

Formation : de nouveaux droits. Quelle place à l'initiative individuelle ?

Mario CORREIA, IRT-Université Aix-Marseille 2
Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (U M R 6123)

En préambule, je dois signaler que la contribution ci-dessous doit beaucoup aux discussions entamées depuis quelques années avec Charles Gaddea et Fabienne Berton d'abord et au travail effectué ensuite avec Fabienne Berton qui a abouti à la rédaction d'un ouvrage bibliographique dont le titre "Initiative individuelle et formation"¹ rend compte de la proximité avec le thème d'aujourd'hui.

Pour s'interroger sur la place de l'initiative individuelle, il paraîtrait logique de commencer par définir la notion "initiative individuelle". Or cette définition renvoie à des idéologies ou des postures sociologiques profondément différentes (Berton, Correia, 2004²). Dans les dispositifs de formation, rien ne permet de repérer ce genre d'initiative (Berton 1996³). Et quand on interroge les individus, comme cela été le cas dans l'enquête Formation 2000, on obtient des choses assez surprenantes : par exemple, les chômeurs sont la catégorie de population qui manifeste le plus d'initiative dans le choix de ses formations. Presque 60% d'entre eux suivent une formation à leur initiative, alors que moins du quart des salariés du privé sont dans ce cas⁴. Or la formation des chômeurs est très fortement organisée par des dispositifs où les désirs individuels sont loin d'être premiers.

Je me propose donc d'aborder cette notion de manière pragmatique à partir de deux exemples.

Le premier exemple concerne un ouvrier monteur de l'industrie automobile qui, au bout de 20 ans d'ancienneté, souhaite évoluer dans son entreprise. Il rencontre le responsable de son atelier et lui demande à suivre une formation à l'AFPA pour devenir électricien. En fait il veut surtout obtenir un diplôme et il a choisi la spécialité électricité parce que celle-ci correspond à une qualification reconnue dans l'entreprise. Il voudrait que cette formation soit prise en charge par l'entreprise : il trouve que ce ne serait que justice compte tenu de son implication constante dans son travail depuis son embauche et du fait qu'il n'a jamais bénéficié de formation jusque-là. La réponse du responsable d'atelier - qui est pourtant plutôt plus favorable à la formation que certains de ses collègues - est catégorique. D'abord il ne voit pas l'intérêt de la formation choisie. Ensuite, il a déjà épuisé les financements alloués à l'atelier pour le plan de formation, car il a lancé un programme qualité où une grande partie des ouvriers qualifiés de l'atelier a été formée. Il propose donc à l'ouvrier de faire une demande de formation dans le cadre du Congé Individuel de Formation puisque les fonds du plan de formation sont épuisés. Mais il lui propose aussi de rechercher une formation qui puisse s'articuler aux objectifs de l'entreprise actuels, c'est-à-dire une formation qui tourne autour de la qualité. Il fait ainsi comprendre qu'une formation en électricité n'aurait aucun effet sur la carrière du salarié.

L'ouvrier accepte de faire une demande de formation, bien qu'il ne voie pas bien ce que celle-ci peut lui apporter, puisque celle-ci ne lui donnera pas de qualification reconnue et ne lui ouvre pas non plus de possibilités d'évolution dans l'entreprise, du moins à court terme. En outre, il ne connaît pas le congé individuel de formation. Il ne voit pas non plus très bien comment s'y prendre pour trouver des informations sur ce type de congé. Le nouveau contexte posé par le DIF rendrait son inscription en formation plus facile, mais ne changerait rien au fait que la formation lui est en grande partie imposée.

L'autre exemple concerne un auditeur du CNAM. Entré, de sa propre initiative au conservatoire il y a

¹ Berton F., Correia M., Maillibouis M., Lespessailles C. (éds). (2004), "Initiative individuelle et formation. Contributions de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique", L'harmattan, (à paraître)

² Berton F., Correia M. (2004) "Une initiative individuelle de formation entre idéal méritocratique, philosophie humaniste et injonction sociale", introduction à l'ouvrage Berton F., Correia M., Maillibouis M., Lespessailles C. (éds). (2004), op. cit.

