

Chronique des tendances de la société française

Louis Dirn *

Cette nouvelle chronique met en évidence :

- *Les continuités et ruptures de la structure familiale. D'un côté le dernier bilan démographique montre la persistance dans certaines régions françaises de « familles souches » que l'on croyait disparues. D'un autre côté, nous montrons que les « familles recomposées », qui se multiplient en France, créent des situations familiales nouvelles et très variées.*

- *La vitalité des bourgs ruraux. Après avoir connu une expansion qui rapprochait le mode de vie de leur population de celui des citadins, ces bourgs subissent aujourd'hui la crise.*

- *L'étude de la répartition des revenus entre les CSP montre que jusqu'en 1989 la tendance n'était pas à l'augmentation des inégalités et à la naissance d'une société coupée en deux.*

- *Les modes de fonctionnement de la formation permanente. Elle ne peut remplir aujourd'hui le rôle de remède à l'emploi que tout le monde souhaite si certains écueils, dénoncés ici, ne se sont pas évités et si un choix n'est pas fait parmi les stratégies possibles.*

Familles : continuités et ruptures

Les structures familiales perdurent

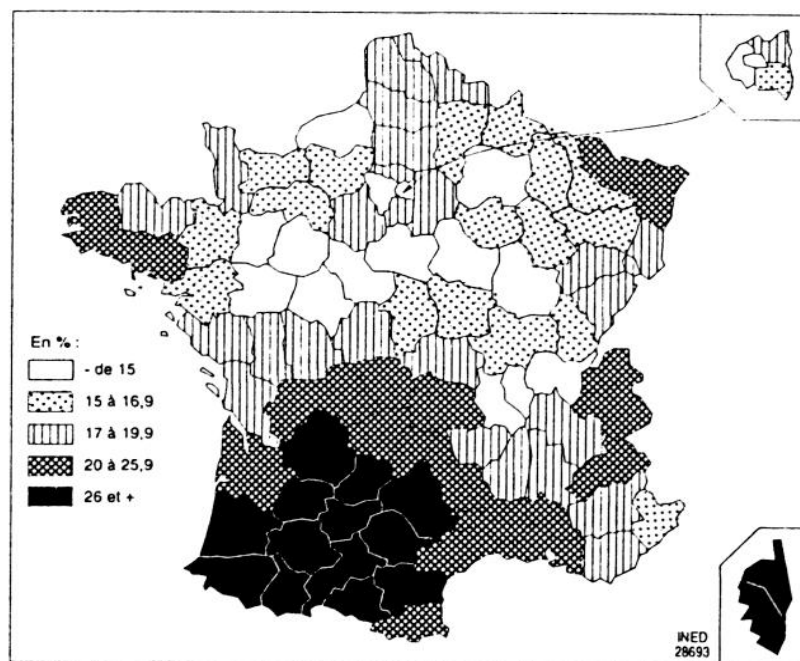
La revue *Population* vient de publier une étude de Joëlle Gaymu sur la résidence des gens âgés d'après le dernier recensement ⁽¹⁾. La carte ci-dessous montre que la géographie des structures familiales perdure au-

* Le pseudonyme de Louis Dirn désigne une équipe de sociologues qui se réunit à l'OFCE. Ont collaboré à cette chronique : L. Chauvel, J.-P. Jaslin, H. Mendras et Irène Théry. L. Duboys Fresney a assuré la coordination de l'ensemble.

(1) J. Gaymu (1993), Avoir 60 ans ou plus en France en 1990, *Population*, n° 6, novembre-décembre.

delà de tout ce qu'on pouvait attendre. Les études des historiens du droit, des ethnologues et des démographes⁽²⁾ ont clairement établi, derrière une foison de différences micro-régionales, le contraste d'une France du nord, pays de droit coutumier où l'égalité entre héritiers est de règle, et une France du sud, pays de droit écrit, qui a conservé malgré le code civil ses structures de primogéniture. Ce contraste demeure clairement visible en 1990, puisque les grand-mères vivent rarement chez un ménage de leurs enfants au nord (sauf en Bretagne, au nord de l'Alsace et en Lorraine), tandis qu'au sud cette cohabitation demeure fréquente. Mais le plus frappant est la région du sud-ouest, clairement délimitée en noir sur la carte, où plus d'un quart des grand-mères vivent chez leurs enfants : c'est exactement l'aire de la « famille souche » telle qu'elle a été décrite par Le Play au XIX^e siècle ; les régions en grisé correspondent à des régions de même structure mais moins fortement établie et qui se prolongent vers les Alpes et l'Allemagne, la Corse et la Bretagne relevant d'une autre structure. La coutume successorale de la « famille souche » excluait les filles et les cadets de la succession : en se mariant les filles emportaient une dot et renonçaient à leur part d'héritage, les cadets étaient traités de la même manière ; ceux qui restaient à la « maison » demeuraient célibataires. Cette coutume successorale assurait la continuité du lignage dans la maison (*l'oustal*) et sur le domaine familial. On aurait pu penser que la disparition de la paysannerie aurait entraîné la disparition de cette structure familiale et, par la suite, des mœurs correspondantes. Or, comme il arrive bien souvent, on voit que les mœurs ont survécu à l'institution sociale qui les soutenait.

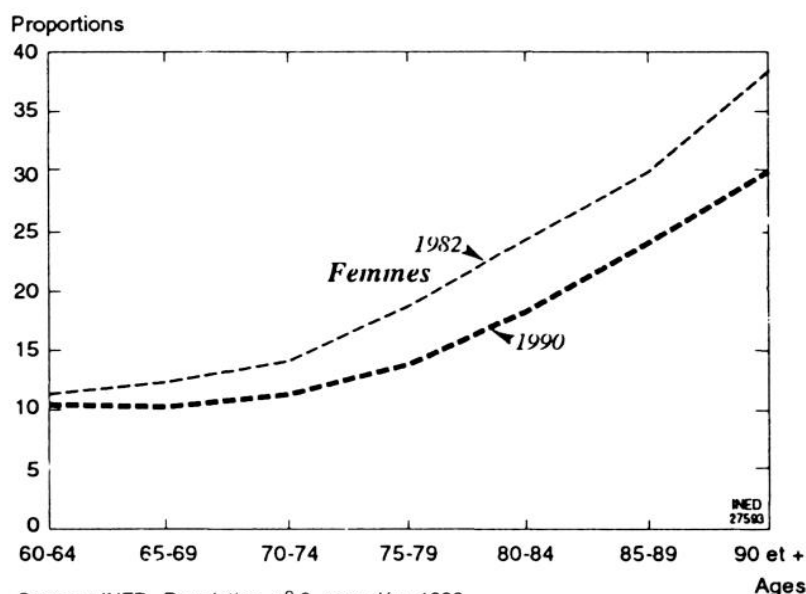
1. Proportions de femmes de 75 ans et plus n'appartenant pas à un couple mais vivant dans un ménage d'au moins deux personnes, en 1990.



Source : INED, *Population*, n° 6, nov.-déc. 1993.

(2) G. Augustins (1989), *Comment se perpétuer ? : devenir des lignées et destin des patrimoines dans les paysanneries européennes*, Nanterre, Société d'Ethnologie. E. Todd (1990), *L'invention de l'Europe*, Paris, Le Seuil. J. Yver (1966), *Égalité entre héritiers et exclusion des enfants dotés. Essai de géographie coutumière*, Paris, Sirey.

Au-delà de ce constat pour 1990, il serait utile de savoir si la tendance est à la diminution de la cohabitation et si l'évolution est rapide ou lente. Malheureusement les recensements précédents ne permettent pas d'établir des cartes similaires pour des périodes antérieures. En revanche la proportion de femmes de 75 ans et plus vivant seules a fortement augmenté entre 1982 et 1990, mais la structure régionale demeure : les départements où moins de la moitié des femmes de plus de 75 ans vivent seules correspondent à la « famille souche ». De même la proportion des femmes de plus de 60 ans, ne faisant pas partie d'un couple mais appartenant à un ménage de deux personnes ou plus, a notablement diminué entre 1982 et 1990.



2. Évolution (1982-1990) des proportions de femmes de 60 ans et plus ne faisant pas partie d'un couple mais appartenant à un ménage de 2 personnes ou plus, selon l'âge.

Source : INED, *Population*, n° 6, nov.-déc. 1993.

En conclusion on peut donc dire que les « familles souches » se perpétuent plus longtemps qu'on ne le prévoyait ⁽³⁾.

H.M.

