qu'elle ait été acquise en formation initiale ou construite au fur et à mesure de leurs emplois,
- Ceux qui se réservent un champ d'action plus large, mais ils sont aussi en situation plus précaire, soit une reconversion dans la spécialité de la formation suivie au Cnam, soit une poursuite de leur spécialité de base avec la spécialité du Cnam en complément. Cette situation conduit à l'affaiblissement des appartenances professionnelles et à des discontinuités dans les trajectoires. Il s'agit pour les individus de se préparer au marché plutôt qu'à une profession en saisissant les opportunités (Germe-Pottier, 1998⁹⁶). Mais ce type de comportement semble largement déterminé par des périodes d'inactivité ou de chômage antérieur.

⁹⁵ Economie et Statistique n° 271-272 (1994) Les entreprises petites et moyennes, croissance et atouts, 140 p.

⁹⁶ Germe JF. Pottier, F. (1998) Trajectoires professionnelles et formation : se préparer à une profession ou s'adapter au marché. *Mélanges en hommage à Jean Vincens*. Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, 597-613

Le fait de n'avoir jamais été employé en petite structure ou seulement en début de vie active donne un profil de carrière plus homogène : c'est la poursuite de la spécialité de base acquise le plus souvent en formation initiale et la progression professionnelle.

Il est important de noter deux points :

- Pour un individu, la notion de marché interne n'implique pas nécessairement la stabilité. Les marchés internes se sont construits sur une grande stabilité de l'emploi et du rapport entre l'entreprise et ses salariés. Deux types de flexibilité viennent directement contrarier cette construction, une interne, l'autre externe. En interne, les entreprises recherchent une plus grande flexibilité dans la gestion de leurs ressources en main d'œuvre. Aux règles anciennes : progression catégorielle à l'ancienneté se substitue peu à peu une gestion de l'emploi par les compétences. De plus, au-delà des modes de gestion internes aux entreprises, cette stabilité est mise en question par la plus grande fluidité du tissu productif (flexibilité externe),
- La notion d'inactivité ou chômage soit tout au long de la vie professionnelle, soit plus particulièrement au moment des études au Cnam et de l'obtention du diplôme joue un rôle très fort pour différencier les individus et typer leurs trajectoires.

L'emploi dans une petite structure expose au risque d'instabilité professionnelle, soit à un nombre élevé d'emplois, soit à des périodes longues d'inactivité ou de chômage, soit à des reconversions professionnelles. Dans un tel cadre, le diplôme peut être un moyen de gérer cette instabilité par un signal d'employabilité.

10.1.2. - Durée des études au Cnam et temporalités ⁹⁷ : le désavantage des chômeurs ou inactifs ; « instabilité et précarité versus stabilité » et urgence et anticipation à court terme versus horizon temporel long »

Quel temps des individus consacrent-ils à l'obtention d'un diplôme en cours de vie active ? C'est l'objet de ce travail qui porte sur les diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam). Dans le contexte actuel où le diplôme est de moins en moins un facteur de promotion professionnelle, il peut néanmoins représenter l'espoir

⁹⁷ Berton, F. (1998) The graduates of the Conservatoire national des Arts et Métiers (France) : professional activity and years of schooling. ESREA, Current research on access to higher education, 24-25 March 1998 at the University of Barcelona, Spain, 15 p.

Berton, F. Lejeune, M. (1999) Les diplômés du Cnam : activité professionnelle et durée des études in Degenne, A. Stoeffler-Kern, F. Werquin, P. (eds) "*L'enseignement supérieur : cheminement de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle*", Cereq, Documents-Séminaire n°141, 25-41

Berton, F. Correia, M. (2000) The self engagement of adults to the vocational education : more difficult or more constrained ? The case of France. ESREA Access Network Conférence, Third Conférence : Doors wide shut? The access of adults, past, present and future, 25-26th September 2000 at the University of Barcelona, Spain, 17 p.

Berton, F. (2001) Acquérir un diplôme en cours de vie active, trajectoires et temporalités, l'exemple des diplômés du Conservatoire National des Arts et Métiers (Cnam) Séminaire GRIOT-CNAM Figures du temps, Temps biographiques et marché du travail, séance du 14 décembre 2001, 20 p.

d'une position plus compétitive sur le marché du travail. Que peut-on dire, à partir de leurs curriculum vitae, des différenciations entre des individus qui ont consacré du temps à l'obtenir ? La première et la plus forte des différenciations tient au fait d'être constamment en emploi ou partiellement (ou totalement) au chômage pendant les études : les salariés en emploi obtiennent 1.7 fois plus rapidement un diplôme que les partiellement ou totalement inactifs ou chômeurs qui pourtant disposent de davantage de temps pour étudier, mais sont peut-être moins portés par une dynamique professionnelle. L'instabilité-précarité versus la stabilité sur le marché du travail d'une part, l'urgence et l'anticipation d'une situation versus un horizon temporel long d'autre part, sont deux axes d'interprétation des résultats :

La situation objective sur le marché du travail et des conditions d'ordre structurel

Le facteur principal de différenciation de la durée d'obtention du diplôme du Cnam est le fait d'être ou non inséré dans un emploi stable pendant toute la durée des études : des périodes concomitantes de chômage apparaissent être un handicap pour la rapidité d'obtention de ce diplôme. Ce résultat, intéressant en soi, suggère deux interprétations : d'une part la stabilité dans une situation professionnelle laisse l'esprit libre pour se consacrer pleinement à la réussite des études entreprises, ce qui n'est pas le cas du fait de devoir rechercher un autre emploi ; d'autre part l'insertion dans une situation professionnelle stable entretient la motivation pour la réussite des études quel que soit l'avenir envisagé, ce qui n'est pas le cas de l'instabilité ou de la précarité qui imposent des conditions défavorables à la définition et à la poursuite d'un projet professionnel.

Le rôle de l'urgence et de l'anticipation d'une situation

La catégorie professionnelle au dernier emploi joue dans un sens qui peut surprendre : ce sont les personnes qui ont un statut professionnel d'ingénieur ou de cadre qui mettent le plus de temps pour obtenir un diplôme (par rapport à celles des catégories inférieures, techniciens, agents de maîtrise, employés et ouvriers qualifiés), alors qu'elles ont déjà obtenu le statut auquel le niveau du diplôme préparé peut leur faire prétendre. Ce résultat peut s'expliquer par l'enjeu du diplôme. Pour les ingénieurs et cadres, l'enjeu du diplôme serait autre que d'atteindre cette catégorie sociale et il agirait de ce fait avec moins d'urgence. Mais il peut aussi s'expliquer plus simplement par une durée quotidienne ou hebdomadaire de travail plus importante et qui laisse moins de disponibilité pour étudier.

La durée d'obtention du diplôme est une fonction décroissante de l'âge à l'entrée en formation au Cnam. Plusieurs éléments d'interprétation sont possibles : on peut considérer (comme la théorie économique standard le fait classiquement) que l'âge est une bonne approximation de l'expérience professionnelle accumulée et comme le Cnam est un établissement dont la pédagogie reconnaît et valorise l'expérience, il est logique que les personnes plus âgées obtiennent plus rapidement un diplôme. On peut penser aussi que les personnes plus âgées sont plus déterminées, ont des projets professionnels et de formation plus affermis et s'y tiennent (ce qui est une autre façon de comprendre la notion d'expérience professionnelle). De façon plus générale et pour rester dans les argumentations d'ordre économique, on peut penser que le processus d'appariement entre un individu et son emploi s'est précisé et affiné au cours du temps

La situation de chômage au moment même du diplôme vient raccourcir sa durée d'obtention. Comment une situation qui ne se révèlera qu'à l'instant t , peut-elle influencer l'action qui se déroule en $t-1$ ou en $t-2$? C'est un point intéressant sur lequel on ne peut qu'avancer des hypothèses car on ignore la situation ultérieure ($t+1$) à l'obtention du diplôme : si le diplôme est appelé à jouer un rôle dans une mobilité externe ultérieure, l'individu qui anticipe ce fait, peut décider de quitter son emploi pour terminer plus rapidement les UV constitutives de son diplôme. Les interprétations possibles font jouer deux éléments : l'urgence de la situation et la nécessité pour la personne de disposer d'un élément à monnayer sur le marché du travail d'une part et son anticipation de sa situation ultérieure d'autre part.

Deux résultats entrent en apparente contradiction : la durée d'obtention du diplôme est une fonction croissante de la durée du dernier emploi. Etre en emploi est un facteur de stabilité qui raccourcit la durée d'obtention du diplôme, mais être depuis longtemps dans le même emploi semble prédisposer à l'allongement de cette durée. Quelle interprétation avancer ? Une première interprétation peut être en termes d'horizon temporel dont dispose l'individu qui s'opposerait à la notion d'urgence. Un horizon temporel long alimenté par la durée de la stabilité dans un emploi ne conduirait pas au même comportement que le fait de devoir réagir à une situation nouvelle. Mais une autre interprétation de nature plus structurelle peut être avancée : les longues durées d'emploi sont un indicateur des emplois appartenant à un marché interne et/ou à certains types d'entreprises : les emplois des entreprises industrielles ou tertiaires publiques et les emplois de titulaires des établissements du secteur non marchand (administration), emplois stables par nature qui laisseraient donc du temps pour mener à bien un projet de formation.

La question théorique est alors de savoir comment rendre compte de choix effectués dans un temps discontinu et marqué par des événements-clés. Les notions de préférence et d'horizon temporels peuvent être mobilisées en les faisant dépendre de la situation de l'individu à chaque événement-clé de sa trajectoire.

10.1.3. - Rôle d'un diplôme acquis en cours de vie active sur le marché du travail ⁹⁸ : des rôles différenciés selon le type de mobilité des individus

Peut-on inférer de la situation des personnes sur le marché du travail et de leur trajectoire professionnelle, les raisons pour lesquelles elles souhaitent obtenir un diplôme et le rôle qu'elles entendent lui faire jouer ? De nombreuses personnes cherchent à obtenir un diplôme en cours de vie active. Consacrer du temps et de l'énergie à l'obtention d'un diplôme professionnel au-delà de la période de formation

⁹⁸ Berton, F. (1999) Activité professionnelle et diplôme en cours de vie active, l'exemple des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers. VIIème Journées de Sociologie du Travail « Temps, statuts et conditions du travail » Université de Bologne, Département de Sociologie, Institut du Travail, 17-19 juin, 20 p.

Berton, F. (2000) Acquérir un diplôme en cours de vie active, modèle social dépassé ou nouvel outil de gestion de la mobilité sur le marché du travail ? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*- Inetop vol 29 n° 2, 355-376

initiale constitue un arbitrage temporel fort qui probablement contribue à différencier les individus qui font ce choix de ceux qui ne le font pas. Mais parmi ceux qui font ce choix, il existe aussi des différenciations sociales dont une des plus fortes résulte de leur situation sur le marché du travail. Nous partons de plusieurs hypothèses :

- Les trajectoires des individus sur le marché du travail sont un révélateur du fonctionnement de ce marché. Elles renseignent à la fois sur les modalités de gestion de main d'œuvre des entreprises et sur les stratégies professionnelles que les individus développent pour s'adapter aux conditions qui s'imposent à eux,
- Un même diplôme acquis en cours de vie active réunit des profils de trajectoire professionnelle très différents et laisse de ce fait penser que les usages en seront différents,
- Le diplôme ne semble pas attaché à un modèle social particulier : il est capable de s'adapter à des contextes sociaux différents. Autrement dit, le développement d'une logique de la compétence dans les entreprises n'implique pas nécessairement l'abandon du diplôme car il n'est pas en correspondance univoque avec la logique de la qualification ou du métier.

Il apparaît que le diplôme joue de plus en plus un rôle de signal des qualités de ses détenteurs, en même temps qu'il devient une norme minimale d'accès aux emplois tant externes qu'internes aux entreprises. Ces fonctions générales s'exercent dans un contexte où le nombre et la variété des diplômes se renforcent dans la population active et en particulier parmi les plus jeunes, tandis que l'accès au marché du travail en général et à ses différents segments devient de plus en plus sélectif.

Pour un individu, conscient que le diplôme devient une norme minimale d'accès aux emplois tant internes qu'externes et qu'il joue un rôle de signal vis à vis des employeurs actuels ou potentiels, le diplôme peut être interprété comme l'espoir d'une position plus compétitive sur le marché du travail. Il lui permet, soit d'accéder ou de se maintenir sur un marché interne ou professionnel, soit d'améliorer son employabilité par un titre transférable qui accroît sa capacité de négociation individuelle face aux employeurs actuels ou potentiels, tout en se maintenant à niveau dans la compétition avec les plus jeunes, qui eux sont toujours plus diplômés.

L'analyse d'une population de diplômés en cours de vie active du Cnam du point de vue de sa situation sur le marché du travail et de sa trajectoire professionnelle passée permet de préciser les enseignements tirés de travaux théoriques ou empiriques sur les transformations récentes du marché du travail en France et le rôle du diplôme dans ce nouveau contexte.

- Sur les marchés internes, le diplôme est traditionnellement un moyen d'accès aux emplois d'insertion, quantitativement limités, sur ces marchés. Le travail empirique a montré que pour les personnes déjà en place, l'acquisition d'un diplôme en cours de carrière vient confirmer la catégorie professionnelle atteinte en mobilité interne et peut permettre de se prémunir d'éventuels déclassements ultérieurs face à la compétition avec les plus jeunes ou face au rejet sur le marché externe, tout en

assurant la reconnaissance des qualifications spécifiques acquises en interne. Ce fait vient renforcer l'idée d'une transformation des modalités de gestion de la main d'œuvre sur ce type de marché,

- Sur les marchés professionnels, le diplôme est traditionnellement la carte d'entrée dans la profession, tandis que sur le marché externe, il atteste de l'employabilité de son titulaire. Selon les données analysées, il permet la reconnaissance de l'expérience professionnelle et peut permettre soit l'ancrage dans une profession, soit la stabilisation dans une entreprise en situant son titulaire à égalité avec les jeunes diplômés. Il peut aussi être l'amorce d'une reconversion professionnelle ultérieure,
- Pour les individus marqués par la précarité, il est un signe d'employabilité et peut faciliter une stabilité professionnelle ou confirmer une reconversion déjà engagée en attestant de la capacité de son titulaire à transférer les qualifications acquises dans d'autres situations professionnelles.

Ces résultats montrent que le diplôme ne joue pas un rôle unique sur le marché du travail. Il représente des enjeux différents selon la situation des individus.

De façon plus générale, il ressort que le diplôme en tant que norme minimale de hiérarchisation des emplois est appelé à jouer un rôle élargi puisqu'il intervient non seulement lors des recrutements, mais également lors de l'affectation interne des personnes aux différents emplois. L'arbitrage classique dans la gestion des emplois des entreprises entre « former ou recruter » se transformerait en « à diplôme égal, recruter en interne ou en externe » ce qui confirmerait la mise en concurrence permanente des salariés moyennant leur responsabilité dans l'entretien de leur employabilité. Dans un tel contexte, le rôle du diplôme sur le marché du travail n'est pas appelé à péricliter, il devient au contraire un outil primordial de gestion des emplois.

10.1.4. – Formation et carrières salariales⁹⁹ : pas de réduction des inégalités salariales à court terme, avantages à la mobilité externe

Quels sont les effets d'une formation en cours de vie active sur le salaire ?

L'observation d'un échantillon de salariés anciens étudiants au Cnam montre que les déterminants structurels au premier plan desquels, la catégorie professionnelle d'origine, l'emportent largement sur les caractéristiques de la formation suivie dans la

⁹⁹ Berton, F. (2000) La formation en cours de vie active : accentuation ou réduction des inégalités de rémunération ? in Alcouffe, A. Fourcade, B. Plassard, JM Tahar, G. *Efficacité versus équité en économie sociale*. L'Harmattan, Logiques économiques, tome 2, 49-59

Berton, F. (2001) Carrières salariales et marchés professionnels. Huitièmes Journées de Sociologie du travail « *Marchés du travail et différenciations sociales, approches comparatives* » Atelier : modes de vie, mobilités et marchés du travail. Aix en Provence, Lest-Cnrs, 31-40

Berton, F. (2001) Carrières salariales et marchés professionnels. Document de travail Griot-Cnam n° 04, 11 p.

Berton, F. (2002) Les marchés professionnels offrent-ils de meilleures carrières salariales ? *Sociologia del Lavoro* n° 85, Bologne, FrancoAngeli, 80-95

détermination du montant du salaire six mois après la sortie de formation. Non seulement la catégorie professionnelle d'origine reste largement déterminante à court terme, mais aussi le fait de bénéficier déjà d'un salaire élevé dans sa catégorie, quelle qu'en soit la raison, qu'elle soit liée à des caractéristiques personnelles ou à des caractéristiques de la fonction exercée, du poste occupé ou de l'entreprise.

Si l'on ne considère que l'évolution salariale depuis l'entrée en formation et non plus le montant du salaire six mois après la sortie, c'est alors le fait de changer de catégorie professionnelle durant cette période ou de toucher un salaire plus faible que le salaire moyen de sa catégorie professionnelle d'origine qui permettent de connaître une évolution plus forte. Le premier résultat confirme l'efficacité des formations dites de promotion sociale quand elles conduisent effectivement à une promotion, ce qui n'est pas le cas général. Quant au deuxième, compte tenu du délai entre la sortie de la formation et la date de l'enquête, il n'est pas possible de savoir si un véritable rattrapage se réalise à plus long terme.

Le rôle positif de l'obtention d'un diplôme aussi bien sur le montant du salaire que sur son évolution vient confirmer son utilisation comme indicateur de sélection des salariés, déjà souligné pour la formation initiale par D. Goux et E. Maurin (1994)¹⁰⁰, en dehors des différences de pratique salariale des entreprises. Un diplôme obtenu en cours de vie active jouerait sur le marché du travail le même rôle qu'un diplôme de formation initiale auquel il se substituerait.

Au total, le fait de suivre une formation en cours de vie professionnelle ne semble pas à court terme être un facteur de réduction des inégalités salariales, à moins que la formation n'ait conduit à un changement de catégorie professionnelle. Elle semble plutôt profiter en priorité aux catégories professionnelles supérieures et aux personnes déjà favorisées par des salaires élevés dans leur catégorie. Du point de vue de ce résultat, il n'y aurait pas de différence notable entre les formations continues organisées par les entreprises et les formations continues suivies à l'instigation des individus.

Il faut noter aussi le rôle non négligeable joué par des variables indicatrices de catégories de marché du travail : rester sur un marché interne offre de moins bonnes perspectives de salaire que la mobilité. Ce point a déjà été souligné par JJ. Paul (1999)¹⁰¹ en ce qui concerne les formations suivies indépendamment de l'employeur. Il constate que l'impact positif sur le salaire est aussi fréquent que pour les formations d'entreprise (17.9 % contre 14.4 %), mais la mobilité externe en est une condition plus forte de valorisation. Ce résultat peut se comprendre en référence à l'origine de la demande de formation et à son usage.

¹⁰⁰ Goux, D. Maurin, E. (1994) Education, expérience et salaire. *Economie et Prévision* n° 116, 155-178

¹⁰¹ Paul, JJ. (1999) La formation continue favorise-t-elle l'augmentation du salaire ? in Dubar, C. et Gadéa, C. (eds) *La promotion sociale en France*. Presses universitaires du Septentrion, sociologie, 227-238.