³ Berton F. (Berton Fabienne (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 ; Dubar Claude, Gadéa Charles (1999), *La promotion sociale en France*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion ; Berton Fabienne (2001), *La demande individuelle de formation en cours de vie active et ses particularités institutionnelles françaises*, *Les cahiers du Lasmas*, n° 01-1, pp. 7-21.

⁴ Respectivement 59,3 % et 23,4%. Sources Cereq, Enquête Formation Continue 2000.

plus de 20 ans - et sans en informer son entreprise - cet auditeur a réussi au moins une Unité de Valeur presque tous les ans. Il accumule ainsi des apprentissages qui lui permettraient en théorie de valider un ou plusieurs diplômes. Or il ne l'a pas fait et continue à suivre des formations chaque année. Nous n'avons pas beaucoup de données sur son parcours professionnel, mais à l'évidence celui-ci occupe peu de place dans sa décision de suivre une formation. Le DIF permettrait qu'une partie de cette formation soit prise en charge mais cela obligerait aussi l'auditeur à informer son entreprise de son parcours de formation, ce qu'il a choisi ne pas faire jusqu'ici. Toutefois si la formation lui sert peut-être à saturer son temps et à moins sentir la solitude, on ne voit pas bien dans quelles finalités professionnelles et sociales elle s'inscrit : de l'extérieur, elle apparaît comme un acte presque dénué de sens, un ensemble vide.

L'initiative individuelle dans les deux exemples cités prend deux sens radicalement différents.

Dans le cas de l'ouvrier automobile, les contraintes qui s'imposent au salarié écrasent ses désirs individuels, réduisant sa liberté de décision à la portion congrue. En outre, derrière l'idée d'initiative individuelle se profile la responsabilité de l'employabilité dont les représentants du patronat français voudraient qu'elle soit supportée par le salarié. La notion d'initiative individuelle devient ici une notion normative et non plus analytique imposant non plus un droit de la formation sur initiative individuelle mais une obligation de formation prise en charge par les individus, ce qui revient à donner une tonalité particulière à l'initiative : celle-ci devient uniquement une contrainte et non plus un choix.

Dans le cas de l'auditeur du CNAM, au contraire, les désirs individuels occupent tout l'espace décisionnel mais justement, comme il y a peu de contraintes, cette liberté tourne à vide. L'absence de contraintes (ne serait ce qu'un programme de formation formalisé et séquencé) peut aussi représenter une difficulté, en ne permettant pas à la formation de trouver un "point de chute". De l'ordre du simple désir, du rêve, la subjectivité seule ne permet pas à l'individu de se confronter au réel, de s'appuyer sur ce qui résiste.

Je ne pense pas que la plupart des signataires syndicaux de l'accord sur la formation professionnelle aient voulu que le DIF puisse prendre ces deux connotations extrêmes. Dans un cas, on peut penser qu'il y a trop de contraintes qui pèsent sur l'initiative individuelle et dans l'autre, au contraire, on peut penser qu'il n'y en a pas assez.

On peut alors faire l'hypothèse que l'initiative individuelle n'existe pas à l'état pur, elle est toujours l'expression de tensions entre contraintes et

autonomie. Or ce sont ces tensions qui forment les raisons d'agir des personnes : les processus de mobilité, les rapports au travail, les projets... La formation n'a non plus de sens pour les individus que si elle leur apporte quelque chose sans que ce quelque chose soit obligatoirement défini au préalable. C'est donc dans l'entre deux de la contrainte et de la liberté et de manière pragmatique qu'il faut chercher à situer l'initiative individuelle. L'initiative individuelle pour acquérir un peu de consistance et ne pas tourner à vide semble ainsi exiger quelques conditions : elle doit être réflexive et elle doit tenir compte de l'environnement.