Un effet de la précarité croissante des couples : les recompositions familiales

La France découvre actuellement l'importance des recompositions familiales ⁽⁴⁾. Ce phénomène, pourtant, n'est pas si nouveau qu'on le dit parfois : dans le passé, il était fréquent qu'un veuvage précoce conduise à un remariage, et nombre d'enfants acquéraient ainsi un parâtre ou une marâtre, des demi-frères et sœurs. Après être devenues quantitativement marginales, du fait de l'accroissement de l'espérance de vie, et d'un faible taux de séparations ou de divorces, les familles recomposées ont logiquement augmenté rapidement en nombre, en conséquence de l'explosion de la divorcialité depuis la fin des années soixante.

(3) L. Dirn (1990), *La société française en tendances*, Paris, PUF, tendance 2.2, p. 65.

(4) L. Dirn (1990), *La société française en tendances*, Paris, PUF, tendance 3.3, p. 102.

Pourtant, elles sont restées comme invisibles socialement. Non repérées dans l'état civil et les recensements de la population, inexistantes aux yeux du droit, ces formes de familles n'avaient pas même de dénomination spécifique dans les différentes langues européennes, à l'exception de l'anglais. Quasiment aucune recherche française ne leur avait été consacrée à la fin des années quatre-vingt.

Elles sont restées d'autant plus ignorées que la norme sociale, jusqu'il y a une dizaine d'années, était qu'il s'agissait là de familles « ordinaires » (un couple et des enfants), marquant par leur constitution même la réintégration dans une certaine normalité sociale après la crise ouverte par la dissociation familiale. Réintégration d'autant plus importante que le divorce signifie pour beaucoup d'enfants la dilution des relations avec le parent chez qui ils ne résident pas, le père le plus souvent. (En France, selon une enquête de l'INED, en 1987, un tiers des enfants de parents divorcés n'avaient plus aucun contact avec le « parent absent ». Au même moment, selon une autre enquête, un tiers des pensions alimentaires n'étaient pas payées). Tout ceci amène à souligner la réalité de leur prise en charge (matérielle, éducative, affective) par le nouveau compagnon du parent chez qui ils résident habituellement, alors même que celui-ci n'a ni droit ni devoir à l'égard des enfants de son conjoint, y compris en cas de remariage.

Cependant, cette attente de *substitution* d'une famille reconstituée à la famille initiale, qui a d'ailleurs toujours suscité inquiétude et défiance sociale, ne va plus de soi aujourd'hui. Dès lors que ces familles sont issues désormais principalement de ruptures conjugales, que les deux parents sont vivants, qu'ils conservent droits et devoirs à l'égard de leurs enfants, il n'est pas évident de considérer le beau-parent comme une sorte de parent de remplacement pour l'enfant de la première union. Sur ce point, les recompositions familiales contemporaines sont qualitativement différentes de celles du passé. La précarité croissante des couples s'est ainsi accompagnée, au cours des vingt dernières années, de la recherche progressive d'une réassurance des liens entre les enfants et leurs deux parents.

De là un brouillage des repères, qui est à l'horizon de toutes les questions qui surgissent aujourd'hui dans l'opinion, chez les sociologues, à propos de ces configurations familiales. Quelle est la « vraie » famille de l'enfant, sa famille d'origine, fondée sur le lien biologique, ou l'ensemble de ceux qui partagent avec lui le même toit ? Quel est le « vrai » père de l'enfant, son géniteur, ou celui qui prend soin de lui au quotidien ? Doit-on reconnaître juridiquement cette prise en charge exercée de fait par les beaux-parents, ou la laisser dans le non-droit afin de respecter l'unicité des liens de filiation ? Comment fixer normes et interdits, tabous sexuels, dans des configurations familiales mouvantes où les places respectives, les relations mutuelles, les relations entre les générations, semblent flotter ?

Face à ces questions, l'effort des chercheurs en sciences humaines et sociales est d'abord de refuser toute utilisation « naïve » de leurs propres

concepts et outils de recherche. C'est bien sur l'usage des termes de « famille », « parent », « père », que ces configurations obligent à s'interroger. Ainsi, l'assimilation (classique) de la « famille recomposée » au *ménage* reconstitué par le parent gardien, est aujourd'hui très contestée, bien que les données disponibles poussent à cette assimilation (d'après l'enquête Famille issue du recensement de 1990, on a pu pour la première fois avancer le chiffre national de 660 000 « familles recomposées ». Il s'agit en réalité du nombre de *ménages* recomposés par les parents gardiens, les mères la plupart du temps. Or les pères « recomposent » et ont des enfants d'une seconde union, plus souvent que les mères...).

Lorsqu'un père et une mère se séparent pour s'établir en mariage ou en concubinage avec un nouveau conjoint, leurs enfants acquièrent deux beaux-parents nouveaux. De leur point de vue, il ne se reconstitue pas deux « vraies » familles puisqu'ils appartiennent aux deux. Que la vie de l'enfant soit tout entière incluse dans leur famille avec leurs deux parents n'est plus la seule solution familiale aujourd'hui. C'est par abus de langage que l'on parle de famille recomposée. En fait ce sont des familles dissociées qui s'organisent en un réseau de parenté qui comprend, du point de vue des enfants du premier lit, deux parents séparés et deux beaux-parents, plus des demi-frères et sœurs, de sang s'ils sont nés d'un parent, ou par alliance s'ils sont nés d'un beau-parent et d'un autre conjoint. De même aux grands-parents biologiques s'adjoignent des grands-parents par alliance, des beaux-grands-parents en quelque sorte, qui n'ont pas de nom dans notre nomenclature de parenté parce qu'ils n'existaient pas jusqu'à présent. La cellule familiale a éclaté pour devenir des nœuds dans un réseau de parenté beaucoup plus complexe.

La relation beau-parent-bel-enfant réclame du temps pour se construire, comme une amitié. On n'est pas beau-parent, on le devient en tenant compte de la volonté et des sentiments de l'enfant. Par ailleurs, si les nouveaux parents se séparent, l'ex-beau-parent n'est plus rien, le rôle de beau-parent est par nature instable. Le rôle de beau-parent a trois modèles : un adulte exerçant des responsabilités à l'égard d'un enfant, un auxiliaire du parent, ou un parent remplaçant. Les beaux-parents ne sont pas seuls, ils entraînent avec eux leur propre lignage, leurs parents et leurs enfants et, par conséquent, ils enchevêtrent leurs réseaux de parenté dans celui de leur nouveau conjoint : au lignage paternel et maternel s'ajoutent des lignages beaux-parentaux. Les « familles recomposées » créent une extraordinaire variété de situations familiales : 24 variantes possibles en fonction des rapports entre parents gardiens et parents non gardiens, présence d'un beau-parent d'un sexe ou l'autre ayant les enfants dont ils ont la garde ou non et, enfin, la naissance d'un enfant du couple recomposé.

Afin de saisir les spécificités des modes de fonctionnement de ces familles, il nous paraît important de les saisir comme des *réseaux complexes* où des enfants, des services, de l'argent, des obligations, circulent entre les ménages. Ce qui s'exprime souvent sous la forme d'une alternative entre le « vrai » et le « faux » ne rend pas compte de l'évolu-

tion actuelle des comportements et des représentations : penser la complexité du réseau familial, c'est aussi tenter de comprendre de quelle façon aujourd'hui se font jour des rôles familiaux inédits, à la frontière de la parenté et de l'amitié. Enfin, étudier non pas la morphologie de ces familles, mais la dynamique des parcours individuels et collectifs dans lesquels elles prennent place, paraît l'approche la plus propre à rendre compte de leur diversité. C'est ainsi que s'ouvre aujourd'hui, en France comme dans de nombreux pays européens, un nouveau champ de recherche : les recompositions familiales ⁽⁵⁾.

I.T.

Vitalité fragile des bourgs ruraux

Le grand mouvement de concentration urbaine qui domine l'évolution de la population française ne doit pas cacher d'autres tendances complémentaires et en apparence contraires ⁽⁶⁾. Dans deux précédentes chroniques, nous avons insisté sur l'étalement de l'urbanisation dans des régions rurales, en particulier le long des grandes vallées (Loire, Garonne, ...) et sur le mouvement d'« héliotropie » et de « thalassotropie » qui ont pour effet d'augmenter les populations côtières et méridionales aux dépens du nord et du centre du pays. Pour affiner ces études, un réseau de sociologues et de géographes, animé par B. Kayser, s'est intéressé à la vitalité des bourgs ruraux ⁽⁷⁾.

Un millier d'agglomérations de moins de 7 500 habitants ont été retenues pour cette étude, en excluant les bourgs inclus dans une zone péri-urbaine ou une station touristique. La masse (69 %) de ces bourgs ont entre 1 000 et 3 500 habitants, 25 % au-dessus. Par rapport à 1962, le nombre des bourgs ayant plus de 3 500 habitants a nettement augmenté : en proportion de l'échantillon, il passe de 18,5 à 26,3 %. Ce qui répond au processus de croissance démographique. La proportion des moins de 20 ans dans la population est un indicateur de « dynamisme ». Alors que la moyenne nationale est de 26,5 %, celle des bourgs est de 28,4 %. Et l'on peut considérer que plus de la moitié des bourgs ruraux ont un « taux de jeunesse » supérieur à la moyenne nationale.