L'avantage salarial procuré par la mobilité sur les marchés professionnels et la définition de ces marchés

Il ressort de l'exploitation du même échantillon de salariés anciens étudiants du Cnam que, du point de vue des caractéristiques standards des individus, deux points sont importants à noter. Ils ne prouvent pas nécessairement l'existence de marchés professionnels, mais prouvent en tout cas l'existence de situations alternatives à d'une part le maintien sur un marché interne et d'autre part le rejet dans la précarité. Ces situations alternatives apparaissent favorables au plan salarial. Elles confirment les deux propositions suivantes qui doivent être conjointement prises en compte :

- La prime à la mobilité (ou le désavantage du maintien sur un marché interne) : la mobilité externe est une condition d'une meilleure carrière salariale. Le fait de rester sur un marché interne offre de moins bonnes perspectives de salaire que la mobilité externe à condition de ne pas connaître de période de chômage,
- Le désavantage salarial des anciens chômeurs (désavantage des précaires) est confirmé : un travail sur les carrières salariales des anciens chômeurs (Bacache-Paserot-Peltan, 1996¹⁰²), avait montré qu' « *un ancien chômeur ne gagne pas autant qu'un autre employé lorsqu'il retrouve un emploi. De plus, les anciens chômeurs qui retrouvent un emploi (en CDI comme en CDD) ont une chance de se retrouver au chômage plus forte que ceux qui n'ont pas connu le chômage en dépit du fait qu'ils sont payés moins chers* » (p. 16). Les explications sont à rechercher du côté des caractéristiques des entreprises et des secteurs d'emploi.

Ce sont donc les situations de mobilité sans chômage qui permettent les meilleures carrières salariales. A l'intérieur de ces situations de mobilité externe sans chômage, la permanence dans une même fonction professionnelle fournit un indice de l'appartenance d'un salarié à un marché professionnel. Il se distingue alors par un niveau supérieur de formation initiale et un emploi dans le secteur privé de l'industrie, du commerce et des services.

Pour aller au-delà et approfondir la notion de marché professionnel, il serait nécessaire d'appréhender des caractéristiques « non observées » dans ce travail telles que la qualité de la relation d'emploi entre le salarié, sa profession et les entreprises, ainsi que la nature des ressources dont dispose l'individu ou qu'il se construit. F. Kramarz (1991)¹⁰³ suggère en effet que c'est « *la nature marchande des ressources telles qu'elles ont été*

¹⁰² Bacache, M. Paserot, R. Peltan, S. (1996) Conséquences du passage par le chômage sur la carrière professionnelle. Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie-Direction de la Prévision. Document de travail n° 9611, 19 p.

¹⁰³ Kramarz, F. (1991). Déclarer sa profession. *Revue française de sociologie* vol XXXII n° 1, 3-27. Des travaux plus récents qui comparent les marchés du travail britanniques et français apportent des éléments supplémentaires à cette hypothèse : les procédures de recrutement sont plus formelles et standardisées dans le cas britannique que dans le cas français : l'intermédiaire joue principalement un rôle de mise en relation sur des emplois standards, plutôt qu'un rôle d'évaluateur sur des emplois plus spécifiques. Cf Bessy, C. de Larquier, G. L'organisation du placement entre monopole public et marché in Bessy, C. Eymard-Duvernay, F. de Larquier, G. Marchal, E. (2001) *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*. P.I.E.-Peter Lang, 159-194, (p. 185)

constituées (diplômes, processus d'obtention des règles d'accès, limitation) qui expliquent l'existence des « professions » dans les pays anglo-saxons »(p. 26). La notion de profession est évidemment différente dans le cas français où l'Etat joue traditionnellement un rôle central, particulièrement actif dans la politique de formation et de certification des formations.

La notion de marché professionnel « à la française » mériterait d'être approfondie en la fondant, entre autre outil, sur les spécialités de formation professionnelles telles que les entendent les acteurs qui participent à leur élaboration : l'Etat, les syndicats ou les branches professionnelles, les intermédiaires du marché du travail.

10.2. - Une conception empiriste de la segmentation du marché du travail, des motivations individuelles inférées d'une caractérisation objective et homogène d'un individu à l'autre des situations sur le marché du travail

Cet ensemble de travaux sur la mobilité professionnelle se sépare en fait en deux types :

- D'une part des travaux où à partir de l'observation de trajectoires individuelles, il est donné des résultats sur le marché du travail, les formes de mobilité plus ou moins positive, la gestion et la structuration des emplois des entreprises et leur traduction salariale (travaux sur la mobilité dans les PME, les carrières salariales),
- D'autre part des travaux où à partir de l'observation de trajectoires individuelles, il est déduit des motivations individuelles (il est inféré du passé des raisons d'agir) : il ne s'agit pas d'un vécu individuel subjectif, mais de caractérisations objectives et homogènes d'un individu à l'autre des situations sur le marché du travail à différents moments. Ces situations individuelles passées ne sont pas seules à intervenir dans la prise de décision, il y est ajouté une sorte de connaissance commune du fonctionnement du marché du travail, ses aspects sélectifs, la compétition, le rôle de signal du diplôme..., l'ensemble formant l'univers de référence probable de l'individu (travaux sur le diplôme, le temps)

Une conception empiriste de la segmentation du marché du travail

Il est développé dans ces travaux une conception particulière de la segmentation du marché du travail que l'on peut qualifier d'empiriste, car elle est fondamentalement liée aux données dont je disposais et aux possibilités d'exploitation qu'elles offraient.

Le fonctionnement du marché du travail génère pour les individus des différenciations sociales, fonctions de leurs caractéristiques individuelles (âge, sexe,...) mais aussi structurelles (taille des entreprises, secteur d'activité, type d'emploi...). C'est ce qu'enseigne l'exploitation des différentes enquêtes quantitatives concernant l'emploi. Ces différenciations ont été théorisées en économie du travail sous le nom de théories de la segmentation à partir des travaux fondateurs de Doeringer et Piore (1971¹⁰⁴), mais

¹⁰⁴ Doeringer, P. Piore, M. (1971) *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington, Mass, USA, D.C. Heath

largement adaptés et réinterprétés dans le cas de la France. L'objet n'est pas de présenter ces théories, mais d'utiliser certaines de leurs notions, en particulier les notions de marché interne, marché externe et marché professionnel, dans une perspective empiriste pour caractériser des types de mobilité professionnelle individuelle.

Une des questions sous-jacentes est celle de savoir si les formations du Cnam contribueraient à construire des « marchés professionnels » en ce sens qu'elles contribueraient à construire des qualifications transférables d'une entreprise à une autre et à accroître ainsi la mobilité.

La distinction entre marché interne et marché externe du travail donne un rôle prépondérant aux modalités de gestion de la main d'œuvre des entreprises qui apparaissent comme un élément structurant de la mobilité professionnelle. Les deux marchés placent l'individu dans deux situations différentes : sa mobilité est co-construite avec son organisation dans un cas, elle est le résultat de sa seule initiative sous contrainte du marché dans l'autre. Naturellement, in fine, marché interne et marché externe font partie du même ensemble : ils interagissent l'un sur l'autre et sont complémentaires. De plus dans la réalité la distinction n'est pas aussi nette. C'est en revanche une question de degré et de forme d'organisation : toute entreprise souhaite s'attacher plus ou moins durablement son personnel, est plus ou moins attentive à la permanence de certaines fonctions internes et met en œuvre un mode de gestion plus ou moins élaboré.

Les évolutions doivent aussi être prises en compte : la recherche d'une plus grande flexibilité dans la gestion des ressources en main d'œuvre de la part des entreprises vient directement contrarier la stabilité des marchés internes. De plus, au-delà des modes internes de gestion du personnel, la stabilité des marchés internes est remise en cause par la plus grande volatilité du tissu productif. En effet, l'intégration des marchés nationaux des capitaux au niveau européen, leur ouverture à un niveau mondial, engendrent des fusions et des restructurations qui entraînent des regroupements et des disparitions plus fréquents d'unités de production.

Au-delà de cette première distinction interne/externe, un troisième type de marché du travail peut être identifié : le marché professionnel. Il est présenté dans la littérature comme une variante du marché interne (qui peut être un marché interne d'entreprise ou de profession) car il est également organisé, cependant son organisation est d'une toute autre envergure et nécessite l'intervention d'acteurs externes bien plus nombreux. Dans un marché professionnel (Marsden, 1989¹⁰⁵), la qualification du salarié lui permet d'obtenir un poste qualifié dans plusieurs entreprises différentes. Sa qualification est donc transférable et on constate ainsi la possibilité d'une mobilité principalement horizontale (mais elle peut aussi être verticale) entre entreprises utilisant cette même qualification et définissant en conséquence leurs postes de travail. Cette transférabilité exige une codification et une standardisation de la qualification pour que les entreprises

¹⁰⁵ Marsden, D. (1989). *Marché du travail, limites sociales des nouvelles théories*. *Economica*, 267 p.

puissent connaître la nature et la qualité des connaissances des salariés. D'où la nécessité de développer des diplômes professionnels de différents niveaux.

Principalement analysés dans le cas des professions réglementées (avocats, médecins...), les marchés professionnels peuvent être étendus à des groupes professionnels moins contrôlés. Certains auteurs parlent de « marchés de diplômés » (Germe, 2001¹⁰⁶). Les marchés professionnels sont, comme l'ont rappelé de nombreux auteurs, une construction sociale exceptionnelle et instable en raison des nombreuses coordinations externes qu'elle nécessite, aussi difficiles à construire qu'à entretenir. Ces coordinations sont les résultats de l'action de l'ensemble des intermédiaires spécialisés sur ces marchés du travail qui organisent la profession et la contrôlent : organisations, ordres et syndicats professionnels qui définissent la profession, son évolution, ses quotas éventuels, presse spécialisée qui diffuse l'information, écoles professionnelles qui délivrent les diplômes et certificats et sélectionnent les candidats...

Traditionnellement et comparé à d'autres pays européens, le modèle du marché interne est considéré comme dominant en France (Marsden, 1989), bien que la mobilité externe existe, particulièrement en début de vie active. Sur les marchés internes, le salaire évolue essentiellement en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de la progression de l'individu dans les échelons hiérarchiques. On constate ainsi une importante influence de l'âge sur les salaires. Les grilles de salaire établissent une relation étroite entre la qualification du salarié, son poste de travail et son salaire de base. Cette relation a pour effet d'homogénéiser fortement les évolutions professionnelles et salariales à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle.

Cependant, au cours des années 1980, la mobilité externe s'est intensifiée avec les pertes d'emploi dans l'industrie au profit des activités de service et avec les restructurations qui ont conduit les grandes entreprises à réduire fortement leurs recrutements. De surcroît, les marchés du travail aussi bien internes qu'externes sont devenus de plus en plus sélectifs sous l'effet de la transformation des modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises (Beret-Dupray, 1998 ; Berton, 2000a¹⁰⁷). Au sein des marchés internes, la mise en œuvre de la logique de la compétence développe le caractère très spécifique des compétences acquises par le personnel et accroît de ce fait la dépendance des salariés à l'égard de leur employeur, d'autant plus que les formations générales qualifiantes en entreprise sont en nombre très réduit. Sur le marché externe, quel que soit leur âge, les moins diplômés connaissent des risques accrus de chômage et d'enfermement dans des emplois précaires.

¹⁰⁶ Germe, JF (2001) Entreprises et marchés du travail : quelles mobilités, quelles trajectoires. *Formation-Emploi* n° 76, 129-145.

¹⁰⁷ Beret, P. Dupray, A. (1998) La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance. *Formation-Emploi* n° 63, juillet-sept, 61-80
Berton, F. (2000). Acquérir un diplôme en cours de vie active, modèle social dépassé ou nouvel outil de gestion de la mobilité sur le marché du travail ? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle-Inetop* vol 29, 355-376

Alors que jusqu'au début des années 1980, de nombreux travaux montrent la meilleure rentabilité salariale des carrières effectuées sur les marchés internes (Glaude, 1986)¹⁰⁸, P. Beret (1992)¹⁰⁹ montre, à partir de la fin de cette décennie, une meilleure valorisation de la mobilité externe.

Dans le même temps, la flexibilisation et l'individualisation des rémunérations, qui caractérisent la gestion actuelle des ressources humaines, axée sur l'évaluation des performances individuelles conduisent à l'augmentation des différences de salaire entre individus au sein d'une même catégorie. Comme le soulignent D. Eustache et Y. Guillotin (1995)¹¹⁰ à propos d'un grand groupe industriel,

«les règles salariales mises en place (depuis la fin des années 1980) ont pour effet de différencier les trajectoires de carrière et de rémunération des groupes de salariés qui étaient auparavant caractérisés par des trajectoires assez fortement homogènes. Ces règles tendent à faire éclater les catégories professionnelles qui étaient définies par le système de classification antérieur, elles contribuent à la composition de nouveaux groupes » (p. 8),

si bien que, au plan salarial, la période actuelle qui se caractérise par une croissance des inégalités intracatégorielles, une plus grande différenciation entre individus censés appartenir aux mêmes groupes, voit apparaître une nouvelle ségrégation sociale (Fitoussi-Rosanvallon, 1996¹¹¹).

Les marchés professionnels du travail sont-ils appelés à se développer à partir du moment où l'on constate à la fois un affaiblissement et une transformation des marchés internes et la multiplication des diplômes professionnels à tous les niveaux de qualification ? A condition de ne pas s'arrêter à une conception restreinte des marchés professionnels qui privilégie la réglementation et le contrôle de la profession, le développement considérable des filières de formation professionnelles qu'a connu la France depuis quelques années a-t-il pu faire naître de véritables marchés professionnels ?

Si l'on considère les transformations du marché du travail en cours : réduction de la part relative des marchés internes, augmentation relative corrélative du marché externe, on est alors conduit à formuler l'hypothèse du développement d'un marché du travail moins soumis à des règles formelles liant formation et emploi inscrites dans les comportements individuels et dans l'organisation des entreprises telles que les

¹⁰⁸ Glaude, M. (1986) Ancienneté, expérience et théorie dualiste du marché du travail : une étude sur données individuelles. *Economie appliquée*, tome XXXIX, n° 4, 847-876

¹⁰⁹ Beret, P. (1992) Salaires et marchés internes : quelques évolutions récentes en France. *Economie Appliquée*, tome XLV n° 2, 5-22.

¹¹⁰ Eustache, D. Guillotin, Y. (1995) Analyse longitudinale et politique de rémunération, un premier exemple. Contribution présentée au XLIVème Congrès de l'Association française de Science Economique. Paris, septembre, 18 p.

¹¹¹ Fitoussi, JP. Rosanvallon, P. (1996). *Le nouvel âge des inégalités*. Seuil, 238 p.

correspondances formation-emploi ou qualification-classification-salaire. Cette évolution pourrait conduire à l'alternative suivante :

- Soit à un affaiblissement des appartenances professionnelles et à des discontinuités professionnelles. Il s'agirait pour les individus de se préparer au marché plutôt qu'à une profession en saisissant les opportunités (Germe-Pottier, 1998¹¹²), ce qui induirait le comportement modélisé par la théorie du capital humain : l'individu se produit lui-même comme marchandise en fonction des signaux de prix (A. Vinokur, 1995¹¹³),
- Soit à la constitution de marchés professionnels qui serait une alternative positive face aux aléas du marché et de l'individualisation. Ils nécessitent une organisation externe, et non plus seulement interne comme sur les marchés internes, source d'ouverture de l'espace professionnel. M. Piore (2000) cité par H. Petit (2001)¹¹⁴ considère que la stabilité du métier constitue le pôle référent des nouvelles dynamiques individuelles.

Un marché du travail caractérisé par le renforcement des effets de signalement qui réduisent le champ des possibles pour un individu et par un renforcement de la sélectivité des marchés externes et internes

De nombreux auteurs soulignent que, dans le cas de la France, les diplômes et les certifications des formations seraient davantage un signal des aptitudes de leurs titulaires qu'un indicateur d'investissement en capital humain (Verdier, 1995 ; Vinokur, 1995 ; Beret-Dupray, 1998)¹¹⁵. Ces termes sont utilisés en référence à la théorie économique néo-classique du capital humain (Becker, 1964)¹¹⁶ et à un de ses prolongements, la théorie du filtre (Arrow, 1973 ; Spence, 1974)¹¹⁷. Selon la théorie du filtre, qui se situe dans le même cadre paradigmatique que la théorie du capital humain mais en conteste certains éléments, la formation en tant que telle n'agit pas sur la productivité des individus, elle ne fait que trier, filtrer et signaler les individus les plus

¹¹² Germe, JF. Pottier, F. (1998) Trajectoires professionnelles et formation : se préparer à une profession ou s'adapter au marché. *Mélanges en hommage à Jean Vincens*. Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, 597-613

¹¹³ Vinokur, A. (1995). Réflexions sur l'économie du diplôme. *Formation-Emploi* n° 52, 151-183

¹¹⁴ Piore, M. (2000) Identity and career mobility. Proposal submitted to the National Science Foundation, January, cité par Petit, H. (2001) Cambridge contre Cambridge : une version segmentationniste, document de travail Matisse, septembre

¹¹⁵ Verdier, E. (1995) Politique de formation des jeunes et marché, du travail, la France des années quatre-vingts. *Formation-Emploi* n° 50, avril-juin 19-40, Vinokur, A. (1995) Réflexions sur l'économie du diplôme. *Formation-Emploi* n°52, oct-déc. 151-183, Beret, P. Dupray, A. (1998) La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance. *Formation-Emploi* n° 63, juillet-sept, 61-80

¹¹⁶ Becker, GS. (1964) *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. The University of Chicago Press (Third Edition, 1993)

¹¹⁷ Arrow KJ. (1973) Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2, 193-216, Spence, MA. (1974) *Market signalling, informal transfer in hiring and related screening process*. Harvard University Press, Cambridge.

productifs en fonction de qualités innées ou acquises ailleurs. Dans une version faible de cette théorie, la formation ne sélectionne pas elle-même les individus les plus aptes, elle produit un critère de sélection socialement accepté : le diplôme.

Les diplômes et les certifications des formations joueraient pour les entreprises le rôle d'un signal d'une compétence potentielle. Mais il existe différentes façons de comprendre ce rôle de signal et ce que l'on entend par le terme de compétence. Pour les économistes néoclassiques, la compétence individuelle s'exprime en termes de productivité. Ils considèrent que la formation fournit une information aux employeurs sur la productivité potentielle des salariés, particulièrement au moment du recrutement. Elle sert principalement de mesure des facultés productives individuelles face à l'incomplétude du contrat de travail.

Devant la difficulté à définir réellement ce qu'est la productivité et ce qu'est la compétence en termes substantiels, un autre concept est mis en avant, celui d'employabilité. Actuellement le concept d'employabilité se renouvelle par rapport à son acceptation statistique initiale (voir chapitre 1)(Gazier, 1990)¹¹⁸. Il devient non plus un attribut statique mais une responsabilité dynamique de l'individu avec toutes les implications personnelles que cela suppose. Il s'agit pour l'individu d'être disposé à se mobiliser de façon quasi permanente pour rester ou devenir employable (Berton-Guy, 1999)¹¹⁹. La formation suivie est alors un indicateur parmi d'autres de différenciation de l'individu qui renseigne sur son employabilité, plus particulièrement là aussi au moment du recrutement. La compétence individuelle est alors assimilée à l'employabilité, " *notion complexe qui inclut des aptitudes à la mobilité et à l'insertion dans les collectifs de travail et dans les modes de fonctionnement propres à chaque entreprise* " (Vinokur, 1995, opus cité p. 163).