Dit autrement, elle doit être articulée à des préoccupations d'évolution portées par les individus ou insérées dans des projets pour utiliser une notion chère à Pierre Béret (2002)⁵. Et ces préoccupations ne peuvent survenir que si, d'une part, les individus arrivent à mettre à distance les contraintes professionnelles pour ne pas en être écrasés et, d'autre part, s'ils arrivent à se saisir de ces contraintes pour construire des évolutions qui aient un minimum de matérialité ou de faisabilité⁶. L'initiative en ce sens ne naît pas de l'absence de contraintes, mais de la confrontation à celles-ci. Les finalités ne sont plus alors spontanées, mais articulées à ce réseau de contraintes dans des configurations individualisées : elles peuvent tout autant viser à échapper à ces contraintes, qu'en jouer pour les modifier ou même s'y plier totalement. On voit ainsi que l'articulation entre initiative individuelle et contraintes est loin d'être simple opposition. Il s'agit en effet pour les individus, si on utilise la notion de double transaction de Claude Dubar (1991)⁷, de parvenir en même temps à construire leur propre histoire et donc effectuer un travail sur soi et de parvenir à négocier avec autrui et donc à se confronter à l'environnement.

⁵ Béret P. (2002), "Projets professionnels et emplois ultérieurs : une analyse des mécanismes de l'insertion professionnelle", in *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 31, n° 2, juin 2002, pp. 179-194.

⁶ La capacité des individus à s'arranger avec les contraintes pour atteindre leurs buts, c'est-à-dire la capacité à négocier et à utiliser les dispositifs existants, devient en ce sens plus importante que la question du degré de liberté de l'initiative. C'est ce qui peut expliquer que les formations inscrites au plan de formation des entreprises soient plus payantes notamment en termes salariaux que les formations qui découlent de décisions individuelles. C'est en effet bien plus la co-construction de projets de formation, c'est-à-dire l'articulation entre les projets individuels et les contraintes organisationnelles que la mise à distance de ces dernières qui explique l'optimisation des effets. Cf. Berton F., Correia M. (2004), op. cit.

⁷ Dubar C (1991), "La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles", Paris, Armand Colin.

Pour la plupart des cadres et une grande partie des jeunes diplômés entrant sur le marché du travail ces deux conditions ne posent pas vraiment problème. Disposant de ressources cognitives acquises en formation initiale ou dans leur expérience professionnelle qui les rendent aptes à analyser les situations, ils sont pour la plupart à même de se bâtir des projets d'évolution, qui soient acceptables par leur organisation, de négocier avec leur hiérarchie et notamment de faire reconnaître les compétences acquises en formation. Ceux qui se trouvent dans des grandes organisations où les dispositifs font souvent l'objet d'une formalisation importante ont encore plus de probabilités d'arriver à leurs fins. Il en est de même aussi pour les salariés ayant déjà suivi des formations par le passé. On aura reconnu dans cette liste de caractéristiques la plupart des critères actuels de différenciation entre les salariés pour l'accès aux formations. Les individus classés dans les PCS les plus élevées, les plus diplômés, ceux qui sont employés par les grandes entreprises et déjà consommateurs de formation ont en effet beaucoup plus de chances d'accéder à nouveau à une formation⁸. Or nous a dit Jean Claude Quentin qui a participé à la négociation au nom de FO, le DIF a aussi pour objectif de permettre que les individus qui ont actuellement des difficultés à avoir accès aux formations puissent plus facilement y accéder grâce à ce nouveau droit.

Pour analyser les véritables possibilités d'accès offertes par ce nouveau droit, il faut prendre en compte que le DIF est un droit conditionnel à un double titre. Il l'est en premier parce qu'il dépend en grande partie du bon vouloir de l'entreprise mais il l'est aussi, parce que tout le monde n'a pas les mêmes capacités à s'en saisir. À ce titre, l'utilisation de la notion d'initiative individuelle est trompeuse, car supposer par principe que tous sont égaux revient à maintenir, si ce n'est à renforcer, les inégalités d'accès aux dispositifs de formation, comme l'a démontré en son temps Pierre Bourdieu⁹ pour le système de formation initiale. Le DIF sans dispositif d'accompagnement a ainsi toutes les chances de renforcer les discriminations qu'il avait pour objectif, entre autres, de combattre.