Sur les 37 variables statistiques analysées, la dispersion est faible : il s'agit donc bien d'un type homogène d'agglomération, qui a ses caracté-

(5) Pour un état de la question, des connaissances, des problématiques de recherche, voir l'ouvrage collectif issu de deux années de séminaire pluridisciplinaire (démographie, sociologie, droit, psychologie) : *Les recompositions familiales aujourd'hui*, sous la direction de Marie-Thérèse Meulders-Klein et Irène Théry, Paris, Nathan, 1993.

(6) L. Dirn (1990), *La société française en tendances*, Paris, PUF, tendance 2.3 p. 71.

(7) Ministère de l'Agriculture et de la Forêt, Direction de l'Espace rural et de la Forêt (1993), *Les Bourgs ruraux sur les pistes du développement*, synthèse de B. Kayser, miméo.

ristiques particulières sur l'ensemble du territoire. Grâce à ces variables, 7 types ont été construits avec un mouvement global qui va des bourgs isolés vers les bourgs péri-urbains, en passant par les bourgs-centres et les bourgs particulièrement dynamiques. L'accessibilité, les communications, la jeunesse de la population et le niveau relativement élevé des revenus sont les variables causales qui expliquent le dynamisme de ces bourgs. Des différences régionales ont été identifiées mais elles sont relativement secondaires. Par la suite, des études monographiques ont porté sur vingt bourgs répartis à travers la France.

Ces bourgs ne sont ni des villes ni des villages, ni des centres, ce sont des « individus dotés de caractéristiques propres qui leur confèrent une économie certaine de développement ». De petites équipes peuvent y concevoir des projets et y mettre en œuvre des programmes. Ce sont des sièges de conception et de décision. Ils sont donc des pôles essentiels pour l'aménagement du territoire. Or il semble bien qu'après une période de rattrapage dans les années soixante-dix, qui leur a permis de croître en population, de s'équiper en industries et en services et de se moderniser, ces bourgs sont entrés dans une période de ralentissement : entre 1982 et 1990 leur population a cru de 1,7 %, alors qu'entre 1975 et 1982 elle avait cru de 5,6 %. Ils ont souffert de la crise plus que le reste du pays parce qu'ils sont plus fragiles. Cette perte relative de dynamisme va se répercuter sur l'ensemble du monde rural qu'ils avaient contribué à activer depuis 1970. Signe avant-coureur pessimiste.

H.M.

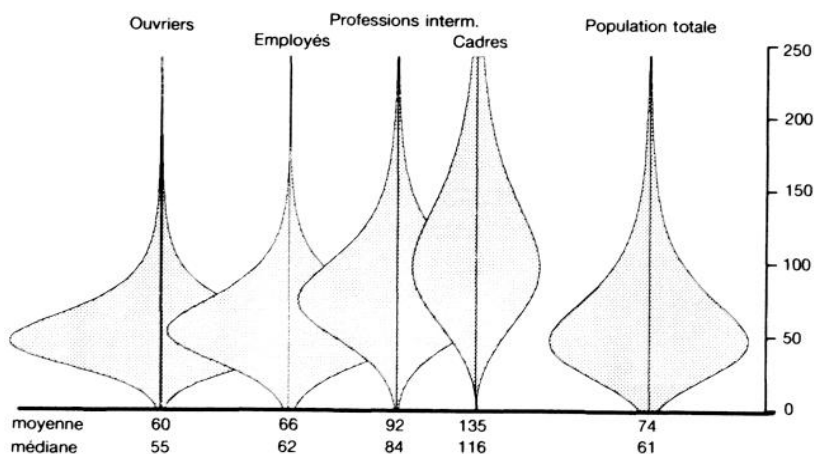
Répartition des revenus, catégories socioprofessionnelles et stratification sociale ⁽⁸⁾

Revenu et catégorie socioprofessionnelle : un lien faible

La publication fréquente des moyennes de revenu par catégorie socioprofessionnelle nous incite à penser que les ouvriers sont tous au bas de l'échelle sociale et que les cadres sont en haut, et ce de façon rigide. Regarder les courbes de répartition plutôt que les moyennes change considérablement la perspective. Le revenu est moins classifiant qu'on ne le pense : si « le gros » des ouvriers se situe plutôt au bas de la courbe de répartition des revenus, cette situation est loin d'être générale.

(8) Ce travail est issu de traitements des données de l'enquête budget des ménages (INSEE 1989) et de recherches menées en liaison avec le Laboratoire de sociologie quantitative du CREST-INSEE. Ces recherches feront l'objet d'un document de travail sur les courbes de répartition des richesses.

3. Portrait de famille des répartitions du revenu annuel en 1989 par unité de consommation selon la catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage (en KF)



Source : Enquête Budget des ménages, 1989, INSEE.

Note : répartitions obtenues par traitement de l'enquête ; les courbes sont obtenues par lissage des données empiriques (voir encadré). Les courbes sont normées, et possèdent donc la même surface.

Le chevauchement des revenus ⁽⁹⁾ des Français abordés par catégorie socioprofessionnelle se lit sur les diagrammes en forme de toupie (*strobiloïde*, du grec *stroboulos*, toupie), qui matérialisent les proportions, pour chaque catégorie professionnelle, d'individus se situant à tel ou tel degré de la hiérarchie des revenus ; même si le « ventre » des répartitions est plus ou moins haut, la profession n'implique pas rigidement le revenu d'un individu : par exemple, 50 % des ménages dont le chef est classé dans « profession intermédiaire » se situent au-dessous de 84 000 F annuels par unité de consommation (revenu médian de la catégorie « professions intermédiaires ») ; les cadres, quant à eux, sont 21 % à se situer en-deçà de ce seuil et les ouvriers sont 14 % à se situer au-delà. Un tel constat n'est pas nouveau. Le CERC ⁽¹⁰⁾, en 1980, a proposé des courbes de répartition des salaires par catégorie. En particulier, parmi les salariés à plein temps, le CERC constatait que 50 % des cadres moyens avaient alors un salaire situé au-dessous de 5 660 francs par mois ; 12 % des cadres supérieurs se situaient au-dessous de ce montant, et 7 % des

(9) Les revenus sont considérés au sens de l'enquête budget des ménages ; théoriquement, ils prennent en compte l'ensemble des ressources annuelles du ménage, avant impôts ; outre les revenus d'activité, loyers, indemnités, prestations, bourses d'études et entrées financières exceptionnelles s'intègrent au champ de l'enquête ; il s'avère que, au regard de la comptabilité nationale, à champ comparable, les données sont sous-évaluées de 20 % par les répondants, en particulier pour les indépendants (agriculteurs, commerçants, professions libérales), et pour les revenus de la propriété (intérêts et loyers). Pour cette raison, nous considérons les non-salariés de façon séparée afin de les isoler des retraités (qui disposent plus souvent de revenus de propriété plus susceptibles d'être dissimulés), des indépendants, dont les revenus d'activité sont le plus sous-évalués, et d'une catégorie « autres », qui regroupe une population disparate de catégories à faible effectifs dont les réponses, souvent, sont éloignées des réalités (sans activité professionnelle, professions libérales, professions de l'information, des arts et du spectacle, clergé, et les retraités anciens commerçants ou agriculteurs). Le contrôle par les besoins financiers des ménages est réalisé en considérant les unités de consommation. Cette méthode, couramment utilisée, plus opératoire qu'empirique, consiste à évaluer le besoin du ménage en fonction du nombre et de la qualité des individus vivant sur ce revenu : le chef de ménage compte pour 1 personne ; son éventuel conjoint pour 0,7 ; chaque personne supplémentaire pour 0,5.

(10) CERC (1981), *Documents du CERC*, « Les revenus des Français, III^e rapport de synthèse », la Documentation française.

ouvriers au-dessus. Nos courbes se recouvrent plus encore que celles du CERC parce qu'aborder les inégalités par le biais des salaires à plein temps fait disparaître les problèmes liés aux temps partiels, aux cumuls des revenus dans les ménages, aux tailles relatives des ménages.