Du côté des individus, les diplômes et les certifications acquises en cours de vie active peuvent être un moyen de se situer à armes égales par rapport aux plus jeunes sur le marché du travail. Au cours du temps, le niveau moyen de formation initiale s'élève de façon générale et homogène et la structure par niveau de diplôme se déplace vers le haut (Espinasse-Vincens, 1998)¹²⁰, en même temps que la professionnalisation des formations (et des diplômes) se renforce. De ce fait, chaque nouvelle génération est plus formée et plus diplômée que la précédente, ce qui renforce la concurrence entre les générations et peut susciter le désir pour les plus anciens de se mettre à niveau et d'acquérir le diplôme attestant leur niveau professionnel atteint. Il s'agirait ainsi pour les individus de satisfaire à la norme en usage, le diplôme étant un élément qui leur permet d'être qualifiés dans la compétition pour l'accès à des emplois en nombre limité.

¹¹⁸ Gazier B. (1990) L'employabilité, brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du travail* vol XXXII n°4, 575-584

¹¹⁹ Berton, F. Guy, T. (1999) La mobilité professionnelle, objet et enjeu des nouvelles régulations de la relation formation-emploi in Doray, P. et Maroy, C. (Eds) *Les relations entre économie et éducation : vers de nouvelles formes de régulation ?* A paraître aux Ed De Boeck, Collection Perspectives en Education.

¹²⁰ Espinasse, JM. Vincens, J. (1998). Diplômes et marché du travail en Europe. Rapport du Lhire réalisé pour le Cedefop

En même temps, l'élévation et la multiplication des formations initiales suscitent le développement d'une logique de sélection des salariés (Beret-Dupray, 1998, opus cité).

Ils peuvent aussi être un moyen de transformer des qualifications spécifiques (fruit de l'expérience professionnelle et/ou de formations internes aux entreprises) en qualifications plus générales (et transférables) face à un marché du travail externe et interne de plus en plus sélectif. Sur le marché externe, quel que soit leur âge, les moins diplômés connaissent des risques accrus de chômage et d'enfermement dans des emplois précaires. Plusieurs phénomènes contribuent à renforcer cette sélectivité et le risque de chômage : les modes actuels de gestion des entreprises axés sur la flexibilité externe, la réduction des effectifs dans les secteurs à gestion interne de l'emploi et l'absence de reconnaissance des compétences spécifiques acquises en interne. C'est dans ce cas où l'acquisition d'un diplôme ou d'une certification représente le plus nettement un signal d'employabilité en attestant vis à vis des futurs employeurs à la fois un niveau de formation et la capacité de transférer à d'autres situations professionnelles les qualifications acquises antérieurement. Au sein des marchés internes, la mise en œuvre de la logique de la compétence développe le caractère très spécifique des compétences acquises par le personnel et accroît de ce fait la dépendance des salariés à l'égard de leur employeur, d'autant plus que les formations qualifiantes en entreprise sont en nombre très réduit. Pour une très large majorité, les formations en entreprise s'inscrivent dans une logique d'adaptation de court terme : elles sont de très courte durée (autour 50 heures en moyenne par stagiaire) et débouchent de moins en moins fréquemment sur une certification. Les individus peuvent être alors tentés d'obtenir par eux-mêmes une certification cohérente avec leur activité actuelle ou leur projet professionnel.

Des motivations individuelles inférées d'une caractérisation objective et homogène d'un individu à l'autre des situations sur le marché du travail

Le comportement des individus au travail n'est pas indépendant de la possibilité qui leur est offerte de réaliser un projet d'évolution professionnelle (G. de Bonnafos, 1989¹²¹). Ces projets ne résultent pas exclusivement de leurs caractéristiques individuelles, milieu social d'origine ou niveau de formation. Ils ne sont pas intangibles et se construisent aussi sur le marché du travail ou dans l'entreprise, en interaction ou en réaction au « traitement » opéré par ce marché et/ou à la politique de gestion des ressources humaines qui est menée. Ils dépendent de la façon dont l'individu perçoit son positionnement. Des facteurs organisationnels et sociaux influencent cette perception : l'existence de possibilités d'évolution, mode d'organisation du travail, possibilités de formation formelle ou informelle, réseau de relations sociales et professionnelles dans lequel les individus sont insérés, pratiques de gestion du personnel, temps passé dans un autre « monde » social.

Le processus qui conduit s'inscrire dans une formation professionnelle en cours de vie active est évidemment variable d'un individu à l'autre. Compte tenu du caractère professionnel de la formation considérée ici (les formations du Cnam), on peut penser que les conditions antérieures de formation, d'activité et d'emploi n'ont pas été sans

¹²¹ de Bonnafos, G. (1989). Le comportement des techniciens au travail : l'interaction entre les projets individuels et les pratiques de gestion du personnel. *Cereq-Bref* n°43, mai, 4 p.

influence dans la décision de suivre cette formation. Peut-être pas complètement mais en partie, la formation et ses caractéristiques peuvent « s'expliquer » par les différentes situations professionnelles occupées et la place dans la hiérarchie sociale qui en découle. Il est nécessaire aussi de supposer que les individus sont rationnels : quelle que soit leur situation, ils espèrent que cette formation, qui nécessite un investissement important, leur sera utile. Chacun a considéré qu'il en avait, d'une façon ou d'une autre, besoin et a réussi à la suivre. Une anticipation de ses effets positifs sur la vie professionnelle a probablement été nécessaire pour que des individus se lancent dans cette action. C'est cette anticipation rationnelle du rôle de la formation par rapport au marché du travail et plus précisément par rapport aux trajectoires professionnelles antérieures des individus sur ce marché qu'il devient nécessaire d'appréhender.

10.3. - Un acteur autonome sous contraintes dont la trajectoire de mobilité est le révélateur du fonctionnement du marché du travail

L'hypothèse d'autonomie sous contrainte des acteurs est explicitement formulée. Son utilisation est justifiée par l'évolution globale de la mobilité professionnelle : la mobilité de la main-d'œuvre s'est trouvée affectée par la flexibilisation de la demande de travail : la mobilité, plus fréquemment contrainte, passe de plus en plus souvent par des périodes de chômage et par des changements d'entreprise du fait du développement des contrats de travail précaires. Les enquêtes nationales françaises (enquêtes Formation-Qualification Professionnelle de l'Insee) montrent que la mobilité professionnelle est de moins en moins souvent une mobilité ascendante promotionnelle au sein des filières professionnelles des grandes entreprises. Le marché externe intervient beaucoup plus activement. Ces évolutions témoignent non seulement de la transformation des règles de fonctionnement des marchés internes des grandes entreprises, mais aussi de la profonde transformation du système productif dont les composantes deviennent plus volatiles et les liens plus instables. Dans ce contexte, les trajectoires individuelles de mobilité sont de moins en moins une construction de l'entreprise, elles dépendent de plus en plus des initiatives des individus.

Ce développement rejoint un constat de M. Piore (2000) cité par H. Petit (2001)¹²² concernant les transformations récentes du rôle de l'entreprise sur le marché du travail : l'entreprise ne constitue plus le référent stable des mobilités individuelles comme elle a pu l'être dans les années 1970. Le niveau individuel devient la première référence pour l'analyse de la mobilité. Cependant M. Piore attache cette transformation au passage d'une production de masse à une production flexible qui selon lui consacrerait la fin du dualisme. Or s'il est vrai que les marchés internes et externes du travail se transforment, les observations nées de travaux empiriques ne peuvent conclure à leur disparition.

C'est ainsi que l'analyse des trajectoires professionnelles d'étudiants du Cnam montre de fortes différenciations entre les individus selon le type de marché du travail sur lequel ils sont insérés. Ces différenciations s'expriment aussi bien en termes de salaire que d'usage des formations suivies et d'usage des diplômes obtenus (Berton, 1999, 2000).

¹²² Petit, H (2001) opus cité

La permanence des contraintes structurelles permet de soutenir l'hypothèse d'une autonomie sous contrainte. Dans le contexte professionnel actuel, l'individu est enjoint d'être responsable de sa carrière professionnelle. L'autonomie qui lui est imposée ne tient pas compte des contraintes qu'il subit mais en fait un acteur à part entière de la régulation du marché du travail. Un autre élément, signalé par A. Dupray (1995)¹²³ vient renforcer cette hypothèse de contraintes structurelles. Il constate qu'à partir de la décennie 1980 par rapports aux années antérieures, l'individu dispose d'une autonomie plus réduite dans la construction de son cheminement professionnel par rapport aux cohortes antérieures, «*autrement dit, chaque étape de sa trajectoire aurait une incidence plus prononcée sur son devenir et la situation sur laquelle elle s'ouvre* » (p. 118) en raison du renforcement des effets de signalement. L'individu est appelé à devenir acteur du marché du travail dans un jeu inégalitaire. Cette conception, apparemment fondée sur un dialogue d'égal à égal entre les deux partenaires, y superpose une relation inégalitaire par nature (cf. les travaux sur la subordination de ML. Morin et ceux d'A. Supiot¹²⁴).

11. - Demande individuelle de formation (1998 -...)

Il s'agit d'un projet encore non achevé mené en collaboration avec M. Correia, sociologue au Laboratoire Georges Friedmann de Paris I qui débouche sur la coordination d'un ouvrage collectif dont la publication est prévue fin 2003. Ce projet est né du fait que nous avons tous deux travaillé sur la population des étudiants du Cnam. Or le Cnam peut être considéré comme la figure emblématique de la demande individuelle de formation, puisque s'y inscrivent (apparemment) de leur plein gré des personnes qui désirent reprendre des études professionnelles supérieures (voir la partie 10 : Trajectoires de mobilité et de formation)¹²⁵.

11.1. - Une identification difficile, des motivations inférées de la situation présente et passée de l'individu

¹²³ Dupray, A. (1995) opus cité

¹²⁴ Morin, ML (1998) Crise de la société salariale et transformation des relations contractuelles. *Note du Lhire*, mars, n° 274, 98-13, 28 p. ; Morin, ML (1999) *Prestation de travail et activité de service*. La Documentation française ; Supiot, A. (2000) Les nouveaux visages de la subordination, *Droit Social*, n° 2, février, 131-145

¹²⁵ Berton, F. (1996) Les formations de promotion professionnelle : essai de dénombrement des stagiaires à travers les documents annexes aux projets de loi de finances de 1970 à 1996. Document d'accompagnement de la table ronde n°1. Colloque De la promotion sociale à la formation tout au long de la vie : nouvelles trajectoires, nouveaux besoins, Cereq-Cnam-Dfp, 25 mars, 4 p.
Berton, F. (2001) La demande individuelle de formation en cours de vie active et ses particularités institutionnelles françaises. Formation, insertion et carrières en Europe, lundi 2 avril 2001 « *La formation tout au long de la vie, logiques institutionnelles et usages individuels de la formation* ». Les cahiers du Lasmus, série Séminaire n° 01-1, 7-21
Berton, F. Correia, M. Lespessailles, C. Maillebois, M. (à paraître) *La demande de formation : quelle place à l'initiative individuelle ?* L'Harmattan, Logiques sociales, Cahiers du Griot.

L'interrogation sur l'initiative de la formation n'est pas une interrogation courante. Le sens commun considère implicitement que l'individu est favorable, est en accord avec le fait de suivre une formation qui ne peut que lui être bénéfique (c'est un droit acquis, c'est une faveur qui est consentie, c'est un progrès social...). Les vertus de la formation sont un héritage du siècle des Lumières dont il ne convient pas de remettre en cause le principe sous peine de retomber dans l'obscurantisme. Mais au-delà ?

Les thèses sur l'évolution du travail ainsi que celles sur la formation professionnelle accordent a priori un rôle central à l'individu et à ses capacités d'initiative « acteur de sa formation », « gestionnaire de sa carrière », quelle que soit sa situation. Derrière l'affirmation d'un nouveau type de relations professionnelles fondées à la fois sur la responsabilisation, l'autonomie et la polyvalence, où l'initiative semble occuper une place centrale, l'on assiste à un resserrement sur le travail productif et à une emprise de plus en plus forte du travail qui s'étale dans le temps et dont la charge intellectuelle s'accroît. Le paradoxe que constitue l'autonomie dans la subordination permet en effet des jeux complexes dans lequel l'initiative des individus est plus ou moins autorisée et recherchée.

L'identification de l'initiative individuelle est difficile voire impossible dans les dispositifs de formation tels qu'ils sont conçus car l'initiative ou l'origine de la demande de formation n'est pas un critère de classement retenu. Elle ne peut cependant pas être détachée de la conception et de l'évolution du système de formation professionnelle continue (FPC). La Loi de 1971 a en effet rendu la formation continue entièrement dépendante du travail. Et cette conception s'oppose à l'idée de formation sur l'initiative de l'individu ou tend du moins à la restreindre. Il en résulte une tension entre deux pôles, sensible dès les années 1970 : les demandes et intérêts des entreprises, où la formation apparaît, pour les plus importantes d'entre elles, comme un outil de gestion dès les années 1980, et les demandes et intérêts individuels. Cette tension donne naissance à des configurations décisionnelles complexes et à des dispositifs de formation qui tentent de concilier ces deux pôles, entreprises et individus : le co-investissement formation, le capital-temps formation et plus récemment, les accords sur les 35 heures.

Quand on analyse la décision d'entrer en formation professionnelle en cours de vie active, il est difficile de penser que cette action est le fruit du hasard. On peut penser que les individus qui ont décidé de suivre une formation de ce type ont évalué favorablement l'impact qu'elle pourra avoir sur leur vie professionnelle. De ce point de vue les individus sont rationnels : quelle que soit leur situation, ils espèrent que cette formation professionnelle, qui nécessite un investissement important, leur sera utile. Chacun a considéré qu'il avait, d'une façon ou d'une autre, besoin de cette formation. Une connaissance et une anticipation de ses effets positifs sur la vie professionnelle ont probablement été nécessaires pour que des individus se lancent dans cette action. Comment se sont formées cette connaissance et cette anticipation ? Il est difficile de penser que la situation passée de l'individu est sans effet, l'ensemble de ses expériences vécues, qui forment son univers de référence de même que la connaissance qu'il a d'autres situations par rapport auxquelles il peut s'évaluer.

Si l'on pose l'hypothèse que la demande individuelle de formation trouve son origine dans la situation professionnelle antérieure à l'entrée en formation. Quatre cas peuvent se présenter :

- Une situation objectivement défavorable (faisant naître un sentiment d'injustice dont on veut réparation). Ce peut être une situation de déqualification formelle des emplois occupés par rapport au niveau atteint à la sortie de la scolarité, ce peut être une situation de précarité, alternance d'emploi et de chômage ou situation longue de chômage ; mais ce peut aussi être une absence de reconnaissance de la part de l'entreprise des compétences réellement exercées,
- Une situation d'indifférence de l'entreprise par rapport aux projets du salarié : activité sans perspective, salarié non sélectionné pour les formations financées par l'entreprise,
- La situation symétrique d'indifférence du salarié par rapport aux projets de l'entreprise : le salarié ne souhaite pas mêler l'entreprise à ses projets pour ne pas être dépendant,
- Les situations de co-investissement

L'analyse des effets de la formation est considérée alors par rapport à la trajectoire professionnelle. La formation est resituée dans l'ensemble de la trajectoire qui est comprise comme le résultat d'une stratégie individuelle et de facteurs structurels liés au fonctionnement du marché du travail : l'individu peut chercher à jouer avec les possibilités qui lui sont offertes et utiliser la formation pour modifier son environnement économique mais certaines contraintes structurelles se maintiendront.

11.2. – Individualisation et interactions

Une hypothèse précédemment émise (chapitre 3) avait développé l'idée d'une cohérence entre le système de formation professionnelle continue né de la Loi de 1971 et le contexte socio-économique des années 1960. On peut considérer que le modèle productif taylorien-fordien n'est pas très propice à la formation individuelle, mais que les nouvelles conditions d'exercice du travail rendent les pratiques de formation individuelle à la fois plus nécessaires et plus accessibles. Le développement de nouvelles conditions de travail (contrat de travail atypique, flou des frontières entre emploi-inactivité-chômage, diversité des formes d'exercice de l'activité professionnelle : pluriactivité, multiemployeurs, temps partiel contraint...) serait plus propice à l'apparition de pratiques de formation individuelles. Ce mouvement milite pour dégager la formation du contrat de travail¹²⁶, mais présente aussi la caractéristique de rendre l'individu de plus en plus responsable de lui-même.

¹²⁶ La dépendance de la formation du travail a abouti à ce que se soient les entreprises qui demandent, financent, organisent les formations pour leurs salariés. Dans un tel cadre, la formation dépend à la fois d'un statut, de la volonté de l'employeur et de la permanence dans un emploi, l'employeur investissant en formation sur ses salariés permanents. Le dispositif de la FPC « repose sur la seule considération des rapports entre un individu et le contrat de travail » (JF Nallet, 1991, Le droit de

Pourtant, un tel schéma n'est pas exempt de paradoxe. Historiquement, on peut schématiser un double mouvement inversé entre individuel et collectif et entre formation initiale et continue. Les années de croissance assises sur un mode de régulation fordien étaient caractérisées par un système éducatif qui assurait la reproduction sociale. C'est pourtant une période qui ouvrait des possibilités de promotion sociale individuelle au moyen de la formation continue (Berton, 2001, opus cité, p. 11). On pourrait penser qu'un mode de gestion plus individualisé de la main d'œuvre ouvrirait la voie à des possibilités individuelles de promotion professionnelle ou sociale renforcées, il n'en est apparemment pas ainsi, les possibilités récentes de promotion liées à la formation sont plus faibles. En revanche la hausse continue des niveaux de formation initiale et des niveaux de diplômes depuis les années 1980 et jusqu'en 1995 (Espinasse-Vincens, 1998, Béduwé-Germe, 2003)¹²⁷ a produit la promotion collective de toute une génération sans remettre en cause les positions respectives au sein de la structure interne des niveaux.

Production	Formation
<i>Taylorisme-fordisme</i> - Gestion de masses de travailleurs - Grandes catégories professionnelles	- Reproduction sociale par la formation initiale - Promotion sociale individuelle par la formation continue
<i>Ere postindustrielle</i> - Gestion individualisée de la main-d'œuvre	- Promotion collective générationnelle en formation initiale par accroissement des niveaux d'éducation et de diplôme - Ralentissement de la promotion individuelle par la formation continue

Dans quelle mesure peut-on soutenir l'hypothèse que le désir de formation individuelle dans un but de promotion professionnelle ou sociale, à un niveau très général, se trouverait maintenant en large partie assouvi par l'accroissement massif et rapide de l'accès des jeunes à des niveaux d'éducation plus élevés que ceux de leurs parents, qui eux, souvent contraints à quitter tôt l'école, pouvaient éprouver un besoin de rattrapage en cours de vie active ? Ceci peut expliquer en partie mais pas complètement les différences de formes de mobilité intergénérationnelle (promotion professionnelle versus mobilité horizontale). En ce qui concerne la mobilité intragénérationnelle, avoir acquis un niveau de formation initiale déjà élevé, réduit mécaniquement la probabilité d'en obtenir un supérieur (il n'y a plus beaucoup de degrés à gravir), d'où une désincitation à la promotion. Cependant, chaque classe d'âge est sortie du système scolaire à un niveau moyen supérieur à la précédente jusqu'en 1995, d'où une incitation

la formation : une construction juridique fondatrice. *Formation Emploi* n° 34, avril-juin, p 6). On a donc affaire à un droit du travailleur et non du citoyen

¹²⁷ Espinasse, JM. Vincens, J. (1998) opus cité, Beduwé, C. Germe, JF. (2003) Poursuivre des études : un choix influencé par le marché du travail. *CEE-Quatre Pages* n° 56, 4 p.

à la promotion en cours de vie active pour les plus anciens si on accepte l'idée d'une concurrence entre générations pour l'accès aux emplois (Berton, 2000, opus cité).