Il faut alors réfléchir aux conditions qui permettraient que ce nouveau droit devienne effectif pour ceux qui

⁸ Le fait que les grandes entreprises regardent aussi la formation d'un œil plus favorable que les petites entreprises en constitue aussi une explication. Cf. Knock Billy (2003), "L'accord bien accueilli par les managers et les salariés" In : Inffo Flash. – (1er au 15 novembre 2003) : n°624, p. 7 ainsi que Laurent G. (2003), "DRH et salariés jugent la réforme positive". In *Entreprise & Carrières* (4-17 novembre 2003). : n° 690, p.6-7

⁹ Bourdieu P., Passeron J. C. (1970), "La reproduction", Paris, Ed. De Minuit.

étaient, jusque-là, les exclus des dispositifs de formation.

Ce qui vient en premier à l'esprit est bien sûr la communication. En dotant les individus de ressources informationnelles sur les dispositifs de formation, sur leurs avantages et inconvénients, mais aussi sur les possibilités d'évolution de tel secteur ou de tel métier, on facilite la prise de décisions en connaissance de cause. Il me semble que cette dimension a partiellement été prise en compte par les négociateurs notamment par la création des observatoires des métiers. Permettre aux individus de confronter leurs désirs à des constats empiriques et à des hypothèses d'évolution ne peut que rendre leurs éventuels projets plus réalistes et de fournir des arguments pour leur négociation avec l'entreprise.

Toutefois, même si tous avaient les mêmes capacités à tirer parti des informations disponibles, cela ne résout aucunement le problème de l'inégalité entre le salarié et ses chefs qui est inhérent à la relation de subordination salariale. Or c'est cette inégalité très présente dans le premier cas cité qui représente le point dur pour la construction de ce droit individuel. Elle tend naturellement à ce que les plus fragiles, ceux qui ont le plus de difficultés à formaliser des projets d'évolution et ont aussi éventuellement le plus de mal à les défendre se voient imposer des orientations de l'extérieur. Que ce soient les individus qui ont le plus besoin de formation qui risquent le plus de se voir imposer des formations pose problème. Il paraît en effet difficile dans ce cas d'articuler la responsabilité de l'employabilité à l'initiative individuelle quand les choix sont imposés.

Il faut alors rattacher l'initiative à la liberté effective des choix dont dispose l'individu. Pour que l'égalité des chances soit effective, il faut se soucier, nous dit Amartya Sen¹⁰, des possibilités réelles (*les capacités*) qu'ont les individus de mobiliser leurs ressources pour mener à bien leurs projets de vie. Pour cela, il est nécessaire de créer auprès de chacun et le long de son cours de vie les conditions pour qu'il puisse réellement les conduire.

À long terme, il s'agit de doter les individus de ressources qui lui permettent de maîtriser cette inégalité. Pour qu'ils aient moins de difficultés à accéder à la formation il faut donc les envoyer... en formation. A court terme, aucune mesure centrée uniquement sur l'individu ne permet de réduire cette

¹⁰ Sen Amartya. (1990), "Justice : means versus freedom", *Philosophy and public affairs*, n° 19 (2), p. 111-121, cité par Robert Salais (1998), *À la recherche du fondement conventionnel des institutions*, in : Salais Robert (dir.), Chatel Élisabeth (dir.), Rivaud-Danset Dorothee (dir.), *Institutions et conventions*, Paris, École des hautes études en sciences sociales, coll. Raisons pratiques n° 9, p. 270.

inégalité. Par contre, accoler ce droit individuel à des procédures collectives, c'est-à-dire ne pas laisser la question de la formation se régler dans le seul face à face salarié – employeur, semble être la seule façon de garantir que l'individu ne soit pas absent de ces choix. En tout état de cause, sans vouloir faire ici de propositions précises, l'intervention concrète des représentants du personnel dans le processus de négociation, ou en amont et en aval, semble nécessaire pour que l'initiative individuelle puisse être garantie collectivement. Encore faudrait-il pour cela que les représentants du personnel sur le terrain soient convaincus de l'importance de la formation et se donnent eux aussi les moyens de se former sur le sujet.

(dir.), Institutions et conventions, Paris, École des hautes études en sciences sociales, coll. Raisons pratiques n° 9, p. 270.