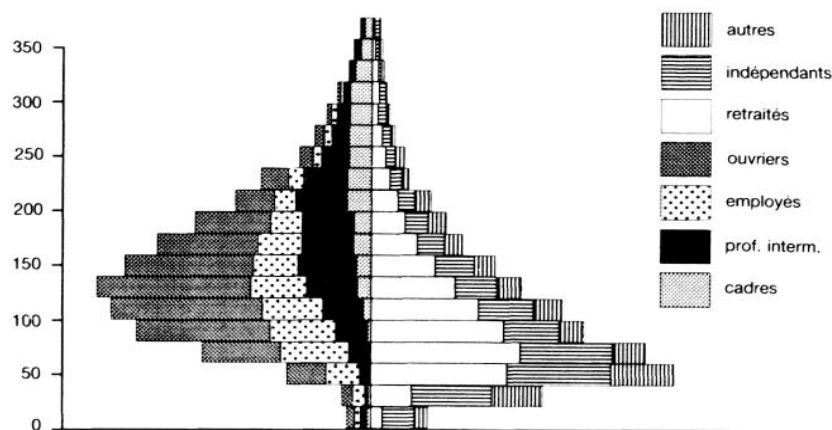
Ce n'est pas là une découverte d'une grande originalité puisque Marx disait bien que la classe ne se mesure pas à l'aune de la richesse, et que Pareto avait souligné que : « Les revenus varient d'une manière continue. On ne peut pas tirer une ligne pour séparer d'une façon absolue les riches des pauvres, les détenteurs de capitaux fonciers et mobiliers des travailleurs. (...) Il est certain qu'on passe par des degrés insensibles de la classe des pauvres à celle des riches(...) » ⁽¹¹⁾.

Revenus par ménage et par unité de consommation

Il reste que le revenu est une variable complexe, d'une part parce qu'il est difficile de cerner certains revenus — les prestations sociales, en nature ou en espèces, sont le plus souvent considérées, par les ménages concernés, comme un droit et non comme un revenu ; les aides familiales en direction de jeunes adultes occupant un logement séparé, peut conduire à la déclaration, par ces ménages de revenus faibles ou nuls, alors que leur consommation peut être élevée ; l'autoproduction, non monétaire, et *a fortiori* non fiscalisée, peut élever considérablement le bien-être d'un ménage à ressources identiques ; enfin, les prélèvements sociaux et fiscaux pèsent différemment sur les catégories socioprofessionnelles. D'autre part, les différents types de ménages et d'emplois (un ou deux actifs, temps partiels et plein-temps) peuvent modifier considérablement les niveaux de ressources — le ménage d'un ouvrier dont la femme travaille peut avoir un revenu supérieur à celui d'un cadre dont la femme est inactive ; le SMIC, s'il permet d'échapper à la pauvreté et d'obtenir un niveau de rémunération digne lorsque l'activité est à plein temps, devient synonyme de pauvreté si l'activité est exercée à temps partiel. Enfin, la dimension du ménage doit être prise en considération, puisque ce n'est pas une même chose que de vivre à deux sur deux ressources qu'à cinq sur une seule. D'autres sources d'incertitude peuvent être signalées : certains adultes, momentanément sans ressource, peuvent être hébergés chez des parents ou des amis, et se trouvent alors « fondus » dans un ménage qui n'est pas réellement le leur ; enfin, les « sans domicile fixe », par définition, échappent aux statistiques. Les sources de flou dans la mesure de la répartition du revenu sont donc nombreuses. Pourtant, quels que soient les points de vue et les définitions choisis, l'intrication des catégories sociales est intense, du haut jusqu'au bas de la courbe de répartition des revenus.

(11) Vilfredo Pareto (1964), *Cours d'économie politique*, Genève, Droz, éd., § 1052, p. 385.

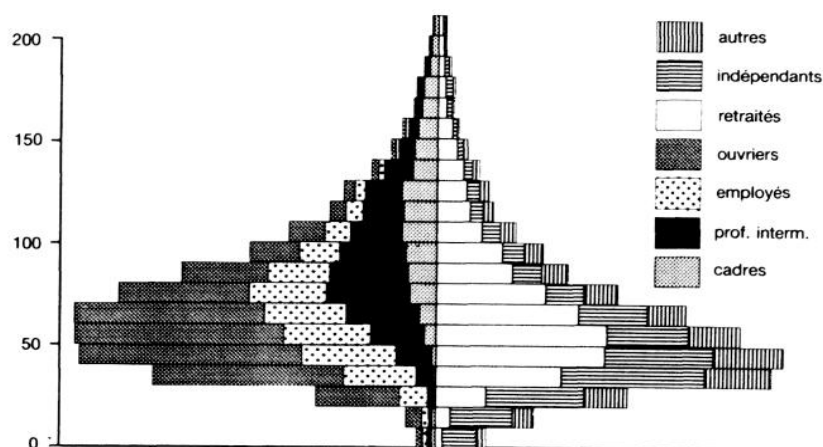
4. Strobiloïde des revenus annuels des ménages en France en 1989, selon la profession du chef de ménage, en Kilo-F



Source : Enquête Budget des ménages, 1989, INSEE.

Une autre représentation des répartitions de revenu peut être proposée : en considérant d'abord le revenu du ménage, sans distinguer le nombre d'apporteurs de ressources ni celui des personnes qui en vivent, nous prenons en compte d'une part les salariés, à gauche, et de l'autre les non-salariés ; nous avons alors l'image d'une société très ouvrière, puisque le chef de ménage ouvrier ou profession intermédiaire est le plus souvent marié à une femme employée. De l'extrémité inférieure à l'extrémité supérieure de l'échelle des revenus, nous trouvons un peu de toutes les professions et catégories sociales. Bien sûr, nous avons une société où les retraités paraissent relativement pauvres, parce ces ménages vivent le plus souvent avec une seule entrée d'argent, en raison de la forte proportion de veufs, et surtout, de veuves ; en revanche, ces retraités, s'ils cumulent moins de ressources, ont aussi des besoins réduits : le veuvage d'une part, l'absence d'enfants à charge de l'autre, impliquent que ces ménages sont plus petits que la moyenne nationale, et qu'ils n'ont pas les mêmes besoins ; de ce fait, le revenu par tête des ménages retraités est comparable à la moyenne de la population française. Par comparaison, les ménages de salariés actifs, comprenant souvent plus de deux apporteurs de ressources, mais où les charges familiales sont plus importantes, voient leur bien-être surévalué sur le graphique des revenus par ménage.

5. Strobiloïde des revenus annuels des ménages, en Kilo-F par unité de consommation



Source : Enquête Budget des ménages, 1989, INSEE.

Il est nécessaire, pour disposer d'une approximation plus valide des inégalités sociales, dans une perspective de bien-être des ménages, de passer du revenu du ménage complet au revenu du ménage rapporté à ses besoins, évalués en considérant le nombre d'unités de consommation. Les ménages d'actifs sont considérablement rétrogradés au regard du graphique précédent : s'ils cumulent plus de revenus, leurs besoins sont considérablement plus élevés.

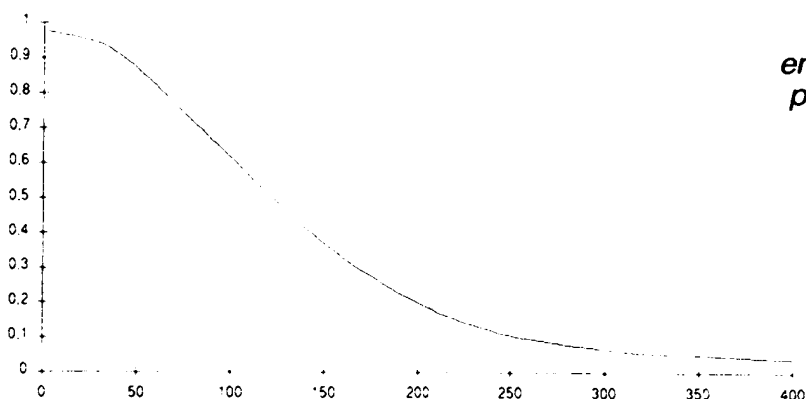
Le passage aux unités de consommation augmente les chevauchements entre les catégories, du fait même que certains ménages ouvriers sont « plus riches » de n'avoir que peu de charges familiales, et des ménages de cadres sont « plus pauvres » pour les raisons inverses. De même, la pauvreté relative des ménages retraités disparaît, comme nous l'avons dit, puisque, rapportés à la taille du ménage, leurs revenus sont comparables à ceux de la moyenne des ménages français : si, entre la dernière année de l'activité et la première année de la retraite, les intéressés enregistrent un manque à gagner sensible, le ménage retraité moyen dispose d'une aisance comparable à celle du ménage d'actifs moyens.

Une courbe simple d'approximation du revenu

La répartition empirique du revenu et la construction d'une courbe théorique l'approximant au mieux représente un problème majeur de l'analyse des inégalités et de leurs évolutions.

Ce problème crucial des sciences économiques et de la sociologie, introduit voilà un siècle par Pareto ⁽¹²⁾, peut se formuler ainsi :

• soit une enquête, portant sur le revenu (selon une définition donnée) d'individus (ou de ménages) ; nous pouvons, pour chaque seuil de revenu x , donner la proportion p d'individus dont le revenu est supérieur à x ;



6. Courbe empirique $p = f(x)$ pour le revenu par ménage complet en KF-1989

Source : Enquête Budget des ménages, 1989, INSEE.