Il convient avant tout d'interroger l'idée d'initiative ou de demande individuelle de formation dans le contexte du développement de pratiques sociales individualisantes que ce soit dans les entreprises, de la part des gestionnaires de l'emploi sur le marché du travail mais aussi à l'école, dans la famille¹²⁸... Ce développement est concomitant d'une interrogation sur l'individu de la part des sociologues et de la constitution de jalons pour la création d'une sociologie de l'individu¹²⁹. D. Martucelli (2000)¹³⁰ constatant que les marges de manœuvre sont plus ouvertes dans la société alors que les rapports structurels de domination existent toujours, conclut à un contexte inédit de positions sociales fluctuantes qui nécessite un mode d'analyse à mi-chemin entre une analyse qui porte le regard exclusivement sur les structures sociales et une analyse qui le porte exclusivement sur les individus considérant que l'une ou l'autre voie débouche sur une impasse.

Dès les années 1980 C. Paradeise¹³¹ constate un renouveau d'intérêt pour l'appréhension des comportements individuels dans une approche interactionniste des marchés du travail. Elle propose une conception de l'individu où les déterminants sociaux jouent un rôle secondaire, ils sont définis à travers l'interaction immédiate ou plus ancienne d'acteurs individuels¹³². Cependant les individus ne sont pas non plus laissés entièrement à eux-mêmes, ils sont des acteurs sociaux, encadrés dans et produisant le social :

¹²⁸ Cette question de l'individualisation de la société mérite d'être discutée : il s'agit d'une injonction de la part de la société qui demande aux individus d'être responsables d'eux-mêmes mais assez peu d'un traitement véritablement individuel des personnes. Le jugement porté sur les personnes est toujours et peut-être de plus en plus fonction de catégories statistiques construites. Naturellement ces catégories sont de plus en plus affinées que ce soit par le biais de segmentation de clientèle dans le marketing ou par le biais de catégories de la politique sociale. Dans le même mouvement leur utilisation dans un sens normatif (de la normalité statistique à la normalité sociale) se renforce si bien que les « hors-normes » (ou ceux éloignés du centre de la catégorie) inévitables dans un tel mode de traitement sont de plus en plus hors normes et non pris en considération.

¹²⁹ En ce qui concerne les pratiques sociales actuelles d'autonomisation de l'individu, de nombreux sociologues ont développé des travaux depuis une vingtaine d'années (Elias, 1991 ; Castel, 1995 ; Dumont, 1983, Ehrenberg, 1995 ; Beck, 1994 ; Touraine, 1998 ...) : évolution de la conception de l'individu, rapports entre initiative individuelle et normes institutionnelles, entre autonomie et responsabilité, entre contraintes et liberté... Martucelli, D. (2002) *Grammaires de l'individu*, Paris Gallimard,
Pour une synthèse voir Martucelli, D. (à paraître) la sociologie et la question de l'individu : société et individu / individu et société ? in Berton, F. Correia, M. Lespessailles, C. Maillebouis, M. (à paraître) *La demande de formation : quelle place à l'initiative individuelle ?* L'Harmattan, Logiques sociales, Cahiers du Griot.

¹³⁰ Martucelli, D. (2000) *Dominations ordinaires. Exploration de la condition moderne*. Balland, coll Voix et regards, 362 p.

¹³¹ Paradeise, C. (1988) Acteurs et institutions, la dynamique des marchés du travail. *Sociologie du travail* n°1/1988, 79-105

¹³² On retrouve là les fondements de l'individualisme méthodologique

«On s'accorde généralement à faire sa place à l'individu en le traitant comme un être actif dont le comportement n'est pas pure résultante de la position sociale ou de la socialisation. Dans cette perspective, le comportement individuel doit être conçu simultanément comme produit d'une dynamique et producteur de la société... (Cela) conduit à penser le social, non comme un donné mais, mais comme la production incertaine et diversement cristallisée de l'interaction entre acteurs individuels » (p. 80)

Pour sa part et dans le même ordre d'idée, C. Dubar¹³³ considère « *le social comme un ensemble de rapports sociaux non intégrés dans aucun système global* » (p. 34). Du fait que les sociétés modernes deviennent de plus en plus hétérogènes, pluralistes et individualistes, il estime que le « sens subjectif » et le « rapport à autrui » accompagnant les pratiques socialisées deviennent des critères essentiels de détermination. Il n'existe tout au plus qu'une multiplicité de « systèmes d'action concrets », structurés comme autant de jeux dont les acteurs doivent constamment renégocier les règles. La régulation sociale ne peut plus reposer que sur des compromis d'intérêt, des négociations multiples et des arrangements locaux.

A. Ehrenberg ((1995)¹³⁴) va plus loin sur le sens de l'individualisme et les conséquences de l'autonomie :

« Nous sommes entrés dans une société de responsabilité de soi : chacun doit impérativement se trouver un projet et agir par lui-même pour ne pas être exclu du lien, quelle que soit la faiblesse des ressources culturelles, économiques ou sociales dont il dispose (p. 14)... Le nouvel « individualisme » signale moins un repli généralisé sur la vie privée que la montée de la norme d'autonomie : se comporter en individu signifie décider de sa propre autorité pour agir par soi-même, avec les libertés, les contraintes et les inquiétudes qu'une telle posture implique... » (p. 19)

La mise en œuvre d'une telle norme est claire dans la position du Medef lors de la négociation non aboutie sur la formation professionnelle en 2001 qui non seulement insiste sur la responsabilisation des salariés, mais cherche à institutionnaliser un partage des rôles tel qu'il a été précisé dans Berton, 2001, opus cité p. 13 :

- Les chômeurs sont plus fréquemment que les salariés appelés à se former sur leur propre initiative et aussi à financer eux-mêmes leur formation, y compris dans le cas d'une formation professionnelle. Ils deviennent de ce fait pleinement responsables, y compris financièrement, de leur réinsertion dans un emploi. Ce constat pose deux questions : tout d'abord celle du lien entre initiative et responsabilité dans une société où l'Etat-Providence est fortement remis en cause et celle de la permanence des inégalités face à la formation, malgré l'importante intervention publique,

¹³³ Dubar, C. (1996) La socialisation : paradigmes, méthodes et implications théoriques in Francq, B. Maroy, C. (Eds) *Formation et socialisation au travail*. De Boeck, Coll Perspectives en Education, 1996, 25-39

¹³⁴ Ehrenberg, A. (1995) *L'individu incertain*, Calmann-Lévy coll Essai Société, 351 p.

- Une sorte de partage des responsabilités selon les objectifs de la formation : l'entreprise finance des formations courtes d'adaptation à l'emploi ou au poste de travail, les individus assurent leur promotion professionnelle et leur développement culturel. Ce nouveau partage, qui entérine partiellement les faits, remet profondément en cause l'esprit et les objectifs originels de la loi de 1971 où demande individuelle et demande collective devaient se trouver mêlées.

11.3. - Un acteur autonome mais contraint, doté d'une rationalité limitée et poussé à prendre des initiatives dans le cadre des nouvelles normes de gestion de main d'œuvre des entreprises

L'autonomie est très explicitement reconnue aux individus. Il s'agit maintenant de l'expliquer plus précisément. Dans l'ensemble de mes travaux qui y font référence, ce terme revêt trois sens : le premier consiste en une caractéristique de comportement individuel, le second est nécessité logiquement par l'analyse des trajectoires individuelles, le troisième est une nécessité sociale qui découle des modalités de gestion de main d'œuvre des entreprises.

On a affaire à trois registres d'explication de statut différent : une hypothèse préalable et générale de comportement d'acteur dans le premier cas, une construction théorique dans le deuxième, un résultat de recherche dans le dernier. Les sens donnés à l'autonomie seront naturellement différents dans ces trois cas, mais ils s'articulent étroitement : il n'est pas possible de ne prendre en compte qu'une seule des trois acceptations du terme.

1) Une caractéristique individuelle : le dépassement des déterminismes sociaux et culturels

Cette hypothèse préalable et générale de comportement d'acteur peut paraître posée a priori et somme toute relativement congruente avec la théorie standard généralement mobilisée pour des travaux de ce type sur les carrières individuelles. Il n'en est pas ainsi car l'individu de la théorie néoclassique n'a pas de réelle autonomie de comportement ni beaucoup de consistance, il est entièrement déterminé par ses calculs de maximisation éventuellement limités par des difficultés d'information ou par la difficulté des raisonnements conditionnels. Le déterminisme (au sens courant de prévisible) est présent dans l'individu de la théorie néo-classique puisque l'individu est entièrement soumis à son propre intérêt qui résulte d'un calcul rationnel et donc prévisible, une fois connue sa fonction d'utilité¹³⁵.

¹³⁵ « Si la fonction d'utilité de l'agent qui choisit est pleinement spécifiée à l'avance, le choix devient purement mécanique. Aucune décision en tant que telle n'est exigée. Il n'y a pas d'alternative. D'un autre côté, si la fonction d'utilité n'est pas pleinement spécifiée, le choix devient réel et les décisions imprévisibles». Buchanan, JM (1979) *What should economists do?* Liberty Press Indianapolis, 25 cité par Meidinger, C. (1994) *Science économique : questions de méthode*. Vuibert Economie, 94-95. Le paradoxe, souligné par C. Meidinger à la suite de JM. Buchanan, est qu'au moment où la science économique met l'accent sur la notion de choix, elle met simultanément les agents dans un environnement qui interdit toute notion de choix économique pertinent, cette situation étant, selon l'auteur, le prix à payer pour construire une science prévisionnelle du comportement. Une autre façon de considérer le déterminisme comportemental est la référence à la fiction de « l'agent représentatif » (ou de l'homme moyen de Quételet) fondé sur l'hypothèse que les choix de tous les agents

Or l'autonomie dont il est question ici concerne justement la capacité à s'extraire des déterminismes de quelque ordre qu'ils soient pour exercer ses facultés de pensée et d'action en toute conscience. Considérée de ce point de vue, l'autonomie est un idéal d'émancipation individuelle. Certains sociologues considèrent que l'aptitude à l'autonomie et à la responsabilité en tant que qualité individuelle serait le résultat d'une socialisation réussie. Or la fragilisation des liens sociaux fragilise l'individu lui-même et compromet son émancipation (Y. Benarrosh, 2000, B. Perret, 2001)¹³⁶.

2) Une nécessité logique : l'analyse du marché du travail

Une des hypothèses de base du travail sur les trajectoires individuelles, qui forment l'unité d'observation, est qu'elles sont considérées non pas pour elles-mêmes mais en tant que révélateurs du fonctionnement du marché du travail :

« Les trajectoires des individus sur le marché du travail sont un révélateur du fonctionnement de ce marché. Elles renseignent à la fois sur les modalités de gestion de main d'œuvre des entreprises et sur les stratégies professionnelles que les individus développent pour s'adapter aux conditions qui s'imposent à eux » (F. Berton, 2000, p. 356¹³⁷).

C'est à dire que les trajectoires révèlent à la fois des stratégies individuelles (choix d'orientation scolaire, professionnelle, de carrière...) et des contraintes institutionnelles : politiques d'entreprises, politiques publiques d'éducation et de gestion du travail... Si la construction théorique laisse une place à des stratégies individuelles à côté de contraintes institutionnelles, c'est que les individus sont non seulement dotés d'autonomie dans le sens précisé précédemment, mais aussi de capacités à utiliser les contraintes qui se présentent à eux dans un cadre de rationalité limitée. On peut alors dire que l'autonomie dans ce sens correspond à la capacité à transformer des contraintes en ressources.

3) Une nécessité sociale : la norme d'autonomie

Dans cette optique, l'usage du terme d'autonomie est justifié par l'appel à l'autonomie fait dans les modalités de gestion de main d'œuvre des entreprises. Comment un résultat de recherche importé de travaux de sociologues dans les années 1985, (celui sur la marge de liberté des titulaires d'emploi) a été transposé et transformé en hypothèse de comportement d'acteur (l'autonomie sous contrainte) à partir de 1996 ?

différents d'une même catégorie peuvent être traités, en dépit de leur extrême hétérogénéité, comme le choix d'un "individu représentatif" standard qui maximiserait son utilité.

¹³⁶ Benarrosh, Y. (2000) Le travail : norme et signification, CEE, Document de travail n° 4, oct, 20 p. ; Perret, B. (2001) Préface in Lévesque, B. Bourque, GL. Forgues, E (2001) *La nouvelle sociologie économique*, Desclée de Brouwer, sociologie économique, 9-15

¹³⁷ Berton, F. (2000) Acquérir un diplôme en cours de vie active, modèle social dépassé ou nouvel outil de gestion de la mobilité sur le marché du travail ? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle-Inetop*. Vol 29 n° 2, juin, 355-376

Cette hypothèse provient de travaux antérieurs qui ont largement utilisé les résultats de travaux sociologiques sur la transformation des modalités de gestion de la main d'œuvre des entreprises et les transformations du système productif.

A partir de travaux sur la gestion prévisionnelle des emplois puis sur les formations en situation de travail menées entre 1988 et 1995, j'ai utilisé les résultats suivants :

1- Malgré les prescriptions qui lui sont faites, chaque individu, et quel que soit le niveau de son poste de travail, doit se débrouiller et ne peut pas se contenter d'appliquer strictement les prescriptions ; il fait preuve d'initiative et d'autonomie et met en œuvre des stratégies. Les prescriptions faites sont insuffisantes pour mener à bien le travail.

2- Dans un deuxième temps, ce type de résultat montre que c'est justement grâce à ces marges de manœuvre que la production se réalise, que l'entreprise produit. En appliquant strictement les prescriptions, il n'est pas possible de produire, même pour les tâches jugées les plus simples ou élémentaires car il n'est pas possible de tout prescrire.

3- Tout prescrire est inutile et s'avère contre-productif car très coûteux en temps, en personnel et malgré tout inefficace malgré le niveau de détail très élevé qu'il nécessite (ce niveau de détail devenant d'ailleurs de plus en plus élevé du fait de la complexification des systèmes de production).

4- Sachant cela, les entreprises ont utilisé ce résultat et ont changé leurs modalités d'organisation : au lieu de définir précisément des successions de tâches à effectuer, elles ont défini un résultat à atteindre et ont exigé conjointement autonomie, initiatives et responsabilités de la part de leurs salariés.

5- Ce mode de gestion de la main d'œuvre qui est maintenant le mode dominant s'applique dans un contexte :

- De flexibilisation de la demande de travail qui conduit à transformer les règles de fonctionnement des marchés internes des grandes entreprises (la promotion professionnelle au sein de filières est de moins en moins fréquente au profit de mobilités transversales facilitées par la gestion des compétences). Dans le même temps du fait du développement des contrats de travail précaires les entreprises font plus fréquemment appel au marché externe (ou extériorisent ou sous-traitent des activités),
- De flexibilisation du système productif dont les composantes, du fait de restructurations quasi-permanentes, deviennent plus volatiles et les liens entre elles plus instables.

Dans ce contexte, les trajectoires individuelles de carrière ou de mobilité sont de moins en moins une construction de l'entreprise, elles dépendent de plus en plus des initiatives prises par les individus eux-mêmes. Le développement de la norme d'autonomie conduit au paradoxe apparent souligné par les analyses récentes des enquêtes sur les conditions de travail :

« Il existe un paradoxe au moins apparent entre la généralisation des marges d'initiative dans le déroulement des tâches et la progression du nombre de

salariés déclarant être soumis à des contrôles permanents de leur hiérarchie » (J. Bué, C. Rougerie, 1999, p.7)¹³⁸

Ce paradoxe peut peut-être trouver à se résoudre si l'on considère la transformation du mode de contrôle du travail, non plus un strict contrôle des tâches mais un contrôle des résultats en fonction d'objectifs préalablement fixés qui correspond à une généralisation à l'ensemble des salariés des modalités de contrôle du travail des cadres.

S'il devient nécessaire de reconnaître une part d'autonomie à l'individu, il est impossible de considérer les individus entièrement libres d'agir. Il est tout aussi caricatural de considérer que tous les individus d'un même groupe sont soumis aux mêmes contraintes que de considérer que tous les individus sont parfaitement libres d'effectuer tous les choix qu'ils veulent au sein d'un cadre donné.

La question est alors de savoir comment rendre compte de l'individu, contraint par du collectif, mais doté d'une autonomie sachant que d'une part les travaux des sociologues fournissent des pistes conséquentes, mais il en est de même d'autre part des rapprochements entre théorie de la régulation et économie des conventions (O. Favereau, 1993 et 1995, MC. Villeval, 1994, B. Théret, 2000)¹³⁹ et du glissement de l'économie des conventions vers l'analyse des institutions (R. Salais, 1998, O. Favereau, 1998, H. Defalvard, 2000, C. Bessy, 2002)¹⁴⁰.

Au terme de ce chapitre qui rend compte de travaux non encore achevés, il est possible de lire des résultats formels sur le fonctionnement du marché du travail, les formes de mobilité plus ou moins positive, la gestion et la structuration des emplois des entreprises et leur traduction salariale. Ces résultats sont développés à partir d'une conception empiriste de la segmentation du marché du travail.

¹³⁸ Bué, J. Rougerie, C. (1999) L'organisation du travail : entre contrainte et initiative. Résultats de l'enquête Conditions de travail de 1998. *Premières informations, premières synthèses* n° 32.1, 99.08, 8 p.

¹³⁹ Favereau, O. (1993) Théorie de la régulation et économie des conventions : canevas pour une confrontation. *La lettre de la régulation* n° 7, mai, 4 p. ;
Villeval, MC. (1994) La régulation comme théorie des institutions économiques : perspectives de recherche. *La lettre de la régulation* n° 12, octobre, 4 p. ;
Favereau, O. (1995) Conventions et régulation in Boyer R. Saillard, Y. (dir) (1995) *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*. La Découverte, 511-520 ;
Théret, B. (2000) Une nouvelle économie institutionnelle, économie des conventions et théorie de la régulation : vers une synthèse institutionnaliste ? *La lettre de la régulation* n° 35, déc, 4 p.

¹⁴⁰ Salais R. (1998) A la recherche du fondement conventionnel des institutions in *Institutions et conventions*, Salais, R. Chatel, E. Rivaud-Danset, D. dir, *Raisons Pratiques*, n° 9, éd de l'EHESS, 255-289 ; Favereau, O. (1998) Décisions, situations, institutions in Vinokur, A. (textes réunis par) (1998) *Décisions économiques*, Economica, 153-168
Defalvard, H. (2000) L'économie des conventions à l'école des institutions. Document de travail du Centre d'Etudes de l'Emploi n° 01, juillet, 24 p. ;
Bessy, C. (2002) Conventions et institutions du travail, mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches présenté devant l'Université de Marne-La-Vallée le 31 octobre 2002, 58 p.

Au plan de la méthode, il est déduit des motivations individuelles d'action de l'observation selon des caractérisations objectives et homogènes d'un individu à l'autre des trajectoires individuelles sur le marché du travail

L'hypothèse d'acteur autonome sous contrainte d'abord peu précisée est ensuite mieux explicitée en tant que qualité de l'individu et norme imposée. J'ai opéré le passage de résultats de recherche à une hypothèse générale de comportement d'acteur : le lien entre les deux notions passe par la transformation des modalités de gestion de la main d'œuvre des entreprises, les transformations du système productif et la montée de la norme d'autonomie dans la société. Cette norme ne signifiant d'ailleurs pas une complète individualisation de la vie sociale. Cette hypothèse consacre l'abandon des explications de nature déterministe. Il reste à mieux préciser la tension entre contrainte institutionnelle et autonomie en tant que qualité individuelle et norme sociale.

Il est fait usage de méthodes de modélisation statistique qui utilisent cet outil comme le fait la sociologie quantitative, sans modèle théorique préalable à tester. En revanche, il est construit des variables de nature économique (la mobilité sociale qui est une grande question de la sociologie quantitative n'est pas abordée) qui cherchent à rendre compte d'un marché du travail segmenté par les pratiques de gestion de la main d'œuvre des entreprises.