Note : la courbe se lit ainsi : 90 % des ménages ont un revenu annuel supérieur à 50 KF ; 10 % un revenu supérieur à 250 KF.

(12) Pareto V. (1895), *Giornale degli Economisti*, « La legge della domanda », Roma, janvier.

- nous obtenons alors une fonction monotone empirique (graphique 6)
 $p = f(x)$;

- le problème de Pareto consiste à donner une expression analytique admissible approximant au mieux f .

- Pareto proposait $p = b/x^a$, où $a > 1$ et prend des valeurs d'autant plus grandes que la distribution est plus égalitaire, et b est un paramètre fonction de l'unité de mesure du revenu.

Les courbes générales d'approximation de la distribution du revenu se sont multipliées ; au-delà des variantes parétiennes, cette courbe est parfois approximée par une fonction de répartition lognormale, ou par celle du c^2 .

Nous avons préféré ici une variante d'une sous-famille des courbes de Champernowne ⁽¹³⁾ dont la formulation est :

$$p = \frac{1}{\left(\frac{x}{\beta} - \gamma\right)^\alpha + 1}$$

où les deux paramètres α et β s'interprètent comme précédemment, et γ représente un éventuel revenu minimum. Il s'avère que cette courbe à trois paramètres approxime de façon très correcte les données empiriques, et fournit ainsi, en passant à la dérivée, le profil lissé des strobiloïdes.

Mythe ou réalité : la société à deux vitesses

L'ensemble de ces éléments met en évidence deux choses ; d'une part, une vision fortement *classiste* des inégalités de revenu n'est pas parfaitement adaptée : la division « riche-indépendant » (ou « riche-cadre ») contre « pauvre-ouvrier » est trop schématique pour rendre compte de la diversité des possibles.

D'autre part, et plus fondamentalement, au regard de la courbe de distribution des revenus, il n'est pas possible de mettre en évidence l'existence de deux groupes distincts : celui des « exclus », et celui des autres. La scission en deux de la société semble donc peu adaptée à la forme de la société française contemporaine — en tout état de cause, à celle de 1989.

Il pourrait être argumenté, en revanche, que les discours sur la société à deux vitesses ne doivent pas s'interpréter comme un constat sur l'état de la société, mais sur sa dynamique : une tendance inégalitaire serait à l'œuvre dont la résultante serait, à terme, de séparer en deux notre société entre riches et pauvres, et séparer les classes moyennes

(13) Champernowne D.G. (1937), *Econometrica*, « The Theory of Income Distribution », Chicago, octobre. Champernowne D.G. (1952), *Econometrica*, « The Graduation of Income Distribution », Chicago, octobre.

entre une strate ascendante et une strate descendante. Il est irréfutable que, au long des années quatre-vingt, l'égalité des revenus n'a pas progressé au même rythme que lors des Trente Glorieuses. Il n'est guère possible, pourtant, de mettre en évidence une hausse sensible des inégalités, et moins encore de laminage de la classe moyenne, supposée disparaître ou se scinder en deux. Aussi paradoxal que cela puisse paraître, au regard des affirmations courantes : la hausse des inégalités, en France, est plus du domaine de l'hypothèse que de la démonstration.

Selon les indicateurs retenus, les résultats des études sur les inégalités divergent considérablement. Ainsi, une enquête comparative américaine ⁽¹⁴⁾ s'est fondée, pour le cas de la France de 1979 à 1984, sur les salaires de l'ensemble des salariés, non contrôlés par la durée du travail, pour montrer l'augmentation des inégalités ; un tel indicateur n'est pas dénué d'ambiguïté puisqu'il enregistre avant tout la multiplication des temps partiels ; si de tels contrats de travail sont souscrits par des salariés employés précédemment à plein temps, le revenu de leur ménage peut décroître et impliquer un fort appauvrissement ; en revanche, si de tels contrats sont offerts à des individus précédemment inactifs, cette apparente croissance des inégalités salariales peut se solder, pour les ménages, par une plus grande homogénéisation des revenus par unité de consommation. L'INSEE produit les mêmes données, mais contrôlées par la durée du travail, et met ainsi en évidence le résultat inverse sur la période 1979-1984. L'année 1984 a certes montré un retournement dans les inégalités salariales, au point que l'égalité

1. Niveaux relatifs des rémunérations réelles

Ensemble des salariés français, 25 à 54 ans		
	premier décile	deuxième décile
1979	61,6	73,6
1984	56,7	69,8
Salariés français, temps complet, paie rapportée à la durée du travail		
1978	59,4	71,7
1980	59,2	71,4
1984	62,5	73,0
1988	60,1	72,5

Source : Gottschalk et Joyce, 1992, pour l'ensemble des salariés ; INSEE, 1992, *Les salaires en 1990, T1, Le secteur privé*, pour les données rapportées à la durée du travail.

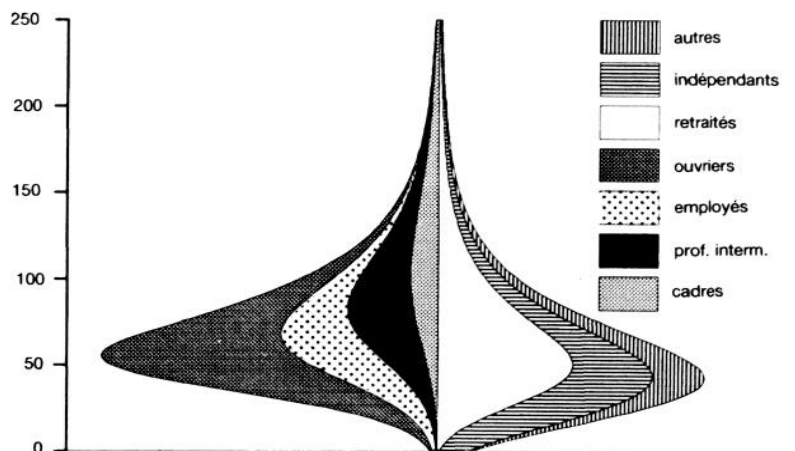
Note : «premier (resp. deuxième) décile» indique le rapport en pourcentage du revenu du premier (resp. du deuxième) décile, à la rémunération du salaire médian : en 1979, le salaire du premier décile correspondait à 66,1 % du salaire médian. Entre 1979 et 1984, l'éventail des salaires croît dans un cas (Gottschalk), et décroît dans l'autre (INSEE).

(14) Gottschalk et Joyce (1992), « Is Earnings Inequality also Rising in Other Industrialized Countries ? », Boston College, Département d'économétrie, octobre.

gagnée entre 1980 et 1984 pour les salariés à plein temps fut perdue ou fortement entamée entre 1984 et 1988. Il n'est malheureusement pas possible d'inférer, d'une augmentation des inégalités salariales, l'augmentation des inégalités de revenu, faute de prendre en compte les autres sources de revenus, les prestations sociales, les prélèvements, la taille des ménages. Il reste que ces évolutions n'ont rien de considérable.

Pour ce qui est des données que nous étudions ici, l'enquête Budget des ménages de 1979, comparée à celle de 1989, n'apporte aucun enseignement de nature à prouver l'augmentation forte des inégalités de revenu des ménages par unité de consommation : la conclusion serait plutôt la baisse des inégalités et le resserrement de l'éventail des revenus ; il n'est guère possible, pourtant, d'en tirer une conclusion définitive, puisque les ménages de 1979 étaient considérablement plus réticents que ceux de 1989 à révéler leur revenu ; les sources de biais peuvent donc être importantes. Aucune source disponible actuellement n'est en mesure de démontrer, de façon irréfutable, l'augmentation (forte) des inégalités en France, et la mise à mal des classes moyennes. Il est vrai que nous ne disposons pas de données récentes sur la question, puisque les dernières données fiables disponibles datent de la fin des années quatre-vingt, et que nous ne connaissons rien depuis la période de récession 1991-1994, qui a projeté l'idée de la scission en deux de la société à l'avant-scène des médias. Deux arguments sont souvent avancés pour suggérer cette augmentation des inégalités : l'augmentation relative des revenus de la propriété (via l'élévation des taux d'intérêt réels), qui favorise les plus riches, d'une part ; et d'autre part l'augmentation des contrats précaires, du chômage, et du nombre d'allocataires du RMI. Pourtant, la création du RMI, en 1988, implique une banalisation en cours d'un revenu minimum de subsistance, inexistant jusqu'alors. Il contribue à donner des moyens minimaux et un accès à la protection sociale à ceux qui, sinon, en eussent été privés, et un statut collectif et une visibilité sociale à ceux qui en étaient dépourvus. Parler d'« exclusion croissante », alors même que la pauvreté et le chômage sont les soucis majeurs des Français, est un discours paradoxal : l'exclusion proviendrait plutôt de ce que ce problème fût absent des discours de la sphère

7. Strobiloïde des revenus annuels des ménages, en Kilo-F par unité de consommation (données stylisées)



Source : Enquête Budget des ménages, 1989, INSEE

Note : répartitions obtenues par traitement de l'enquête ; les courbes sont obtenues par lissage des données empiriques (voir encadré).

publique. Il est à craindre, au contraire, que la reprise économique contribue à faire disparaître cette question des enjeux collectifs, alors même que les moyens d'amoinrir le mal seraient enfin disponibles. Malheureusement, les modes arrivent souvent à contre-temps.

L.C.

La formation professionnelle, un système complexe à rénover

Tout le monde s'accorde à dire que la formation professionnelle est un enjeu central pour l'avenir de notre système productif. Elle est même présentée par certains comme la potion magique qui effacerait d'un coup les difficultés structurelles de notre économie, de l'organisation du travail ou du système éducatif. Aujourd'hui les transformations du système productif obligent les salariés en cours de carrière à rafraichir leurs connaissances et à acquérir de nouvelles compétences. Jusqu'à présent la formation permanente, dont le principe avait été établi en 1971, s'est développée par des initiatives paritaires, ratifiées par des lois et décrets. La récente loi quinquennale sur l'emploi a renversé ce rapport.

Dans ce contexte, on comprend les raisons des attaques multiples dont la formation professionnelle fait l'objet périodiquement, et tout particulièrement depuis quatre à cinq ans. Dernièrement la presse, qui généralement parle peu de ce thème, met l'accent sur les milliards dont on a du mal à retrouver la trace⁽¹⁵⁾. Ces rapports interviennent à un moment où les partenaires sociaux s'engagent, depuis février 1994, dans une négociation difficile sur le « capital temps-formation » (incitation à passer 10 % du temps de travail en formation), les formations en alternance et l'agrément des organismes collecteurs de la taxe de formation.

Après plus de vingt ans de fonctionnement notre système s'avère-t-il performant ? Permet-il de créer une dynamique porteuse pour l'emploi ? Répond-il aux demandes de tous les acteurs ? Quels jeux nouveaux se mettent en place progressivement ?

Les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, l'augmentation du chômage, les évolutions technologiques, et tout particulièrement la diffusion de l'outil informatique, les changements intervenus dans l'organisation du travail et les modes d'autorité, la demande des salariés d'avoir une plus grande autonomie dans leur fonction et l'amélioration du niveau scolaire transforment les besoins en qualification. Par ailleurs, la

(15) J. Ueberschlag, C. Goasguen (1994), *Rapport sur l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle*, Paris, Assemblée parlementaire.

multiplication des types de contrats de travail, la gestion individualisée des compétences et des salaires, la diversification des statuts juridiques des entreprises, le développement de la tertiarisation des emplois et du travail féminin invitent à réfléchir sur la manière dont la formation permanente peut être actuellement un moyen de modernisation de notre économie. Pour ce faire, il faut augmenter fortement le nombre des ouvriers professionnels, des ingénieurs et des techniciens, prévoir des reconversions. Il faut aussi créer de nouveaux métiers, insérer les jeunes et les femmes.

Quelques données de base

L'effort global de formation permanente n'a pas cessé d'augmenter depuis vingt ans. Il atteint maintenant 1,7 % du PIB (0,5 % en 1972). De 1987 à 1992 il a évolué de 79 à 120 milliards. En 1991, 44 % de cette somme est consacrée aux financements des salaires, des exonérations fiscales et des crédits d'impôts et 55 % aux frais pédagogiques soit 59,5 milliards que l'on peut comparer avec les 459 milliards du budget de l'Éducation nationale. Il faut souligner que l'ensemble de ce financement alimente la formation permanente des salariés (57 % des dépenses), mais également les formations de première insertion (19 %) et celles des demandeurs d'emploi (19 %) ⁽¹⁶⁾.

En 1972, l'État et les entreprises assuraient 99 % du financement ; en 1992 les entreprises financent 41 % de ce budget, l'État 47 %, les collectivités territoriales 5 %, l'UNEDIC 6,2 % et les ménages 1,4 %. Si la part de l'État dans cet investissement a diminué de quatre points au cours des cinq dernières années, — l'UNEDIC prenant le relai pour les demandeurs d'emploi —, les entreprises maintiennent leur financement (+ 1 %). Pour autant, les investissements formation des entreprises ne représentent que 55 % de leurs dépenses de publicité ⁽¹⁷⁾.

Ce sont bien entendu les grandes entreprises qui investissent le plus : une enquête du CEREQ avait montré en 1990 qu'elles dépensaient en fait 20 % de plus que ce qu'elles déclaraient et même 30 % si on prenait en compte la formation sur le tas ⁽¹⁸⁾.

La formation permanente a concerné en 1992 environ 7,5 millions de personnes, soit le tiers de la population active. La progression est considérable : elle a doublé en dix ans et même au-delà pour les deman-

(16) Ministère du travail (1993), « Bilan statistique de la formation professionnelle en 1992 », *DSTE*, n° 104, décembre.

(17) « Rapport sur les comptes de la nation » (1994), *Problèmes économiques*, n° 2-368, 2-369 23-30, mars.

(18) E. Serfati, E. Delame (1990), « Que dépensent réellement les entreprises pour la formation ? », *CEREQ-Bref* n° 54, mai.

deurs d'emploi (51 % en 1990 contre 18,7 % en 1980). Ces derniers représentent maintenant 16 % des stagiaires, les agents de l'État 29 % et les salariés des entreprises 45 %.

La durée moyenne est très variables suivant les types de formation. Si elle augmente fortement pour les formations réalisées grâce aux congés individuels de formation, décidés par le stagiaire (+ 20 % soit 900 heures par session), elle est de 650 heures pour les stages en alternance (contre 1700 heures pour former un titulaire de CAP dans l'Éducation nationale). Elle reste tout à fait modeste pour les autres stages, environ 45 heures.

Un système de collecte « opaque » et un appareil de production atomisé

C'est sur ce point que les critiques faites par la dernière Commission parlementaire sont les plus sévères. Le rapport commun de l'Inspection générale des affaires sociales et des impôts faisait le même constat. Le circuit de collecte des budgets, qui passe par 550 organismes, et la production qui se réalise dans les 26 000 organismes de formation, rendent le système peu transparent. D'autant que certains collectent et produisent en même temps. Au total, les organismes de production de formation n'arrivent à comptabiliser que 28 milliards de francs sur les 59 milliards collectés.

De plus, craignant les changements brusques de politique et d'engagement de l'État, les organismes collecteurs ont tendance à capitaliser. L'émiettement et la multiplicité des organismes développent une gestion frileuse et une pratique de démarchage très passive malgré le peu de risques pris par les collecteurs.

La relation entre les collecteurs et les producteurs n'est pas plus saine. La complexité des réseaux provoque des délais de paiement de 60 à 150 jours. Aussi les collecteurs ont des revenus financiers importants et les producteurs des coûts de trésorerie. Les règles de financement des différents ministères ne sont pas plus transparentes.

L'opacité du système et la faiblesse des contrôles (44 contrôles de producteurs en 1990) font dire au rapporteur de la dernière Commission d'enquête parlementaire que tous les partenaires sont responsables. « L'État a démissionné de ses responsabilités et ne contrôle pas suffisamment les organismes de collecte qui jouent aux banquiers, les organismes de formation trop nombreux et de qualité très variable, les chambres consulaires, l'Éducation nationale, les syndicats et les organisations patronales qui se servent des budgets comme moyens de financement occulte, tous les acteurs participent à rendre le système opaque ». Le rapport montre qu'une partie du financement est victime de « déperditions ». « 40 % de la collecte pour la filière de l'alternance s'évanouit dans les frais de gestion, de structure, les provisions et les

dépenses d'études. Nombre d'organismes consacrent des sommes importantes à la constitution d'un patrimoine ou pratiquent une thésaurisation des fonds disponibles — un an de collecte pour certains ». Pour les destinataires de la formation, la complexité du système augmente la difficulté à se retrouver dans un maquis de règles, d'organismes, de propositions d'activités diverses et de qualité inégale.

C'est un système très éclaté mais qui s'est considérablement renforcé durant les quinze dernières années. Au-delà de l'Éducation nationale, nous avons à faire à une véritable technocratie de la formation. Elle existe chez les producteurs de formation mais aussi sur l'ensemble du système. La compétence des salariés de ce secteur a progressé. Les stratégies se sont développées pour collecter les fonds, gérer l'information, orienter les personnes, les conseiller, évaluer et valider les compétences, prévoir les emplois de demain, ..., auxquels il faut ajouter l'ensemble des postes créés pour gérer le système. Rien que dans le système paritaire, il existe environ 10 000 administrateurs. En revanche, le nombre de postes d'experts a peu progressé au niveau des entreprises.