Au plan des critiques, ces travaux opèrent un retour sur le marché du travail comme objet d'études, mais les travaux sur les dynamiques d'apprentissage particulières à tel ou tel marché n'y sont pas intégrés. Le ou les marché(s) du travail sont considérés comme des structures extérieures aux processus d'apprentissage. La dynamique est portée par l'individu à travers sa trajectoire, mais le mode d'analyse fixe les caractéristiques du marché du travail comme des attributs extérieurs statiques.

Chapitre V

Les comportements individuels par rapport à la formation et au marché du travail : un individu consistant et situé

Ce dernier chapitre qui poursuit mes dernières orientations de recherche est aussi l'occasion d'exposer des projets non encore commencés et de tenter d'articuler des résultats ou des réflexions qui étaient restés inaboutis ou en suspens.

J'ai signalé au chapitre précédent que d'une part les rapprochements entre théorie de la régulation et économie des conventions et d'autre part le glissement de l'économie des conventions vers l'analyse des institutions présente pour moi l'opportunité de mieux appréhender la question d'un individu autonome mais contraint. C'est ce qui va constituer le cœur de l'interrogation de ce chapitre. Elle peut être menée à partir de deux points de départ inégalement aboutis : l'un consisterait à insérer de l'action individuelle dans la théorie de la régulation. Ce serait la voie la plus logique du point de vue de mon propre parcours, cependant cette théorie fournit peu d'outils pour comprendre les formes organisationnelles et les logiques d'action d'acteurs individuels. Des pistes sont néanmoins avancées par B. Reynaud (1999)¹⁴¹. L'autre consisterait à introduire de l'institution dans l'économie des conventions. Le chemin est déjà défriché avec R. Salais (1998), O. Favereau (1998), H. Defalvard (2000) et C. Bessy (2002)¹⁴².

Parmi les résultats ou réflexions laissés inaboutis dans les chapitres précédents, il serait intéressant de reprendre et d'approfondir trois directions :

- Une première concernant les tensions entre autonomie individuelle et contrainte institutionnelle en introduisant une approche par les règles ou les normes qui avait manqué précédemment,
- Une seconde concernant les articulations entre cohérence et diversité centrée sur les modalités de régulation,

¹⁴¹ Reynaud, B. (1999) Les analyses du collectif en économie. *La lettre de la régulation* n° 28, mars, 1-4

¹⁴² Salais R. (1998) A la recherche du fondement conventionnel des institutions in *Institutions et conventions*, Salais, R. Chatel, E. Rivaud-Danset, D. (dir) *Raisons Pratiques*, n° 9, éd de l'EHESS, 255-289 ; Favereau, O. (1998) Décisions, situations, institutions in Vinokur, A. (textes réunis par) (1998) *Décisions économiques*, Economica, 153-168
Defalvard, H. (2000) L'économie des conventions à l'école des institutions. Document de travail du Centre d'Etudes de l'Emploi n° 01, juillet, 24 p. ;
Bessy, C. (2002) Conventions et institutions du travail, mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches présenté devant l'Université de Marne-La-Vallée le 31 octobre 2002, 58 p. et Bessy, C. (2002) Représentation, convention et institution. Des repères pour l'économie des conventions. Document de Travail du CEE n° 20, 37 p.

- Une dernière introduisant une appréhension dynamique des marchés du travail principalement à travers la notion d'apprentissage.

Mener de front toutes ces directions n'est probablement pas très aisé. Dans un premier temps mes efforts vont consister à approfondir la conception de l'individu autonome mais contraint à partir de la tension entre autonomie individuelle et contrainte institutionnelle, ce faisant la question de la dynamique de l'action se posera nécessairement.

12. – Les interactions individu/institution

En l'occurrence, la question est de savoir comment rendre compte des relations entre individu et marché du travail à partir des hypothèses d'un individu autonome sous contraintes et de trajectoires individuelles de mobilité révélatrices du fonctionnement du marché du travail.

12.1. – Les relations individu-marché du travail : un niveau individuel structuré par du collectif ou un niveau collectif structuré par de l'individuel ?

Depuis quelques temps, de nombreux travaux ont cherché à mieux articuler phénomènes individuels et phénomènes collectifs. En fait :

- Certains partent du holisme méthodologique et sans renoncer à ses principes historiques et structuraux, cherchent à rendre compte de comportements individuels (un niveau individuel structuré par du collectif),
- D'autres partent et conservent l'idée d'individualisme méthodologique en l'amendant pour permettre d'aborder certains phénomènes collectifs qui tendent alors à jouer un rôle semblable à celui des entités collectives de l'approche précédente (un niveau collectif structuré par de l'individuel).

La difficulté ici est que les travaux parlent essentiellement de l'émergence, des propriétés et des fonctions du collectif, éventuellement à partir de l'individuel, mais pas du mouvement inverse qui est celui qui me préoccupe directement : l'émergence-conception de l'individu, ses propriétés, son rôle, son rapport au collectif, la façon dont il intègre ou non le collectif.

Mon intention n'est pas ici de présenter les approches holistes et individualistes mais montrer les positions intermédiaires et les tentatives de part et d'autre pour introduire soit de l'individuel dans le collectif, soit du collectif dans l'individuel de façon à mieux appréhender les actions individuelles dans une conception ouverte à la fois au libre arbitre et au jeu des normes.

12.1.1. - Un niveau individuel structuré par du collectif

Dans cette approche, il s'agit de faire naître de l'individu à partir du collectif, sachant que le collectif a une réalité qui ne se réduit pas à l'agrégation de comportements individuels. Le holisme peut permettre de retrouver l'individu autonome non pas

comme le point de départ de la vie sociale mais comme une production de la société. Une telle position est soutenue depuis longtemps par les sociologues classiques et par E. Durkheim¹⁴³ en particulier : « *Parce que les individus forment une société, des phénomènes nouveaux se produisent qui réagissent sur les consciences individuelles, les forment en grande partie* » (p. 342). Une telle position est reprise par H. Defalvard (2000) et aussi par B. Reynaud¹⁴⁴ dans son travail sur la mise en œuvre concrète des normes. Les règles ont des effets différents selon les propriétés des collectifs de travail qui les mettent en œuvre, chaque équipe ayant un « style » propre qui n'existe que collectivement et qui ne peut pas être réduit à des comportements ou des caractéristiques individuels. (B. Reynaud, 2002, p. 21)

Dans le cas de la théorie de la régulation, il est difficile de comprendre l'action individuelle. Les institutions, qui sont une forme de régulation des conflits inhérents à la différenciation des intérêts et des positions de pouvoir, naissent des rapports sociaux. Les individus sont appréhendés par les rapports sociaux dans lesquels ils s'inscrivent : ils sont entièrement définis par leur appartenance sociale qui donc ne permet pas de différenciation interindividuelle au sein d'un même groupe social. S'ils ont d'emblée une consistance sociale, ils ne semblent pas avoir d'existence individuelle. Dans ses développements récents, la théorie de la régulation cherche, en se rapprochant de l'économie des conventions, à approfondir la relation entre formes institutionnelles et comportements individuels (O. Favereau, 1993 ; MC. Villeval, 1994)¹⁴⁵.

L'approche structurale développée par B. Reynaud et J. Bourdieu est un exemple de la volonté de rendre compte de l'action individuelle dans un cadre collectif (B. Reynaud, 1999)¹⁴⁶. L'approche structurale du collectif cherche à rendre compte de façon réaliste des comportements individuels en se dégageant d'une part des raisonnements conditionnels complexes de la nouvelle théorie néoclassique et d'autre part des modèles où les individus ont peu de capacités individuelles et ne réagissent qu'à l'évolution de phénomènes collectifs. Le point de départ est l'hypothèse de rationalité limitée d'H. Simon : les individus réels ont des capacités de raisonnement limités,

« Ils évitent d'envisager tous les conditionnels comme factuels. Bien qu'ils s'appuient sur des hypothèses interprétatives. Ils restent très tolérants quant à la compatibilité avec les faits observés et disposent de quelques procédures de

¹⁴³ Durkheim, E. (1986) *De la division du travail social*. Quadrige, Puf, (1^{ère} édition, 1893), cité par H. Defalvard, opus cité, p. 21

¹⁴⁴ Reynaud, B. (2002) Les règles et leurs usages sur un marché interne. Le cas de la Ratp. Journées « Economie et sciences sociales », Jourdan, 13-14 juin, 24 p.

¹⁴⁵ Favereau, O. (1993) Théorie de la régulation et économie des conventions : canevas pour une confrontation. *La lettre de la régulation* n° 7, mai, 1-4, Villeval, MC. (1994) La régulation comme théorie des institutions économiques : perspectives de recherche. *La lettre de la régulation* n° 12, octobre, 1-4

¹⁴⁶ Reynaud, B. (1999) Les analyses du collectif en économie. *La lettre de la régulation* n° 28, mars, 1-4 ; Bourdieu, J. (1997) Le marché, cet asile de l'ignorance. *La lettre de la régulation* n° 23, décembre, 1-4

révision elles-mêmes limitées en cas de distorsion. Les agents compensent leur ignorance du détail des mécanismes des influences collectives par le recours à des règles qui constituent des cadres d'interaction ; en même temps, ils compensent le vague que laissent ces règles, car elles restent à interpréter, en combinant une acceptation de marges de tolérance et des capacités de révision en cas d'échec. Dans cette perspective, les décisions individuelles sont guidées par quelques données saillantes de la situation ». (Reynaud, 1999, p. 2)

Dans cette approche, les décisions individuelles existent en tant que telles. Elles incorporent une interprétation-sélection des phénomènes collectifs. En revanche, les différences interindividuelles ne sont pas expliquées.

12.1.2. - Un niveau collectif structuré par de l'individuel

On reconnaît dans cet intitulé la démarche de l'individualisme méthodologique qui fait naître le collectif des actions individuelles même (et surtout) inintentionnelles, sachant que le collectif n'a pas d'existence propre, il n'est que l'agrégation de comportements individuels et ne produit pas d'effets propres. Cette conception est parfaitement exprimée par J. Elster à propos de la question des normes sociales, domaine des contraintes institutionnelles par excellence (1995)¹⁴⁷ :

« Il existe une présomption qu'il est impossible d'étudier les normes sociales dans un cadre individualiste. Or ce procédé est de mon point de vue non seulement possible mais indispensable. Une norme sociale répond à une propension individuelle. Elle est intégrée par l'individu, qu'elle soit partagée avec d'autres acteurs ne change rien à l'affaire » (p. 144).

Cependant, elle débouche rapidement sur le problème du réductionnisme, comme il apparaît clairement dans cette citation d'A. Bouvier¹⁴⁸ :

« L'approche individualiste n'exclut nullement que l'on considère dans certains cas, certaines entités collectives, telles qu'un gouvernement, un parti, voire une nation comme des individus ayant des intérêts ou des préférences et donc qu'on leur applique des modèles économiques ». (p. 29)

Dans une telle démarche, on réduit le collectif au singulier, c'est à dire que l'on ne considère pas que les gouvernements, les nations, les entreprises, les collectifs quels qu'ils soient sont constitués d'individus différents qui peuvent avoir des intérêts ou encore des logiques d'action différents. Si l'on refuse le réductionnisme, c'est à dire si l'on refuse que les régularités macro soient déductibles des lois relatives au

¹⁴⁷ Elster, J. (1995) Rationalité et normes sociales : un modèle pluridisciplinaire in Gérard-Varet LA. Passeron, JC. (1995) *Le modèle et l'enquête. Les usages du principe de rationalité dans les sciences sociales*. Editions de l'Ecole des hautes Etudes en Sciences sociales, 139-148

¹⁴⁸ Bouvier, A. (2001) Modèles économiques des acteurs sociaux. Niveaux d'analyse et problèmes épistémologiques afférents. *Ecole thématique Cnrs en philosophie économique* sous la direction de A. Leroux et P. Livet en hommage à Louis-André Gérard-Varet, Economie politique et philosophie sociale, La Baume les Aix, 10-14 sept 2001

comportement individuel (individualisme méthodologique) et que l'on n'accepte pas non plus le holisme, alors il faut considérer que les deux propositions suivantes ne se contredisent pas : 1) ce sont les hommes qui « agissent » leur société, 2) la société leur échappe, parce qu'elle est plus complexe qu'eux. Mais on a alors affaire à un individualisme méthodologique plus étendu. C'est la position prise par l'économie des conventions qui se réclame de l'individualisme méthodologique « *élargi* ». JP. Dupuy pour sa part parle d'individualisme méthodologique « *complexe* »¹⁴⁹.

Dans ce cadre, une des règles fondamentales de l'individualisme méthodologique « *ne jamais traiter les collectifs comme des sujets* » est violée :

*« Il existerait des quasi-sujets qui sont des entités collectives capables d'exhiber certains au moins des attributs que l'on croyait réservé aux véritables sujets les individus »*¹⁵⁰ (JP. Dupuy, 1994, p. 175).

Les interactions produisent des phénomènes collectifs dont les propriétés ne se rencontrent dans aucun des individus ou des éléments en cause, ce qui relève du holisme méthodologique. L'individualisme méthodologique complexe est une des façons de résoudre le problème des rapports entre l'individuel et le collectif. Cette position permet l'analyse de l'émergence de certains phénomènes collectifs pour lesquels les comportements individuels influent directement sur le résultat collectif. En revanche, elle ne convient pas à l'analyse de tous les processus collectifs, dans la mesure où elle développe une vision très micro du collectif (B. Reynaud, 1999, opus cité).

Si la méthode individualiste ne va pas nécessairement de pair avec une ontologie individuelle et que par voie de conséquence, l'utilisation d'entités collectives n'exige pas toujours le recours à une méthode holiste, a contrario, pourrait-on symétriquement dire que l'utilisation d'entités individuelles n'exige par toujours le recours à une méthode individuelle ? Il me semble que le problème n'est pas tant de séparer collectif et individuel, que de chercher à les penser conjointement. C'est la voie qui va être explorée ici.

12.1.3. - A partir de l'idée que les niveaux individuels et collectifs ne peuvent être disjoints

Le défi posé ci-après par C. Dubar en termes sociologiques peut être repris et transposé en termes plus économiques, sachant que l'objectif final, la cumulativité des résultats dans les sciences sociales est un objectif tout à fait légitime.

« Comment penser ensemble la détermination des pratiques individuelles par les conditions sociales passées et les positions sociales présentes, tout en y associant

¹⁴⁹ Dupuy, JP. (1992) *Introduction aux sciences sociales. Logique des phénomènes collectifs*. Ellipses

¹⁵⁰ Dupuy, JP. (1994) *Aux origines des sciences cognitives*. La Découverte cité par B. Reynaud (1999) opus cité, p. 1

l'idée d'une construction active, indéfinie et largement indécise d'une identité qui soit acceptable par soi et reconnue par les autres et en tenant le plus grand compte de la nécessité de transiger cette reconnaissance au sein d'un système concret de règles, avec des partenaires inégalement dotés de pouvoirs ? Parvenir à tout tenir et à articuler les niveaux d'analyse est peut-être la condition de cumulativité des résultats dans les sciences sociales ... » (C. Dubar, 1994 p. 38)¹⁵¹

De nombreux auteurs (R. Salais, H. Defalvard, C. Bessy) pensent que la seule manière pour que ne tombent du ciel pleinement constituées ni les personnes ni les institutions est de les aborder dans une démarche pragmatique en contexte où elles se révèlent ensemble. Ce point de départ est néanmoins insuffisant. Il faut y ajouter une réciproque : les actions individuelles produisent des institutions qui elles-mêmes influent sur les actions individuelles car celles-ci opèrent dans un contexte institutionnel donné¹⁵². Cette notion de contexte institutionnel donné est importante car c'est elle qui cristallise un ensemble de normes qui seront cependant inégalement intériorisées par les individus. La dimension temporelle est dans ce raisonnement indispensable à prendre en considération. Les acteurs d'aujourd'hui vivent sous des conventions conclues de longue date, qui même si elles peuvent être transformées correspondent pour eux à des normes préétablies qui s'imposent de l'extérieur. Il est également nécessaire à ce stade de distinguer différents cadres communs d'action : si règles et normes peuvent être considérées comme synonymes, il n'en est pas de même des conventions et des institutions. Ce qui les différencie est-il seulement une question de degré sur un continuum ou de nature ?

Les règles et les normes :

La production de normes est le point de départ nécessaire à toute fabrication institutionnelle. Les normes ou les règles fournissent un cadre de référence aux individus pour mener leurs actions. Elles ont un impact sur les comportements individuels. Elles ne sont pas maîtres des stratégies individuelles, elles les canalisent en en définissant les conséquences probables (B. Reynaud, 1992)¹⁵³.

¹⁵¹ Dubar, C. (1994) La socialisation : paradigmes, méthodes et implications théoriques in Francq, B. Maroy, C. (Eds) *Formation et socialisation au travail*. De Boeck, Coll Perspectives en Education, 1996, 25-39

¹⁵² Cette conception pourrait être critiquée par C. Bessy (2002). Reprenant l'analyse de V. Descombes (1996, *Les institutions du sens*, ed de Minit, Coll Critique), il critique le causalisme structural qui consiste à donner aux règles le statut de cause par lesquelles sont expliquées les réalités observées dans le comportement des agents. C. Bessy écrit que V. Descombes et l'économie des conventions se réclament de L. Wittgenstein qui montre comment la doctrine de la causalité structurale confond la règle qu'il faut suivre pour raisonner avec un rail qui dirige une locomotive (p. 47), or toute règle est sujette à interprétation encore faut-il distinguer différentes catégories de règles à la fois selon la marge d'interprétation qu'elles offrent et selon le champ d'action qu'elles ouvrent.

¹⁵³ B. Reynaud (1992) *Le salaire, la règle et le marché*. C. Bourgois Ed p. 47

B. Reynaud (2002)¹⁵⁴ considère que la pluralité des normes ressort incontestablement à partir du moment où l'on considère leur mode d'action non pas sur un plan théorique et abstrait, ce qu'a fait la théorie économique, mais sur un plan concret et pratique. Appréhender de façon pratique la mise en œuvre des règles ou des normes permet d'en avoir une autre conception. Ainsi, selon elle, il est impossible de chercher à expliciter comment les règles opèrent sans se demander en même temps et réciproquement comment les individus ou les collectifs agissent sur les règles. Les règles produisent des effets à travers les interprétations et les stratégies auxquelles elles donnent lieu dans un contexte institutionnel donné. Elles n'ont pas de signification a priori, c'est au contraire l'usage qui donne une signification aux règles. Toute règle comporte une dimension pragmatique inséparable de sa signification. Dans ces conditions, le flou de la règle est une nécessité.

Les conventions :

Si on définit ces dernières comme des ensembles relativement objectifs de ressources préalables de coordination, ensembles non seulement faits de règles qui coordonnent les comportements, mais aussi de modèles d'évaluation qui coordonnent les représentations sur les comportements ainsi que les définissent P. Batifoulier, O. Biencourt et A. Rebérioux (2002)¹⁵⁵ dans leur approche interprétative des conventions en économie, alors les conventions se situent à un niveau intermédiaire entre l'individu et le collectif :

« *Les comportements individuels sont inscrits dans des représentations collectives qui se nourrissent du sens que leur prêtent les acteurs individuels* ». (p. 3)

Les conventions présentent alors les mêmes qualités que les règles : sujettes à interprétation, floues, révélées dans l'action ou dans l'usage... et en même temps elles intègrent un caractère normatif par leur dimension de modèle d'action formé de valeurs collectivement partagées.