Ces réseaux d'experts sont liés entre eux par leur formation et la participation aux activités institutionnelles de gestion du secteur, mais aussi liés à ceux qui les recrutent. Des conflits existent entre les Chambres de commerce et d'industrie, les ASFO (organismes patronaux professionnels ou géographiques) et les FAF (Fonds d'assurance formation), les niveaux régionaux et nationaux, les équipes d'accueil et de formation ; ils renforcent, même si cela est déploré par tous, les clivages existants et tendent à scléroser le système. La faible mobilité des salariés de ce secteur et la précarité de leur statut (la moitié des formateurs ont des contrats à durée déterminée) durcissent la tendance. Ils doivent faire face à un client qui bien souvent a un triple visage : celui du formé, qui poursuit ses aspirations plus ou moins précises, du financeur, qui n'a pas toujours une idée précise des frais engagés par une formation, et de la hiérarchie, qui définit les objectifs concrets et qui est assez rarement le payeur.

Un système de gestion pour partie paritaire

Seuls 20 % environ des fonds collectés par les entreprises sont gérés paritairement. En revanche, le paritarisme est incontournable en ce qui concerne la production des règles de gestion et de financement. Le système de la formation permanente a été, dès 1971, conçu d'une manière différente des pratiques habituelles de l'administration française. Les réglementations ne viennent pas seulement de la loi. Les partenaires sociaux en produisent également par les accords nationaux qui sont ultérieurement confirmés par la loi ou des textes réglementaires. Le processus est maintenant bien établi. Les accords précèdent la loi et le développement des accords de branche ou régionaux. Cette démarche a produit en 20 ans pas moins de 15 accords, 7 lois, et de multiples

décrets ⁽¹⁹⁾. Mais trop de réglementations tue la réglementation. Il faut tout de même convenir que l'activité de négociation décentralisée est assez faible puisqu'elle ne concerne chaque année que 20 à 25 accords de conventions collectives et 120 à 140 accords d'entreprises, c'est-à-dire 2 % des accords négociés annuellement en France.

Néanmoins, on peut constater à l'analyse de ces textes que la négociation évolue dans trois directions : une recherche d'articulation entre l'emploi et la formation, tout particulièrement dans les grandes entreprises — malheureusement seulement trois accords traitent de la formation qualifiante —, l'anticipation des carrières et des compétences, et les droits individuels de formation. L'organisation de la formation dans l'entreprise et les garanties de reconnaissance des qualifications acquises ne font que rarement l'objet d'un accord.

Les stratégies ont hésité entre le « tout entreprise » que prônaient certaines entreprises pour diminuer les contraintes de la loi, et le « tout branche » pour faire progresser les conventions collectives. Les expériences d'une négociation articulée dans le temps se sont révélées décevantes. La compréhension des problèmes et l'élaboration de solutions au niveau décentralisé n'ont guère progressé. La gestion prévisionnelle des emplois n'est pas près de se faire au niveau des branches et des entreprises, sauf dans les plus importantes.

Par ailleurs, pour tenir compte de la recherche d'autonomie des salariés et devant le succès des congés individuels de formation, les droits individuels ont été renforcés et complétés par les crédits formation, le bilan des compétences, les projets professionnels, les centres de formation multimédias, etc. Ces droits devaient favoriser la dynamique de formation en renforçant la demande des futurs stagiaires. Là aussi, il faut constater que la volonté de quelques salariés de se former n'a que rarement rencontré celle des entreprises de promouvoir les qualifications.

Au niveau de l'entreprise, les commissions de formation ne peuvent que jouer à la marge, la formation restant bien souvent le domaine réservé de la direction. Les comités d'entreprise, quand ils existent, ont toutes les difficultés à jouer pleinement leur rôle. Les informations dont ils disposent sont généralement insuffisantes, le contrôle quasiment inexistant et la pratique de négociation tout particulièrement déficiente dans ce domaine. À la défense des partenaires sociaux de l'entreprise, la multiplicité des réglementations et la cadence des changements rendent leur connaissance coûteuse et déstabilisent le jeu des acteurs : les organisations syndicales, les instances de représentation du personnel, les salariés, la direction des ressources humaines, mais également la hiérarchie. La dimension globale de la formation en est obscurcie.

(19) Ministère du travail (1992), *La négociation collective en 1991*, Paris, La Documentation française.

Un marché qui ne s'ouvre que lentement

Malgré le grand nombre d'acteurs, le marché de la formation est en fait un marché très protégé. Jean-Marie Albertini ⁽²⁰⁾, qui avait étudié ce problème, évaluait le marché « libre » à 10 %. Les collecteurs et les financeurs ont leurs producteurs attirés. L'État donne à l'Éducation nationale et les entreprises, à travers le Fonds d'assurance formation, aux organismes de leur secteur. Toutefois, pour faire face aux fluctuations de la demande, les organismes de formation sont moins intégrés et leur statut juridique est plus « privé », sociétés anonymes ou sociétés anonymes à responsabilité limitée.

La concurrence devient aussi plus forte car les 170 ASFO (organismes patronaux professionnels ou géographiques) démarchent dans tous les secteurs. De plus, les frontières entre les niveaux régionaux et les professions ne sont pas hermétiques. Les politiques de branches peuvent être très différentes suivant qu'elles centrent la formation sur le métier et veulent limiter l'influence des organismes interprofessionnels (industries ou BTP par exemple), ou qu'elles préfèrent développer des formations d'adaptation aux compétences qui peuvent très bien être traitées régionalement (les services et le commerce).

Un autre acteur trouble le jeu, ce sont les Chambres consulaires. Les chambres de commerce et d'industrie (CCI) jouent un rôle prépondérant dans certains domaines. La formation représente le quart de leur budget. Elles sont, avec les Chambres des métiers et les Chambres de l'agriculture, le deuxième producteur de formation derrière l'Éducation nationale. Elles accueillent 450 000 élèves chaque année. Elles sont même les premières en matière d'apprentissage et d'alternance. Elles accueillent 161 450 des 220 000 formés chaque année.

Mais elles se sentent menacées par la régionalisation prévue par la loi quinquennale qui peut inciter les établissements publics, déjà financés en partie par les régions, à organiser des filières de formation d'apprentissage. C'est une menace pour les Centres de formation d'apprentis existants, mais également pour les écoles de commerce et d'ingénieurs qui bénéficient des taxes d'apprentissage. Ce risque est d'autant plus important que les subventions de la région, de l'État et de l'Europe, qui représentent un tiers du budget des CCI sont en remaniement et que les entreprises qui se lanceront dans l'apprentissage pourront le financer sur la taxe d'apprentissage. Certaines chambres patronales, notamment la métallurgie (UIMM), leur demandent de rejoindre le jeu concurrentiel. Jeu dans lequel elles ne se retrouvent pas à égalité avec d'autres écoles, comme l'École des ponts et chaussées qui est subventionnée par le ministère de l'Équipement, l'École des mines par le ministère de l'Industrie et l'École centrale par l'Éducation nationale.

(20) J.-M. Albertini (1989), « La formation, un drôle de marché », *Sciences et Vie-Économie*, n° 56, décembre.

La formation va à la formation

Au-delà des moyennes, la situation est très contrastée. Plus la catégorie socio-professionnelle est élevée et plus les changements dans l'organisation du travail, les technologies, les structures sont accompagnés de formation. Pratiquement un quart des cadres, des techniciens et des agents de maîtrise vont en formation chaque année, soit six fois plus que les ouvriers non qualifiés. S'ajoute à ce phénomène le fait que les grosses entreprises forment trois fois plus leurs salariés que les petites. En outre la plupart des nouveaux stagiaires (trois sur quatre) sont d'anciens stagiaires. En revanche, trois salariés sur cinq n'ont jamais participé à aucune formation depuis le début de leur carrière ⁽²¹⁾.

La formation initiale influence également la participation à la formation. Dans chaque catégorie professionnelle, ce sont les plus diplômés qui en bénéficient le plus (plus de 60 %). Les jeunes en profitent aussi plus dès qu'ils ont un statut stable — mais ce sont aussi les plus diplômés.

En revanche, l'écart entre les hommes et les femmes tend à se réduire (30 % des hommes actifs, 29 % des femmes actives), bien qu'elles soient moins qualifiées en moyenne.