Les institutions :

Leur conception articule aussi dans un même ensemble individuel et collectif. On entendra d'une manière générale une institution comme un objet collectif et intentionnel. Cet objet se présente empiriquement *comme « un système cohérent de règles, associé à une entité collective clairement identifiable et généralement sanctionné par le droit »* (O. Favereau, 1998)¹⁵⁶. A partir de la conception des institutions comme des *practices* de J. Rawls, R. Salais (1998)¹⁵⁷ considère que les

¹⁵⁴ Reynaud, B. (2002) Les règles et leurs usages sur un marché interne. Le cas de la Rapt. Journées « Economie et sciences sociales », Jourdan 13-14 juin, 24 p.

¹⁵⁵ Batifoulier, P. Biencourt, O. Rebérioux, A. (2002) La convention en économie : les apports de l'approche interprétative. *La lettre de la régulation* n° 40, mars, 1-4 repris dans Problèmes économiques n° 277.131, juillet 2002

¹⁵⁶ Favereau, O. (1998) Décisions, situations, institutions in Vinokur, A. (1998), textes réunis par. *Décisions économiques*. Economica, 153-168, cité par Salais, R. (1998) opus cité, p. 256

¹⁵⁷ Salais, R (1998) A la recherche du fondement conventionnel des institutions in Salais, R Chatel, E. Rivaud-Danset, D. (1998) *Institutions et conventions*. Ed de l'Ehess, 255-291

institutions doivent être saisies dans leur contexte à partir des modalités de leur présence en situation. Il est nécessaire de les référer à la dimension collective des mondes dans lesquels elles interviennent, c'est à dire à la dimension collective des contextes d'action individuelle. Qu'est ce collectif que les institutions transforment en droit ? C'est selon lui un mode d'intentionnalité en acte propre aux situations de coopération où les individus agissent ensemble dans un but commun. R. Salais prend pour point de départ de son analyse de la dynamique des institutions, l'hypothèse selon laquelle les individus ont comme prémisses de leurs actions de savoir qu'ils vivent en société et non seuls et qu'ils contribuent ainsi à la fabriquer.

Il définit ainsi une conception « contextuelle » des institutions que H. Defalvard (2000) et C. Bessy (2002) reprennent sous le terme de conception « pragmatique » des institutions. Le contexte ou la dimension collective de leur existence n'est pas strictement préexistant à l'action des personnes, ni n'en constitue un déterminant absolu. Il est constitué d'un ensemble de mondes possibles pragmatiquement qualifiés dans et par le cours de l'action collective. Le monde possible qui se réalisera étant, de manière indécidable entre eux, l'un quelconque de ces mondes.

Toute institution ainsi prise dans une dynamique continue ne peut qu'être le fruit contradictoire de compromis entre plusieurs références générales qui sont mobilisées dans les actions des personnes et dans les possibilités qu'elles ouvrent pour elles. Si le cours des actions individuelles est toujours pris dans un réseau d'institutions, les institutions se transforment à leur tour dans le cours de ces actions. Les institutions ne peuvent pas résister aux capacités inventives des acteurs et aux interprétations inattendues surgissant des circonstances de leur mise en œuvre. Toute institution ne contraint et n'oriente les actions que si elle peut être considérée comme une ressource pour l'action.

12.2. - Un individu qui construit le marché du travail par ses décisions professionnelles et qui en même temps est contraint par les règles, normes, conventions et institutions de ce marché

Deux hypothèses du travail sur les trajectoires professionnelles sont fondamentales dans cette la problématique : 1) les trajectoires des individus sont considérées comme des révélateurs du fonctionnement du marché du travail, c'est à dire comme des révélateurs des interactions entre offre et demande de travail dans un marché du travail structuré. Les trajectoires individuelles sont concrètement constituées d'un ensemble de variables longitudinales affectées à un individu. Ces variables constituent les attributs de l'individu considéré dans sa dimension temporelle et 2) les individus sont supposés rationnels et prendre des décisions d'orientation professionnelle en fonction de leur connaissance de leur situation, passée, présente et future. L'examen et la discussion de ces deux hypothèses de base vont directement illustrer les rapports entre individuel et collectif d'une part et d'autre part préciser mon interprétation problématique et méthodologique.

- Un individu autonome : il construit le marché du travail par ses décisions d'orientation professionnelle (les acteurs construisent du collectif par leurs actions),

- En même temps, un individu contraint par du collectif : il intègre normes et institutions d'un marché du travail institutionnaliste (les acteurs sont construits par des structures, des catégories qui s'imposent à eux : des données intégrées, endogénéisées, intériorisées, contractualisées...)

La discussion de la possibilité d'appréhender le marché du travail à partir des trajectoires individuelles ne revient pas entièrement à la question de savoir si l'on peut appréhender la société à partir des individus qui la composent. Il faut aussi savoir ce qu'est le collectif intégré dans l'individu. Les termes d'endogénéisation, d'intégration, d'intériorisation, de contractualisation sont-ils synonymes et quels rapports entretiennent-ils avec le terme de socialisation des sociologues ?

12.2.1. - Un individu consistant

Pour des préoccupations de ce type, les sociologues paraissent plus avancés que les économistes. Il est vrai qu'ils disposent d'un concept ancien et régulièrement rediscuté, celui de socialisation, utile pour expliquer l'intériorisation de normes de quelque ordre qu'elles soient.

Selon les sociologues classiques (E. Durkheim en particulier), chaque individu agit en fonction d'un principe d'intégration défini comme intériorisation du social. L'unité de l'acteur et du système est un mécanisme essentiel de l'intégration. A la différence de la socialisation communautaire, la socialisation moderne engendre une autonomie individuelle issue de l'universalisme culturel et de la complexité croissante des systèmes de rôle sociaux. Plus la socialisation est un contrôle intériorisé, plus l'individu se perçoit comme l'auteur de sa vie et de ses choix, plus il se vit comme un sujet et plus il perçoit le monde social comme une réalité extérieure à lui-même.

P. Bourdieu définit l'habitus comme une forme incorporée de la condition sociale et des conditionnements qu'elle impose. Les agents mis en jeu se trouvent dotés selon P. Bourdieu, de capitaux culturels et économiques différents dont la construction se trouve liée à leur histoire, ces capitaux définissant autant de rapports de force et de relation de pouvoir. L'auteur utilise deux notions : l'habitus et le champ. Les champs sont selon lui des espaces structurés par des relations objectives entre des positions au sein desquels interagissent des agents en fonction de leurs habitus fruits de leurs expériences passées. C'est ainsi par le jeu même des habitus et de la structure du champ (champ lui-même associé aux forces externes) que l'on peut comprendre comment les individus sont amenés à avoir des pratiques, faire des choix sinon rationnels du moins raisonnables

La personnalité individuelle est très largement constituée par une adhésion subjective aux attentes sociales acquises lors des phases de socialisation primaire, sans cesse actualisée dans les rencontres avec les autres. Mais il ne s'agit pas d'un être donné une fois pour toutes, c'est aussi une activité, jouée et actualisée sans cesse au fil des rencontres et des épreuves de la vie. F. Dubet (1998)¹⁵⁸ utilise la notion d'expérience à cette fin. Si ce sont bien les acteurs qui fabriquent leurs expériences, ils ne font pas

¹⁵⁸ Dubet, F. (1998) De l'action à la société in Dubet, F. Martucelli, D. (1998) *Dans quelle société vivons-nous ?* Seuil, 332 p.

n'importe quoi, n'importe comment et de manière aléatoire. Chacune des logiques de l'action mobilisée dans l'expérience est objectivement déterminée. Autrement dit la dialectique de l'objectivité et de la subjectivité implique d'une part la reconnaissance des logiques de l'action et d'autre part celle de l'autonomie de l'acteur. Mais elle suppose aussi la définition d'un type de relation objective entre les deux ensembles. Chaque logique de l'action est déterminée par un type de causalité renvoyant à une dimension de la vie sociale :

- La logique stratégique s'inscrit dans un système d'interdépendance,
- La logique de l'intégration est déterminée par la socialisation,
- La subjectivation est déterminée par le système d'action historique de la société.

Pour F. Dubet toujours, l'identité des acteurs n'est pas seulement le produit de leur intégration sociale, c'est aussi un ensemble de ressources mobilisées dans des échanges sociaux concurrentiels qui définissent des espaces de jeu. C'est pourquoi tout un courant de la sociologie considère les incertitudes comme des espaces de ressources et d'opportunités.

Face à une telle conception des individus, les économistes offrent l'image fruste d'individus rationnels voire hyperrationnels¹⁵⁹ et incapables d'entrevoir les conséquences sociales de leurs actes si bien que M. Granovetter¹⁶⁰ a jugé utile de préciser que l'acteur économique réel est inscrit dans la structure des relations sociales qui modèle et contraint l'action économique.

Il apparaît nécessaire ainsi que l'affirme R. Salais (1998)¹⁶¹ de traiter l'individu comme une personne, c'est à dire comme un être humain singulier situé dans un milieu social défini dans le temps et dans l'espace, doté de valeurs, inscrits dans une trajectoire biographique. Au lieu d'un jugement général, statique et a priori sur la personne, il s'agit de juger d'un cours de vie dans sa spécificité et son déroulement selon les usages que la personne aura pu faire des ressources à sa disposition. Il devient de ce fait nécessaire de prendre plus directement en compte le sens que les individus donnent à leurs actions et les transformations qu'il occasionne au lieu de leur prêter a priori des intentions dans un monde purement formel. Il faut pouvoir tenir compte de la façon dont les personnes se justifient face aux autres et aussi souvent à leurs propres yeux, ou à l'inverse se livrent à la critique (ce qui est différent de la question des normes conçues comme la simple imposition d'un devoir). C'est toute la question des motifs moraux

¹⁵⁹ Poser l'hypothèse de rationalité limitée des individus dans ce contexte ne change finalement pas grand chose car si ce mode de raisonnement des individus est plus réaliste, cela ne leur donne pas davantage de consistance.

¹⁶⁰ Granovetter, M. (1994) Les institutions économiques comme construction sociales in Orléan, A (sous la direction de)(1994) *Analyse économique des conventions*, Puf, 79-94

¹⁶¹ Salais, R. (1998), opus cité, p. 270

que se donnent les individus. L. Boltanski (2001)¹⁶² considère que le véritable clivage au sein des sciences sociales est celui entre des constructions intellectuelles qui prennent en considération les valeurs morales des personnes et celles qui les ignorent. Il s'agit alors de mettre en relation une exigence morale et une nécessité extérieure qui s'impose, articuler la référence à une forme ou une autre de nécessité et la référence aux actions des personnes guidées par des motifs normatifs qui se dévoilent dans les critiques et les justifications qui accompagnent l'action.

Une telle approche pose des problèmes d'ordre méthodologique sur lesquels je vais revenir (voir infra, § 12.3.) mais nécessite aussi à ce stade de pouvoir expliquer ce que sont des contraintes qui s'imposent aux individus. Les différents termes utilisés (endogénéisation, intégration, intériorisation, contractualisation) plus haut sont-ils synonymes ? Est-ce une simple question sémantique ou est-ce un problème plus fondamental : la différence d'approche est-elle réelle ou non ? Il semble que les arguments pour une réelle différence d'approche sont à chercher du côté de la question des contraintes institutionnelles ou collectives : dans un cas la question de leur existence est posée explicitement, extérieurement aux individus, dans l'autre cas, elle ne l'est pas et l'endogénéisation ou l'intégration individuelle éventuelle des contraintes est hors du champ de l'analyse. Si les individus internalisent complètement les règles ou les normes cela élimine la question de leur mode d'action, elles sont simplement dans ce cas, soit une de leurs caractéristiques individuelles dans le cas de l'endogénéisation, soit autodéterminées dans le cas de l'intégration : le social est alors expliqué par le social comme il ressort de cette citation :

« Le structurel n'est pas extérieur aux agents... il est au sens durkheimien plus intérieur qu'extérieur à leurs activités » (A.Giddens, 1987, 74-75)¹⁶³

12.2.2. - La tension autonomie/contraintes ou la capacité à transformer des contraintes en ressources

Un individu plus consistant serait situé, inscrit dans le temps et pris en tension entre autonomie et contrainte. Or ces deux notions d'autonomie et de contrainte sont largement ambivalentes :

- L'autonomie a été précisée à la fin du chapitre précédent comme qualité, capacité à transformer des contraintes en ressources et comme norme dans le contexte social actuel, elle est donc à la fois contrainte et ressource.
- Les contraintes ont elles aussi un caractère ambivalent. Elles sont à la fois contrainte de l'action et ressource pour l'action.

¹⁶² Boltanski, L. (2001) Nécessité et justification. Document provisoire de travail. Présenté aux XXIèmes Colloque de L'Association française de sciences économiques, Atelier Economie-sociologie, septembre

¹⁶³ Giddens, A. (1987) *La constitution de la société*, Puf (traduit de *The constitution of Society*, Polity Press, Cambridge, cité par M. Maurice (1998) Les paradoxes de l'analyse sociétale in *l'analyse sociétale revisitée*, Document-séminaire Lest 98/8, p.15

L'individu est donc à la fois face à des contraintes contraignantes et face à des contraintes qui peuvent être transformées en ressources. Il s'agit alors de savoir à la fois comment, par quels processus et à quelles conditions les contraintes peuvent devenir des ressources pour l'action et quels usages sont faits de ces ressources.

Les contraintes ne deviennent pas des ressources pour chacun immédiatement : le temps joue son œuvre et avec lui les processus d'apprentissage qui peuvent devenir source de liberté. L'illustration empirique rapportée en fin de chapitre précédant sur le paradoxe apparent entre la généralisation de marges d'autonomie dans le travail conjointement à un renforcement du contrôle hiérarchique¹⁶⁴ est intéressante mobiliser ici. Si l'on considère que le contrôle tend à changer de nature dans les organisations du travail, de la prescription directe au contrôle d'engagement pour reprendre l'expression de P. Zarifian (2003)¹⁶⁵, alors place est laissée à l'autonomie à un double titre : dans les marges d'autonomie naturellement, mais aussi dans le contrôle. Le contrôle d'engagement repose sur l'action de rendre des comptes périodiquement, mais entre temps les individus sont laissés à leur propre initiative dans la conduite de leur travail, ce qui d'ailleurs nécessite qu'ils aient les moyens et les ressources nécessaires ou qu'ils soient capables ou en mesure de se les approprier par des interactions ou des négociations multiples. Le contrôle lui-même est ouvert à une multitude de négociations.

Le caractère ambivalent de la contrainte a été énoncé depuis longtemps par E. Durkheim dans sa conception de l'unité de l'acteur et des structures. La contrainte constitue pour lui l'essence même du social parce que la socialisation et le contrôle social ne sont pas seulement des barrières opposées à l'autonomie des acteurs, se sont des règles intériorisées qui assurent la subjectivité des individus et deviennent une dimension de leur personnalité. La contrainte sociale est si fortement intériorisée par les acteurs qu'elle ne s'éprouve pas comme une contrainte mais qu'elle est vécue comme une liberté.. Il n'y a pas alors de véritable contradiction entre le déterminisme et la liberté.

De leur côté les sociologues qui se trouvent à la frontière de la psychologie estiment que la confrontation à la prescription ou à l'épreuve ou à tout ce qui « résiste » est au principe de l'expérience et (donc) de la transformation du travail de soi. Dans le travail, au niveau de l'individu et du groupe, à condition qu'il y ait un minimum de marge, cette confrontation est en général saisie comme occasion de donner sa mesure, de donner du sens à son travail, d'en faire quelque chose (Y. Benarrosh, à paraître)¹⁶⁶. Quand il n'y a pas de marge, c'est la souffrance qui se trouve de l'autre côté du rapport à la contrainte, à l'épreuve, c'est à dire que le sujet ne parvient pas à mobiliser dans son histoire

¹⁶⁴ Bué, J. Rougerie, C. (1999) L'organisation du travail : entre contrainte et initiative. Résultats de l'enquête Conditions de travail de 1998. *Premières informations, premières synthèses* n° 32.1, 99.08, 8 p.

¹⁶⁵ Zarifian, P. (2003) *A quoi sert le travail ?* Ed La Dispute

¹⁶⁶ Benarrosh, Y. (à paraître) Individu et travail in Berton, F. Correia, M. Lespessailles, C. Maillebouis, M. (à paraître) *La demande de formation : quelle place à l'initiative individuelle ?* L'Harmattan, Logiques sociales, Cahiers du Griot.

singulière et dans les rapports noués avec les autres, les ressources nécessaires à transformer l'épreuve en occasion (Y. Clot, 1999)¹⁶⁷.

12.2.3. – Quelle rationalité de l'individu ?

L'analyse des comportements individuels sur le marché du travail nécessite de se situer dans un contexte d'actions intentionnelles, ceci a des conséquences sur la conception de la rationalité utilisée. Il est en effet nécessaire de supposer que les individus prennent au cours de leur vie des décisions d'action rationnelles. Mais il faut alors expliquer le terme de rationnel. Quand le mot rationnel est compris dans le sens de la rationalité d'une action, il a un double sens :

- Le principe de rationalité : les hommes agissent suivant des raisons,
- Le principe de la rationalité instrumentale : les hommes agissent en adaptant leurs moyens à leurs fins

Il signifie d'une part agir pour une raison (en supposant l'individu décideur et autonome, en tout cas, doué de raison),

« Une hypothèse de rationalité, qui postule la cohérence de choix guidés par la raison, est en tout état de cause requise dès que l'on prend les actions humaines pour objet d'étude en acceptant aussi bien l'hypothèse d'une liberté de choix qu'un principe causaliste d'explication. Faute de cela, on niera l'aspect humain des actions en les réduisant à un déterminisme animal ou en les surdéterminant par des agrégats relevant de « lois statistiques ». ... Les choix humains relèvent de l'hypothèse formelle d'acteurs métaphysiquement libres ; le concept de « décision » n'a en effet de sens qu'autant que l'on suppose une aptitude « contrefactuelle » à sélectionner autre chose que ce qui a été choisi. » (Gérard-Varet-Passeron, 1995, p.11)¹⁶⁸

D'autre part il signifie agir de manière cohérente (en ajustant les moyens mis en œuvre aux fins poursuivies). Dans ce deuxième sens, il est de nombreux cas où rationnel signifie tout simplement logique et où tout comportement peut au final être rationnel s'il est un tant soit peu possible d'accéder à une connaissance plus intime de l'individu et être dans une démarche plus compréhensive. C'est ce que souligne A. Caillé et dans ce cas, on aboutit à une indétermination totale et rationnel ne veut plus rien dire :

« On peut toujours dire que tous les individus agissent de manière adaptée à la situation dans laquelle ils se trouvent, telle qu'ils la perçoivent et compte tenu des

¹⁶⁷ Clot, Y. (1999) Sortir de soi, travail, chômage et action collective. *Cahier de Ressay* n° 3-4 cité par Y. Benarrosh (à paraître) opus cité

¹⁶⁸ Gérard-Varet, LA. Passeron, JC. (1995) Introduction in Gérard-Varet, LA. Passeron, JC. (dir) *Le modèle et l'enquête. Les usages du principe de rationalité dans les sciences sociales*. Editions de l'Ecole des hautes Etudes en Sciences sociales, p. 12

désirs qu'ils ressentent au moment de leur action » (Gérard-Varet, Passeron, 1995, opus cité, p. 12)

12.3.- Un mode exigeant de recueil des données

Une orientation telle que celle qui vient d'être esquissée est très exigeante en matière empirique et méthodologique car elle nécessite une analyse concrète des situations individuelles au-delà des variables de caractérisation individuelles couramment utilisées dans les analyses quantitatives.

Elle implique de pouvoir saisir les usages faits des ressources effectivement disponibles par chacun. C'est une démarche pleinement compréhensive qui cherche à accéder au sens que les acteurs accordent à leur action. Il est généralement entendu que, dans ce cas, des périodes longues d'entretien ou d'observation sont nécessaires. L'accès aux modalités effectives d'action nécessite-t-il toujours une période d'entretien ou d'observation pour pouvoir évaluer les décalages entre discours et pratique et expliciter les règles d'action mobilisées par les individus ? Répondre par l'affirmative empêche-t-il de traiter quantitativement les données recueillies ?

Pendant et sans tomber dans l'extériorité complète ni recourir à des mécanismes inconscients, n'est-il pas possible de dériver les modalités individuelles d'action des pratiques effectives et de la connaissance des ressources qui se seront trouvées effectivement disponibles à un moment donné pour un individu (ces pratiques et ces ressources étant observables et codifiables dans des catégories construites) ? Autrement dit le résultat effectif, la situation d'un individu à un moment donné, ne renseigne-t-il pas sur les choix qu'il a effectivement faits, les ressources qu'il a effectivement mobilisées, les interactions qui ont effectivement eu lieu ? Il est vrai qu'une telle démarche ne permet pas d'accéder au véritable sens que les individus accordent à leurs actions ; elle permet en revanche d'un côté de tenir compte de choix dictés par une pluralité de valeurs et d'un autre côté de dépasser la monographie pour tenter de mettre en équivalence donc traiter quantitativement les données observées.

12.4. – Individus et normes juridiques : règles et comportements

Un appel à projets de la Dares (ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité) me fournit une opportunité immédiate de réflexion sur les normes juridiques. Intitulé « *Le droit de la formation professionnelle : élaboration, mise en œuvre, effectivité* » il va être l'occasion d'une nouvelle collaboration avec des juristes (Jean-Marie Luttringer, spécialiste du droit de la formation continue et professeur associé à l'Université de Paris X Nanterre). Ma propre contribution à ce projet : « *Individus et normes juridiques dans le contexte de nouvelles régulations sociales, le cas de la formation professionnelle continue : règles et comportements* » se propose d'approfondir deux axes, celui des liens entre règle et action et celui des conceptions de la justice.

La permanence des inégalités face à la formation, malgré l'importante intervention publique en la matière est systématiquement signalée depuis plus de 20 ans par différents travaux de recherche ou d'évaluation. En matière d'inégalités, la formation

des adultes est connue pour bénéficier avant tout aux salariés stables et bien rémunérés des grandes entreprises, donc à ceux qui ont la chance de faire carrière sur un marché interne actif. Ces inégalités frappent d'autant plus les esprits qu'elles consacrent l'échec du principe de la deuxième chance d'éducation.

Dans un contexte de dérégulation de la norme juridique de formation née de la Loi de 1971 (chapitres 2 et 3), l'enjeu est de traduire le principe politique de « La formation tout au long de la vie » en une norme juridique. C'est à dire qu'il s'agit de construire un droit qui dépasse le seul cadre du court terme et du contrat de travail pour prendre en compte l'ensemble des situations individuelles qu'elles soient professionnelles ou non au cours d'une vie. C'est l'ensemble des parcours individuels de mobilité avec la multiplication possible des types de statuts ou de contrats qui doit pouvoir être appréhendé par un droit attaché à la personne.

Un certain nombre de questions se posent de façon périphérique au strict problème juridique pour qui s'intéresse aux liens entre individu et institution :

1) Dans quelle mesure la règle de droit peut-elle susciter de la demande, influencer les comportements, faire prendre des initiatives ? Cette question peut être traduite ainsi : comment les règles dirigent-elles les comportements individuels ou collectifs ? Il ne s'agit pas en l'occurrence d'une question de prescription où le caractère obligatoire de la norme l'emporte, mais d'une question de recommandation, d'encadrement ou de ressource pour l'action. La question devient alors : quelles règles peuvent constituer des ressources pour l'action ?

2) L'élaboration de normes juridiques ou autres ne peut se faire sans élaboration d'un compromis social élargi (on peut dire aussi une conception du bien commun, le bien commun étant lui-même une notion relative et évolutive). Appréhender ce compromis social nécessite de connaître des conceptions du juste et de la justice dans la société. Celles-ci s'expriment par exemple à travers les règles qui font référence à des considérations morales.

L'économie des conventions dans sa version ouverte vers les institutions fournit un cadre théorique adapté à ce type d'interrogation centré sur l'élaboration de règles pour l'action qui se réfèrent à une conception commune du juste et de la justice. Cette théorie a mis en évidence la pluralité des modalités sociales de coordination des actions. Dans ses développements actuels, elle cherche d'un côté à mieux appréhender les institutions en se rapprochant de la théorie de la régulation et d'un autre à approfondir les liens entre règle et action¹⁶⁹.

La règle de droit comme ressource individuelle pour l'action :

A Jeammaud (1990)¹⁷⁰ considère que les règles de droit ne font rien par elles-mêmes. Elles ne déterminent les actions que dans la mesure où elles sont mobilisées par les acteurs.

¹⁶⁹ Bessy, C. (2002) Représentation, convention et institution. Des repères pour l'économie des conventions. Document de Travail du CEE n° 20, 37 p.

¹⁷⁰ Jeammaud, A. (1990) *La règle de droit*. Recueil Dalloz, Sirey

« La règle de droit est une règle pour les actions beaucoup plus qu'une règle de conduite car il y a une variété de modalités selon lesquelles les règles de droit en vigueur tendent à exercer une pression effective en vue de l'accomplissement ou de l'abstention d'actions ». (opus cité, p. 28)

L'interrogation porte alors sur le rôle de la règle dans l'institution de l'acteur, de son identité sociale et professionnelle. Les rapports entre le droit et l'action, les liaisons entre l'individuel et le social constituent alors un centre d'intérêt primordial.

“ La force de la règle, ce qui fait son effectivité, tient au fait qu'elle est un instrument d'évaluation comportant deux dimensions : étalon et modèle de référence. De ce fait elle devient un moyen de coordination des individus ” (B. Reynaud, 1992, p. 57)¹⁷¹.

La règle étalon se réfère au passé et constitue la référence commune qui décrit une représentation du monde partagée par les individus. La règle modèle concerne les comportements futurs et les encadre en fixant les règles du jeu, elle indique implicitement un objectif à atteindre.

Si l'on admet que toute règle, y compris les règles juridiques, est incomplète et que les acteurs doivent se mettre d'accord sur une interprétation de la règle pour coordonner leurs actions, on est alors a priori face à une multitude d'interprétations dont la notion d'ambiguïté fonctionnelle¹⁷² rend parfaitement compte. Ce phénomène est à la fois un avantage et un inconvénient pour la règle juridique. Un avantage car cela lui permet d'être largement utilisé dans des environnements divers et par des acteurs aux intérêts divergents. Un inconvénient car celle-ci a vocation à être un minimum contraignante pour les actions, or toute norme est sujette à interprétation. L'équilibre est délicat à trouver entre contrainte et interprétation qui, si cette dernière est ouverte, conduit la règle à une indétermination plus ou moins forte. La difficulté est que si l'on voit bien comment une règle (ou un ensemble cohérent de règles) peut être mobilisée par des acteurs plongés dans des situations diverses et se référant à des mondes diversement configurés pour des usages eux aussi divers, on saisit mal alors comment une orientation normative peut exister.

Les conceptions du juste et de la justice :

Obtenir l'engagement des individus dans la société nécessite d'édicter des règles qu'ils considéreront comme justes. Des recherches (sur le RMI en particulier)¹⁷³ ont mis en

¹⁷¹ Reynaud, B. (1992) *Le salaire, la règle et le marché*. Christian Bourgois Editeur

¹⁷² Berton, F. (1994) Les contrats de qualification : ambiguïté des décisions et évaluation in Demazière, D. et Verdier, É. (eds) *Évaluation des aides publiques à l'insertion et à la réinsertion*. Journée d'études du Cereq et du réseau des centres associés. Documents-séminaires Cereq n°94, mai, 271-283

¹⁷³ Goujon, D. (1997) Régulation des dépenses de santé et politique de lutte contre l'exclusion : la fin du mythe égalitaire ? *Economie et société, théorie de la régulation*, série R n° 10, 204-229

évidence le fait que la France est passée en trente ans d'une conception égalitaire (un principe général d'égalité devant les droits sociaux) à une conception équitable de la justice (valorisation des inégalités « justes » qui permettent de favoriser le groupe des plus démunis). Cette conception se réfère aux travaux de philosophie politique de J. Rawls¹⁷⁴(1987) qui distingue trois conceptions de la justice : la liberté naturelle où les inégalités entre les différentes positions sociales sont considérées comme justes si elles satisfont le critère de Pareto (une situation est dite optimale au sens de Pareto s'il n'en existe pas d'autre qui permette d'accroître le niveau de satisfaction d'un ou plusieurs agents sans faire diminuer celle d'au moins un autre agent), mais l'égalité formelle des chances sociales ne corrige pas les inégalités dans les dotations initiales de ressources, qu'il s'agisse des richesses ou des atouts naturels ; l'égalité libérale qui repose sur un principe de juste égalité des chances indépendamment des ressources sociales ou naturelles de chacun ; l'égalité démocratique qui repose sur le principe de juste égalité des chances et sur le principe de différence : les attentes de ceux qui sont dans une position plus élevée ne sont justes que si elles améliorent les attentes dans les positions les plus basses.

A. Sen¹⁷⁵ énonce une conception plus exigeante de l'égalité : il faut considérer l'état de la liberté effective de choix. La responsabilité de la personne doit être jugée et mobilisée conditionnellement à l'état de sa liberté effective. A. Sen corrige l'optique libérale en rappelant que l'égalité des chances doit être effective ce qui exige de créer auprès de chacun et le long de son cours de vie, les conditions pour qu'il puisse réellement mener son projet de vie.

Au début des années 1980, on assiste à une inversion dans les priorités, l'efficacité productive devient de plus en plus prégnante alors que l'égalité va désormais présenter un frein au dynamisme productif. Cette intériorisation de la logique économique par le social s'est fait par étapes successives, c'est pourquoi l'abandon de l'égalitarisme semble être davantage la conséquence que la cause de la transformation de l'édifice social¹⁷⁶. En se séparant d'une vision politique de la justice sociale, on se place dans un cadre de justice libérale où c'est l'individu en tant qu'acteur économique qui se prononce sur le juste.

« Cette perspective, apolitique au sens fort du terme, fait de la société de marché l'archétype d'une nouvelle représentation du social : c'est le marché (économique) et non pas le contrat (politique) qui est le vrai régulateur de la société (et non pas seulement de l'économie) » (P. Rosanvallon, 1999, p.162)¹⁷⁷

¹⁷⁴ Rawls, J. (1987) Justice et démocratie. Le Seuil-Paris cité par F. Eymard-Duvernay (2002) Défaut de coopération et chômage : une théorie institutionnaliste, mai. Document de travail Université de Paris X Nanterre-Centre d'Etudes de l'Emploi

¹⁷⁵ Sen, A. (1990) Justice : Means versus Freedom, Philosophy and Public Affairs, 19 (2), p. 111-121, cité par R. Salais (1998) opus cité, p. 273

¹⁷⁶ Gadreau, M. Goujon, D. (2000) Le revenu minimum d'insertion et les figures de la justice in Alcouffe A. Fourcade, B. Plassard, JM Tahar, G. *Efficacité versus équité en économie sociale*. L'Harmattan, Logiques économiques, tome 1, 263-276

¹⁷⁷ Rosanvallon, P. (1999) Culture politique, libérale et réformiste. *Esprit* n° 4, avril-mai, 161-170

Dans un tel cadre théorique deux types d'investigations sont particulièrement intéressants car ils sont aptes à fournir des informations d'une part sur les cadres de référence des actions individuelles concernant la formation, d'autre part sur les registres de justification mobilisés dans le cadre des conflits portant sur la formation. Ces investigations seront menées en parallèle.

1) Ceux qui ne se forment pas dans les dispositifs de formation institués. Se forment-ils ailleurs ou pas du tout ? Est-il possible de comprendre leurs raisons d'agir ? Quelles sont leurs configurations de contraintes et de ressources ? L'enquête formation 2000 complémentaire à l'enquête emploi de mars 2000 de l'Insee définit quatre types de formation (l'ensemble des formations classiques, stages, cours..., les formations en alternance, les formations en situation de travail et l'autoformation). Les exploitations de cette enquête menées par le Céreq¹⁷⁸ montrent que les raisons invoquées par les personnes qui n'ont pas suivi de formation durant la période de référence de l'enquête sont majoritairement (entre 54 et 67 % des salariés selon les catégories professionnelles et le secteur d'appartenance) des raisons de nature professionnelle. Il est proposé une exploitation plus approfondie de cette population de façon à inférer de la situation professionnelle passée et actuelle (trajectoire sur le marché du travail) leur cadre d'action et leurs raisons d'agir selon une méthode proche de celle développée dans Berton, 2000 à propos des étudiants du Cnam. Dans ce travail il est inféré de la situation présente et passée des individus sur le marché du travail des raisons d'obtenir un diplôme en cours de vie active.

2) Une autre illustration permettra de mettre à jour les registres de justice invoqués : les jugements rendus lors des désaccords, conflits, contentieux présentés devant les tribunaux peuvent être analysés comme un révélateur des conceptions de la justice et de raisons d'agir à un double niveau, celui de leur objet et celui de leur jugement. Selon R Salais (1998) et F. Eymard-Duvernay (2001)¹⁷⁹, c'est l'analyse des critiques adressées aux institutions en place qui permet en effet de saisir leur évolution, la compréhension de la dynamique des institutions étant en partie constituée par la pluralité des conceptions de la justice. Une analyse textuelle de ces jugements permettra de mettre à jour les différents registres de discours utilisés.

Le cœur de l'interrogation de ce chapitre consistait à mieux appréhender la question d'un individu autonome mais contraint.

Pour cela la démarche proposée est centrée sur les interactions individu/institution. Il est proposé de revenir à une conception qui ne sépare pas l'individuel et le collectif, à l'instar de celle des sociologues classiques. La difficulté est ensuite de construire un individu consistant, situé et inscrit dans le temps pris en tension entre autonomie et

¹⁷⁸ cf le site www.cereq.fr/cereq/fc2000/Default.htm#Haut

¹⁷⁹ Salais, R. (1998) opus cité ; Eymard-Duvernay, F. (2001) Pour un programme d'économie institutionnaliste. Colloque Afse, sept atelier « Economie et sociologie », 13 p.

contraintes dont la consistance est saisissable à travers l'usage fait des ressources qui lui sont disponibles.

Cette approche ne peut que partir de travaux empiriques et s'enrichir de la confrontation avec la réalité.

Conclusion

Le point de départ de mes orientations de recherche s'est trouvé défini par une question morale : celle de refuser de rejeter sur les chômeurs la responsabilité de leur situation. Cette conviction a finalement été décisive :

- Elle m'a conduit d'une part à rejeter durablement l'économie néoclassique et ses développements connus sous le terme de nouvelle théorie néoclassique ou de néoclassicisme méthodologique¹⁸⁰ comme théorie explicative des phénomènes sociaux,
- Elle m'a poussé d'autre part à adopter une démarche de recherche empirique, partant de ce qui me semblait être la réalité des choses. Cette attitude m'a rapproché des sociologues, ce rapprochement étant à la fois cause et conséquence de mes insertions successives dans des laboratoires de recherche pluridisciplinaires. Ce faisant, je ne pouvais qu'être sensible aux approches hétérodoxes de l'économie proches de la sociologie.

La question centrale posée en introduction,

Comment le marché du travail est-il structuré par la formation professionnelle dont le principal effet est de différencier la main d'œuvre ?

a connu au fil de mon parcours des réponses sur des registres différents :

- Dans un premier temps, les différentes entités qui la composent ont été considérées en tant que tel et globalement. Il a pour commencer été considéré que le marché du travail était structuré par la demande de travail, la formation apparaît alors comme caractéristique des individus ou comme levier d'action publique pour l'emploi,
- Ensuite à partir de cette approche globale, l'attention a été portée sur les modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises, la formation en tant qu'action des entreprises et caractéristique des individus en étant une composante plus ou moins mobilisée selon les caractéristiques structurelles des entreprises,
- Dans un troisième temps le regard a été à la fois plus micro en s'intéressant aux dynamiques des actions et plus macro en situant ces dynamiques au sein de différents mondes de production ; la formation étant alors conçue à la fois comme un processus d'apprentissage en situation et comme élément de définition des emplois,

¹⁸⁰ Selon l'expression utilisée par B. Amable, R. Boyer, F. Lordon, (1995) L'ad hoc en économie, la paille et la poutre in d'Antaume, A. Cartelier, J (eds) *L'économie devient-elle une science dure ?* Economica, 267-290, encadré p 278. Ils distinguent le néoclassicisme canonique ou encore fondamentaliste, qui est celui de la construction d'origine walrassienne, des théories plus locales, partielles, d'un niveau de généralité variable construite en réponse à un problème précis.

- Dans la dernière période, le regard s'est porté sur les trajectoires individuelles ce qui a permis d'appréhender à la fois le fonctionnement du marché du travail et des motivations individuelles d'action ; la formation apparaît alors comme une action et une ressource individuelle,
- Les axes de recherche à venir s'ouvrent sur la conception d'un individu consistant et situé, pris en tension entre autonomie et contrainte, que sa trajectoire professionnelle et ses usages de la formation en cours de vie active contribuent à définir en même temps qu'ils contribuent à construire le marché du travail.

Au fil du temps, ma façon d'appréhender les phénomènes sociaux s'est modifiée :

1) Dans un premier chapitre presque exclusivement consacré à l'analyse de politiques d'emploi qui utilisent des actions de formation, la démarche adoptée est à la fois conformiste et déterministe. Les comportements sont les comportements attendus. Les politiques sont considérées comme la simple expression des intentions unilatérales du pouvoir central. Du fait de la confusion des discours et des pratiques réellement mises en œuvre, les pratiques ne sont ni considérées en tant que telles ni comme le produit de négociations, de conflits et de compromis. Cette approche a permis néanmoins de montrer que le cœur des politiques est à rechercher auprès des décideurs en la matière que sont les entreprises.

2) Le deuxième chapitre consacré aux modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises a été marquée par une brèche dans le déterminisme à partir de travaux de sociologues du travail sur le non-déterminisme technologique qui implique nécessairement une liberté d'action ou tout au moins une marge de manœuvre des acteurs. Cette possibilité de marge de manœuvre fait une lente apparition : elle est d'abord considérée comme une donnée exogène puis comme un élément nécessaire à l'analyse. Cette reconnaissance lente d'une liberté d'action touche cependant peu la façon de concevoir les acteurs : ils restent conçus comme des acteurs institutionnels et la marge de manœuvre qui leur est reconnue finalement comme un élément nécessaire à l'analyse ne semble pas les concerner directement, c'est un de leurs attributs, mais toutes les implications de cet attribut ne sont pas envisagées. En particulier cet attribut n'est pas considéré comme lié à l'action effective.

3) Le troisième chapitre a permis d'accéder des actions effectives et en particulier à des actions envisagées en dynamique : d'abord à travers la constitution de configurations d'acteurs internes aux entreprises dans le but de révéler des connaissances tacites et les transformer en savoirs spécifiques dans un contexte organisationnel où la coopération est fortement encouragée ; ensuite à travers les différentes logiques de recours au contrat de qualification qui ont mis en lumière la pluralité des usages et la pluralité des mondes de référence. La pluralité des mondes implique la diversité des logiques d'action, des modalités de coordination de ces actions et des configurations d'acteurs en présence. L'attention portée aux actions considérées comme des processus fait émerger la question de la régulation non seulement interne à une logique ou à un monde mais aussi externe. Ce qui est aussi une autre façon de poser la question de l'articulation entre cohérence et diversité.