Suivre un stage ne procure pas automatiquement une augmentation de salaire (seulement un dixième des stagiaires en bénéficie à la sortie de la formation). Mais, à moyen terme, à expérience égale, ceux qui ont suivi des formations gagnent environ 14 % de plus, et ce, quelle que soit la durée de la formation. Les salariés qui peuvent bénéficier d'une formation seront moins exposés au chômage. Les salariés les plus mobiles, les moins qualifiés, les plus âgés, sont les moins impliqués dans les processus de formation. Les risques d'exclusion et de déqualification sont alors accrus.

Des besoins importants en compétence, mais une reconnaissance difficile

La formation professionnelle concerne ordinairement six types d'activités : les actions de préparation à la vie active, d'adaptation, de promotion, de prévention, de conversion et d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances. Elles n'ont pas toutes connu le même développement et ce sont, sans conteste, les stages d'adaptation qui mobilisent le plus gros des effectifs. Toutefois, les formations-promotion (congé individuel) et celles d'insertion ont connu un essor important.

(21) Goux D. (1994), « La formation professionnelle continue », *Insee-première*, n° 314, mai.

Les besoins de qualification des entreprises sont importants ; ils évoluent très vite et l'on sait mal les prévoir. Les entreprises ont donc intérêt au renforcement de la qualification. Toutefois si l'intérêt commun est clair, elles sont en concurrence de plus en plus forte et soumises aux pressions du marché international. Ce qui les amène à souhaiter payer le moins possible cette qualification dont elles ont besoin ; que ce soit au niveau de la formation ou de la reconnaissance salariale des compétences. Celles qui font un effort pour former leurs salariés veulent légitimement les fidéliser, pour profiter du « retour d'investissement ». Cette fidélisation peut se faire au niveau d'une branche si les financements sont mutualisés. C'est une situation objective tout à fait justifiable à l'échelle de l'économie d'une entreprise. En conséquence, la formation est centrée sur l'adaptation avec des formations courtes. Pour les formations qualifiantes, qui sont rares, les certifications accréditées par l'État se multiplient mais sans équivalence de diplôme reconnu. Il existe plus de 35 000 certifications différentes actuellement. Cette attestation de formation n'est donc pas négociable au-delà du secteur. Et cette pratique existe même lorsque l'État finance pour une grande partie ces formations. Mais la faute en revient-elle aux acteurs de la formation permanente ?

Dans les entreprises qui voient leur marché se transformer et les techniques de production évoluer, la réorganisation du travail entraîne une recomposition du marché du travail interne. Le poids de l'ancienneté recule sensiblement au profit de critères qui allient formation/certification ou diplôme et qualification, même si les classifications du personnel n'évoluent pas de manière significative. Ces processus se déroulent sur plusieurs années avec la mise en place de tuteurs, la codification nouvelle des postes. Le changement de situation de travail entraîne une crise d'identité professionnelle qu'il est impératif de prendre en compte durant la formation. À l'investissement qu'accepte de faire le salarié doit correspondre une réorganisation rapide du travail et la reconnaissance effective des compétences. On peut se demander si, au-delà des expérimentations, ces formules, souvent liées à des difficultés économiques de la profession qui nécessitaient des changements radicaux, ont un avenir si elles ne trouvent pas à s'insérer dans des processus de transformation des qualifications au niveau d'un secteur professionnel et à s'institutionnaliser par une évolution des classifications. Par ailleurs ces expériences ne peuvent se développer sans l'aide de l'État et nécessitent la prise en compte d'un marché du travail externe.

Un contexte déréglementé

Dans l'entreprise, les compagnons puis les syndicats ont toujours tenté de contrôler l'accès aux emplois et la reconnaissance des qualifications. Il en est de même dans tous les pays ; seules les modalités changent. À la sortie de la guerre, avec la grille Parodi, les syndicats avaient un cadre qui leur permettaient de peser sur la reconnaissance des compétences. L'apprentissage était maîtrisé par les compagnons et les ouvriers qualifiés ; la compétence acquise sur le « tas » comme les

formations devaient être reconnues par la classification. De leur côté, les patrons refusaient de se faire enfermer dans ce jeu et n'entendaient payer que la compétence utilisée, y compris en modulant les salaires en fonction du degré d'utilisation de certaines compétences, à savoir les primes de remplacement. Pour se protéger d'une inflation des salaires due à une augmentation des qualifications plus importantes que les postes à pourvoir, les entreprises jouaient sur trois éléments : la cotation des postes de travail, la prime d'ancienneté qui freine le départ des salariés affectés dans un poste sous-qualifié, les avantages en matière de protection sociale et d'activités culturelles — moins fiscalisés et qui leur permettaient d'aspirer les jeunes diplômés bien au-delà de leurs besoins. Par de telles pratiques, les grandes entreprises privaient les PME d'une main-d'œuvre qualifiée dont elles avaient cruellement besoin. Pendant ce temps les diplômés sous-utilisés se déqualifiaient rapidement. La société paie ainsi la formation de diplômés pour les stocker. La culture générale sans utilisation est un mythe qui coûte cher à la collectivité ⁽²²⁾.

Par ces biais, les syndicats et les directions s'épargnent des négociations aléatoires et difficiles sur les qualifications en rendant l'avancement quasi automatique. En effet, la définition des postes est devenue une tâche complexe, les critères sont nombreux et leur mise en œuvre est difficile. De plus, ces définitions sont peu stables car elles doivent tenir compte des changements d'organisation, de technologie et de fonctionnement de l'équipe de travail.

En fait, la prime d'ancienneté paie plus des compétences acquises par l'expérience que la fidélité. Beaucoup de secteurs professionnels voudraient la voir disparaître, car elle freine la mobilité, tout particulièrement celle du personnel ancien. Cette situation pousse au développement des départs en retraite anticipés. Mais sur ce point, les évolutions des règles de départ en retraite ferment cette régulation fort utilisée depuis une quinzaine d'année. Le système de négociation français n'arrive pas encore à articuler salaires, formation permanente, qualifications, réduction du temps de travail,... Tous ces « artifices », qui ont permis de faire fonctionner les rapports sociaux d'une manière acceptable, nous placent dans un jeu difficile dans une période où il n'est pas possible de traiter chaque élément séparément et où l'anticipation est essentielle. Les risques évités depuis des années freinent les évolutions et fragilisent le système des relations sociales.

Au niveau social, l'enjeu est de sortir les jeunes de la logique de l'échec. Leur insertion sociale et professionnelle sont indissociables. Dans un premier temps, ce problème a été pris en charge par les spécialistes du social puis par ceux de la qualification.

À travers les différents textes réglementaires et législatifs, on remarque que les positions des acteurs sont sensiblement différentes. Les

(22) M. Feurie, E. Verdier (1993), « Entreprises et formations qualifiantes. Une construction inachevée », *Sociologie du travail*, n° 4.

propositions de la droite, avec les pactes pour l'emploi et les propositions du Contrat d'insertion professionnelle, cherchent à faire entrer les jeunes dans l'entreprise : la formation n'est que complémentaire. De son côté, la gauche, depuis les années quatre-vingt, comme les centristes, veut reconstituer des itinéraires de formation pour favoriser une insertion réelle dans un emploi qualifié ; pour elle, les stages en entreprises ne sont qu'un des éléments de la formation. Pour caricaturer les positions, les premiers pensent que le mal vient de l'Éducation nationale qui laisse sortir chaque année un grand nombre de jeunes sans qualification. La formation permanente ne peut pas s'y substituer. Pour les deuxièmes, si l'État ne donne pas un enseignement de qualité à tous, même en cas d'échec scolaire, les entreprises utiliseront la main-d'œuvre sans la qualifier de manière à la sous-payer. C'est donc à l'État et au système éducatif d'assurer la fameuse « deuxième chance » qui, maintenant, est pour tous et pas uniquement pour les basses qualifications.

L'équation de base qui a prévalu durant les Trente glorieuses — un diplôme assure un emploi pratiquement à vie et permet de faire une carrière — ne fonctionne plus. Le modèle dominant de la fonction publique ou de la grande entreprise est moins crédible ; le diplôme est seulement l'assurance de s'en sortir moins mal que les autres. Le manque de reconnaissance de la formation permanente tend à privilégier la course au diplôme qui devient un moyen de sélection. Si personne, jusqu'à présent, ne peut montrer une relation directe et immédiate entre emploi et formation, il est néanmoins patent que cette dernière favorise la transférabilité des compétences et que l'insertion est grandement améliorée.

La valeur sociale attribuée à une qualification est liée au mode d'organisation du travail. Or, la gestion prévisionnelle de l'emploi dépasse rarement le discours. C'est une situation qui freine l'émergence d'une entreprise qualifiante nécessaire à l'optimisation des compétences individuelles et collectives. De plus, elle ne favorise pas le rapprochement entre la logique de qualification et celle du diplôme, ni la rencontre entre la volonté de certains salariés de faire l'effort de se former et la recherche de compétences nouvelles de l'entreprise.

J.-P. J.