L'appréhension dynamique de l'action a pour conséquence de considérablement enrichir la conception de toute action. La politique n'est plus seulement une question de conception générale et de décision censée s'appliquer directement et immédiatement, elle est aussi un processus de réalisation avec ses acteurs spécifiques et leurs différentes logiques d'action qui viennent transformer l'action impulsée.

4) Les quatrième et cinquième chapitres rendent compte de travaux non encore achevés et de projets concernant la mobilité professionnelle, les carrières salariales, l'entrée en formation en cours de vie active, les liens entre règle et action où la dynamique est prise en compte à partir des trajectoires individuelles. Ces travaux apportent d'une part des résultats sur le fonctionnement du marché du travail à partir d'une conception empiriste de la segmentation du marché du travail, d'autre part ils permettent de déduire des motivations individuelles d'action à partir de trajectoires caractérisées par des variables construites.

L'hypothèse d'acteur autonome sous contrainte d'abord peu précisée est ensuite mieux explicitée en tant que qualité de l'individu, capacité à transformer des contraintes en ressources et norme imposée. Cette hypothèse consacre l'abandon des explications de nature déterministe. Il reste à mieux préciser la tension entre contrainte institutionnelle et autonomie. Pour cela la démarche est centrée sur les interactions individu/institution. Il est proposé de revenir à une conception qui ne sépare pas l'individuel et le collectif, à l'instar de celle des sociologues classiques. La difficulté est ensuite de construire un individu consistant et situé dont la consistance est saisissable à travers l'usage fait des ressources qui lui sont disponibles.

PUBLICATIONS

I – Ouvrages

[1984] *Réinsertion des adultes dans le système de formation professionnelle continue dans le but de prévenir le chômage - Belgique, France, Italie*. Publication Cedefop-Berlin 1984 (151 p.).

[1990] *Gestion prévisionnelle des emplois et formation*. Collection la Formation Professionnelle Continue. Publication Centre Inffo 1990 (avec G. Douenel) (128 p.).

[1996] *Situations de travail et formation* (avec JM. Barbier et JJ. Boru). L'Harmattan (279 p)

[A paraître] *La demande de formation : quelle place à l'initiative individuelle ?* L'Harmattan, coll Logiques Sociales, Cahiers du Griot (eds avec M. Correia, M. Maillebouis, C. Lespessalles)

II – Parties d'ouvrage

[1983] Emploi et chômage des jeunes in *Insertion sociale et professionnelle des jeunes. Contributions à la recherche*. Adep, (pp. 109-112).

[1987] Les formations continues à l'informatique : les formations de spécialistes in *Les professions de l'informatique*. Cereq-Dossier professionnel, vol 2. La Documentation Française 1987 (pp. 195-243).

[1994-1] Les contrats de qualification : ambiguïté des décisions et évaluation in Demazière, D. et Verdier, É. (eds) *Évaluation des aides publiques à l'insertion et à la réinsertion*. Journée d'études du Cereq et du réseau des centres associés. Documents-séminaires Cereq n°94, mai 1994 (pp. 271-283).

[1994-2] Analyse qualitative des emplois : comparaison de démarches et de méthodes utilisées en gestion prévisionnelle des emplois. *Cahier thématique du Plan Construction et Architecture*, emploi-qualification-formation, sept 1994 (pp. 41-50).

[1994-3] La formation, activité économique de production de qualification in *Les métiers de la formation*. La Documentation Française, 1994 (pp. 49-54).

[1996-1] La socialisation par la coopération. La formation en situation de travail, nouvel outil de gestion in Franck, B. et Maroy, C. *Formation et socialisation au travail*, Éditions De Boeck Université, Bruxelles (pp. 93-109).

[1996-2] Nouvelles formes de formation, apprentissage par interaction et production de savoirs dans les entreprises in Mallet, J. (dir) *L'organisation apprenante : faire, chercher comprendre*. Université de Provence-Aix en Provence (pp.217-229).

[1998] Les nouvelles formes de formation : permanence ou innovation ? in Clasquin, B ; Lhotel, H. (eds) *La formation professionnelle continue, tendances et perspectives*. Cereq, Document-séminaire n° 138, sept (p. 85 à 96).

[1999-1] Les diplômés du Cnam : activité professionnelle et durée des études in Degenne, A. Stoeffler-Kern, F. Werquin, P. (eds) "*L'enseignement supérieur : cheminement de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle*", 5èmes journées d'études Lasmas-Idl-Beta-Cereq, Strasbourg, 14-15 mai 1998, Cereq, Documents-Séminaire n°141, février (avec M. Lejeune) (pp. 25-41).

[1999-2] Emploi dans de petites structures, forme de la trajectoire professionnelle et diplôme. Le cas des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers in Degenne, A. Lecoutre, M. Lièvre, P. Werquin, P. (eds) « *Insertion professionnelle et identification de processus* » 6èmes journées d'études Cereq-

Lasmas-Idl-CER Groupe ESC Clermont, l'analyse longitudinale du marché du travail, Clermont-Ferrand, 27-28 mai 1999, Cereq, Document-Séminaire n°142, mai (pp. 15-34).

[1999-3] La mobilité professionnelle, objet et enjeu des nouvelles régulations formation-emploi in Doray, P. Maroy, C. (eds) « *Les relations entre économie et éducation, vers de nouveaux modes de régulation* » éd De Boeck, Collection Perspectives en Education, à paraître (avec T. Guy) (4 p.)

[1999-4] La transformation des filières de mobilité professionnelle, l'exemple des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers (France) in Doray, P. Maroy, C. (eds) « *Les relations entre économie et éducation, vers de nouveaux modes de régulation* » éd De Boeck, Collection Perspectives en Education, à paraître (19 p.)

[2000] La formation en cours de vie active : accentuation ou réduction des inégalités de rémunération ? in Alcouffe, A. Fourcade, B. Plassard, JM Tahar, G. *Efficacité versus équité en économie sociale*. L'Harmattan, Logiques économiques, tome 2 (pp. 49-59)

[2001] La demande individuelle de formation en cours de vie active et ses particularités institutionnelles françaises. Formation, insertion et carrières en Europe, lundi 2 avril 2001 « *La formation tout au long de la vie, logiques institutionnelles et usages individuels de la formation* ». Les cahiers du Lasmas, série Séminaire n° 01-1 (pp. 7-21)

[à paraître] Acquérir un diplôme en cours de vie active, trajectoires et temporalités , l'exemple des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam) in *Figures du temps, les nouvelles temporalités du travail et de la formation*. L'Harmattan, coll Logiques Sociales, Cahiers du Griot, pp.

III – Articles dans des revues à comité de lecture

[1988] Capital humain : une théorie d'actualité ? *Éducation Permanente* n°95, oct 1988 (pp. 33-39).

[1990] Gestion et prévision des emplois et des formations, projets d'entreprises et projet social. *Éducation Permanente* n°105, décembre 1990 (pp. 15-19).

[1991] Vingt ans de formation professionnelle continue dans les entreprises : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi. *Formation-Emploi* n°34, avril-juin 1991 (avec G. Podevin) (pp. 14-30).

[1993] Alternance : conditions d'usage et pratiques d'entreprises. *Éducation Permanente* n°115, juin 1993 (pp. 45-51).

[2000] Acquérir un diplôme en cours de vie active, modèle social dépassé ou nouvel outil de gestion de la mobilité sur le marché du travail ? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle- Inetop* vol 29 n° 2, juin (pp. 355-376)

[2002] Les marchés professionnels offrent-ils de meilleures carrières salariales ? *Sociologia del Lavoro* n° 85, Bologne, FrancoAngeli (pp. 80-95)

IV – Coordination de numéros de revue

[1990] Prévoir et gérer les emplois et les compétences. *Éducation Permanente* n°105, déc 1990 (coord avec A. Meignant) (149 p.).

[1992] L'organisation qualifiante. *Éducation Permanente* n°112, oct 1992 (coord avec M. Kaddouri et E. Ollagnier) (166 p.).

V – Autres articles

[1983-1] Le plan de rattrapage "Filière Électronique". *Actualité de la Formation Permanente* n°66, sept-oct 1983 (pp. 41-51).

[1983-2] Les travaux des Comités Locaux de l'Emploi en matière de formation professionnelle. *Actualité de la Formation Permanente* n°67, nov-déc 1983 (pp. 51-61)

[1987-1] La structuration du marché de la formation continue informatique. *Actualité de la Formation Permanente* n°88, mai-juin 1987 (pp. 30-37).

[1987-2] Les informaticiens et la formation : le développement de double compétences. *Actualité de la Formation Permanente* n°88, mai-juin 1987 (pp. 38-46).

[1987-3] Informaticiens et formation continue. *Cereq-bref* n°27, juillet-août 1987 (1 p.).

[1988-1] La formation continue financée par les entreprises : données quantitatives 1972-1986. *Actualité de la Formation Permanente* n°93, mars-avril 1988 (pp. 27-39).

[1988-2] Gestion prévisionnelle des emplois et formation : émergence et nécessité d'une liaison. *Actualité de la formation Permanente* n°97, nov-déc 1988 (pp. 43-45).

[1991-1] Continuing vocational training in France : review and perspectives. *Cereq-Training and Employment* n°2, winter 1991 (avec G. Podevin et E. Verdier) (4 p.).

[1991-2] Vingt ans de formation professionnelle continue dans les entreprises. *Cereq-Bref* n°66, juin 1991 (avec G. Podevin) (4 p.).

[1992-1] Les contrats de qualification : une réussite ambiguë. *Cereq-Bref* n°73, fév 1992 (4 p.).

[1992-2] Le travail peut-il être formateur ? *Cereq-Bref* n°79, sept 1992 (4 p.).

[1995] La formation est-elle un vecteur de promotion sociale ? La fin des illusions. *Panoramiques*, 1er trim 1995 (pp.60-65).

[1997] Formaliser l'organisation ? *Revue Educations* n° 13 (p. 33 à 40).

VI – Communications publiées

[1983] La formation comme mode d'insertion professionnelle des jeunes : les ambiguïtés d'une démarche. *Rencontres Internationales sur l'Insertion Sociale et Professionnelle des Jeunes*. Adep-Centre Inffo avec la participation du Cedefop, juin 1983 (7 p.).

[1984] Politique de formation continue et prévention du chômage. Conférence « Formation continue et marché du travail ». Cedefop 1984 (7p.).

[1991] L'individuel et le collectif ou quelques résultats globaux de la Formation Professionnelle Continue. *Les stratégies des formateurs de formateurs, aspects institutionnels et pédagogiques*, 4èmes Rencontres Francophones des Responsables de Formations de Formateurs Diplômantes. Université de Rennes II Haute Bretagne, 22, 23 et 24 mai 1991 (pp. 64-71).

[1993] Formation et gestion prévisionnelle des emplois : situations de travail et situations de formation. *Actes du 5ème Symposium du Rifrep*, 26 sept au 1er oct 1991. Éd du CRP, Faculté d'Éducation - Université de Sherbrooke, Québec, mars 1993 (pp. 87-93).

[1994] Situations de travail et nouvelles formes de formation ou l'injonction d'ingéniosité. *Colloque l'ingéniosité au travail*. Bicentenaire du Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris 27 mai 1994. (pp. 41-74).

[1998-1] The graduates of the Conservatoire national des Arts et Métiers (France) : professional activity and years of schooling. ESREA, Current research on access to higher education, 24-25 March 1998 at the University of Barcelona, Spain (15 p.).

[1998-2] Les diplômés du Cnam : activité professionnelle et durée des études in Degenne, A. Stoeffler-Kern, F. Werquin, P. (eds) "*L'enseignement supérieur : cheminement de formation et insertion professionnelle*", l'analyse longitudinale du marché du travail 5èmes journées d'études, Strasbourg, 14 et 15 mai 1998, Lasmas-Idl-Beta-Cereq (pp. 25-41)(avec M. Lejeune).

[1998-3] La mobilité professionnelle en France. Le cas des diplômés du Cnam. Deuxième Colloque Européen de l'European Society for Research on the Education of Adults (ESREA). Université de Louvain-La-Neuve, 17 au 20 sept 1998 (16 p.).

[1998-4] L'évolution de la mobilité professionnelle, effets de génération, effets de carrière, effets conjoncturels, l'exemple des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers. Symposium sur les relations entre éducation, travail et emploi organisé dans le cadre du Réseau de recherche en éducation francophone. Université de Toulouse Le Mirail, 26-27 oct 1998 (29 p.)

[1999-1] Activité professionnelle et diplôme en cours de vie active, l'exemple des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers. VIIème Journées de Sociologie du Travail « Temps, statuts et conditions du travail » Université de Bologne, Département de Sociologie, Institut du Travail, 17-19 juin 1999. (20 p.)

[1999-2] L'évaluation des qualifications en Europe, entre normalisation et négociation. Symposium dans le cadre des 1ères Rencontres Internationales de Galice et du Nord du Portugal sur la formation pour le travail. St Jacques de Compostelle, 1-3 juillet 1999, (7 p.)

[2000] The self engagement of adults to the vocational education : more difficult or more constrained ? The case of France. ESREA Access Network Conférence, Third Conference : Doors wide shut ? The access of adults, past, present and future, 25-26th September 2000 at the University of Barcelona, Spain, (17 p.) (avec M. Correia)

[2001-1] Carrières salariales et marchés professionnels. Huitièmes Journées de Sociologie du travail « *Marchés du travail et différenciations sociales, approches comparatives* » Atelier : modes de vie, mobilités et marchés du travail. Aix en Provence, Lest-Cnrs, juin (p. 31-40)

[2001-2] Acquérir un diplôme en cours de vie active, trajectoires et temporalités, l'exemple des diplômés du Conservatoire National des Arts et Métiers (Cnam) Séminaire GRIOT-CNAM Figures du temps, Temps biographiques et marché du travail, séance du 14 décembre 2001 (20 p.)

VII – Rapports et notes

[1981-1] La formation professionnelle des jeunes : l'arbitrage entre la formation initiale et la formation continue. Thèse de 3ème cycle en Économie du Travail et des Ressources Humaines, Université de Paris I, mars 1981 (405 p.)

[1981-2] Fonctionnement et typologie des Bureaux d'Aide Sociale. LES-Université de Paris I, 1981 (80 p.).

[1982-1] La politique sociale communale en faveur des personnes âgées d'une ville de moyenne importance du Sud-Est de la France in L'efficacité des politiques sociales. Rapport du LES-Paris I pour le Commissariat Général du Plan, 1982 (p.)

[1982-2] Le système français de relations professionnelles. Rapport pour l'Institut européen de recherches économiques et sociales, Florence, août 1982 (46 p.) (avec JP. Huiban).

[1982-3] Réinsertion des adultes dans le système de formation professionnelle continue dans le but de prévenir le chômage - Belgique, France, Italie. Rapport Travail et Société-Université de Paris IX-Dauphine pour le Cedefop-Berlin.

[1990-1] Contrat d'études prévisionnelles UIMM. Interprétations et aides méthodologiques sur des données de formation initiale, de formation continue et de renouvellement de la main d'oeuvre. Rapport Cereq pour la Délégation à la Formation professionnelle, ministère du Travail, juillet 1990 (avec M. Bonneau et G. Podevin) (120 p.).

[1991-1] Un observatoire du marché de la formation continue au Cereq, ses objectifs et ses orientations. Projet Cereq, mars 1991 (avec AM. Charraud) (28 p.).

[1991-2] Etude contrats de qualification. Rapport intermédiaire pour la Délégation à l'Emploi, ministère du travail, Cereq, juillet 1991 (55 p.).

[1991-3] Note sur les contrats de qualification à l'attention de la délégation à l'Emploi, ministère du Travail. Cereq, octobre (10 p.).

[1991-4] Le recours des PME aux contrats de qualification. Atelier n°21 : Apprentissage et contrats de qualification, quel bilan ? Entretiens Condorcet, 24, 25 et 26 sept 1991 (8 p.).

[1991-5] Pôle de recherche sur l'utilisation des effets formateurs des situations de travail. Rapport intermédiaire du Cnam pour le Pirttem-Cnrs, Cnam, décembre 1991 (rédaction collective) (24 p.).

[1991-6] Les situations de travail et la formation : le cas d'une grande entreprise du secteur des biens d'équipement. Cereq, décembre 1991 (28p.).

[1992-1] Développement et usage du contrat de qualification : plasticité et logiques plurielles. Rapport final de recherche-synthèse, Cereq, mai 1992 (avec D. Gérard et H. Lhôtel) (73 p.).

[1992-2] Le recours aux contrats de qualification : analyse sectorielle et typologie. Rapport final de recherche-tome II, Cereq, mai 1992 (81 p.).

[1992-3] Tableaux statistiques sur l'alternance et les contrats de qualification. Rapport final-tome IV, Cereq, mai 1992 (89 p.).

[1992-4]. Pôle de recherche sur les nouvelles formes de formation par et dans les situations de travail (rédaction du rapport final d'un collectif de recherche), CRF-Cnam, nov 1992 (197 p. et 86 p. annexes).

[1993] Conditions et formes d'intervention des représentants syndicaux des salariés dans les actions de formation finalisées sur la gestion de l'emploi, des qualifications et des compétences. Projet de recherche Cnam, septembre 1993 (avec M. Kaddouri et E. Charlon) (18 p.).

[1995] Le certificat de formation professionnelle (CQP), un diplôme professionnel en alternance qui contribue à la reconnaissance des savoirs d'expérience et à la constitution de marchés internes professionnels au sein de la branche ? Cnam, avril 1995 (9 p.).

[1996-1] Les PME, la formation et la construction de la mobilité professionnelle : le cas des publics du Cnam. Projet de recherche-Cnam, février 1996 (9 p.).

[1996-2] Les formations de promotion professionnelle : essai de dénombrement des stagiaires à travers les documents annexes aux projets de loi de finances de 1970 à 1996. Document d'accompagnement de la table ronde n°1. Colloque De la promotion sociale à la formation tout au long de la vie : nouvelles trajectoires, nouveaux besoins, Cereq-Cnam-Dfp, 25 mars 1996 (4 p.).

[1997-1] Les PME, la formation et la construction de la mobilité professionnelle : le cas des publics du Cnam. Rapport intermédiaire n°1, Cnam, juillet 1997 (6 p.).

[1997-2] Evaluation de la qualité de la formation professionnelle dans les politiques publiques. Rapport Cnam pour le Cedefop-Thessalonique (avec JF Germe) (70 p).

[1998] Atelier Mobilité du Groupe Prospective des Métiers et des Qualifications, Commissariat général du Plan, note préliminaire, mai (avec JF. Germe), 18 p.

[1999] Note de Synthèse des travaux de l'atelier Mobilité du Groupe de Prospective des Métiers et des Qualifications du Commissariat général du Plan, juin. (avec JF Germe)(17 p.)

[2000] Atelier « Les Mobilités professionnelles ». Note de présentation de la 2^{ème} phase du Groupe « Prospective des Métiers et des Qualifications », Commissariat général du Plan (4 p.) (avec JF. Germe et F. Pottier)

[2001] Carrières salariales et marchés professionnels. Document de travail Griot-Cnam n° 04 (11 p).

[2003] Des politiques d'emploi aux carrières salariales, la structuration du marché du travail par la formation professionnelle : histoire d'un changement de regard. Mémoire en vue de la soutenance d'une habilitation à diriger des recherches, Université de Paris X Nanterre (120 p.)