

# Work as Key to the Social Question

The Great Social and Economic Transformations and the Subjective Dimension of Work



## Les responsabilités de l'employeur en matière de formation professionnelle

---

by Dominique Greiner  
Centre de Recherche en Ethique Économique  
Université Catholique de Lille  
et  
Faculté de Théologie  
Institut Catholique de Paris

This is a first draft. Do not cite.

### Résumé

Dans l'encyclique *Laborem Exercens*, Jean-Paul II en appelle à l'instauration d'une «politique du travail correcte du point de vue éthique» (§ 17, 1). Les changements observés sur le marché du travail au cours des deux dernières décennies renforcent l'urgence et l'acuité de cet appel. C'est à cette tâche que cherchons à contribuer en nous intéressant à un objet partiel : la formation professionnelle des adultes. Nous retraçons brièvement les grandes transformations observées sur le marché du travail et dans l'organisation de l'activité productive. Nous examinons ensuite les principaux enjeux de la formation professionnelle pour les différents acteurs concernés : employeur indirect, employeur direct et travailleurs. Nous nous interrogeons en final sur l'opportunité de faire de la formation un droit individuel.

### Introduction

Dans l'encyclique *Laborem Exercens*, Jean-Paul II en appelle à l'instauration d'une «politique du travail correcte du point de vue éthique» (§ 17, 1). Les changements observés sur le marché du travail au cours des deux dernières décennies renforcent l'urgence et l'acuité de cet appel. C'est à cette tâche que cherchons à contribuer en nous intéressant à un

objet partiel : la formation professionnelle des adultes.

La formation professionnelle est aujourd'hui présentée par les organismes internationaux et par les gouvernements comme un axe prioritaire de la politique de l'emploi. Pour faire face aux défis de la concurrence internationale, les entreprises sont tenues de faire évoluer leur structure d'emploi, d'adapter les compétences et les qualifications de leurs salariés. Mais une organisation de l'activité plus flexible se traduit le plus souvent par une plus grande précarité de l'emploi, notamment des travailleurs peu ou pas qualifiés. La question se pose donc de savoir comment éviter que la mobilité professionnelle ne soit synonyme de précarité pour les travailleurs. C'est là qu'intervient la formation professionnelle, qui doit faciliter les changements d'emploi, de position et de statut. Travailleurs et employeurs sont supposés y trouver leur compte. C'est du moins la thèse que développent les ouvrages à destination des responsables des ressources humaines.

Mais les enjeux de la formation professionnelle dépassent le seul cadre de l'entreprise et de la relation formation-emploi. Ils ont une portée politique dans la mesure où ils touchent à l'organisation de la société. Vouloir par exemple favoriser la formation tout au long de la vie exige de nouveaux modes d'allocation des ressources et donc de nouveaux processus redistributifs. Ce sont ces éléments que nous chercherons à mettre en évidence dans le cadre européen. Nous commencerons par retracer brièvement les principales transformations observées sur le marché du travail et dans l'organisation de l'activité productive au cours des deux dernières décennies (section 1). Nous développerons ensuite les principaux enjeux de la formation professionnelle pour les différents acteurs concernés : pouvoirs publics, entreprises et travailleurs (section 2). Nous élargirons ensuite le débat sur les principaux enjeux de justice distributive soulevés par la formation professionnelle des adultes et nous interrogerons notamment sur l'opportunité d'en faire un droit pour tous (section 3). La conclusion reprendra les principaux acquis de notre réflexion.

## **1. Les Transformations Contemporaines du Travail**

Après la crise des années 70, les économies occidentales ont connu une phase de profondes mutations. L'organisation du système productif, le fonctionnement du marché du travail et de façon plus large, l'ensemble des régulations économiques et sociales en ont été profondément affectés. Ces évolutions ont débouché sur un changement de paradigme d'entreprise et une mutation qualitative du travail qui posent de nouveaux défis.

De la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle aux années 1980, le développement économique a été marqué par l'extension d'un mode dominant d'emploi : le salariat à durée indéterminée. A ce modèle d'emploi issu de la grande entreprise du monde industriel, correspondait une régulation sociale et une organisation du travail de type fordiste, avec ce qu'elles comportent de division du travail et de structuration des qualifications et des compétences. Ce modèle reste encore dominant. Mais un nouveau modèle d'organisation de l'activité tend à se mettre en place qui accompagne la mutation du capitalisme d'une économie de production industrielle à une économie de services. L'organisation rigide et centralisée cède le pas à une gestion

plus décentralisée, plus souple, peu hiérarchisée et à une plus grande autonomie des travailleurs - que résume l'idée de réseau. Elle va de pair avec de nouveaux modes de gestion de la main-d'œuvre et modifie de manière assez radicale la nature collective du contrat de travail.

Trois traits essentiels peuvent caractériser cette gestion de la main-d'œuvre : une mobilité et une flexibilité accrue ; une élévation des compétences requises ; une individualisation de la relation de travail.

### **1.1. Un travail plus flexible**

La nouvelle organisation de la production va de pair avec une plus grande mobilité et une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre. L'évolution des compétences requises, mais aussi l'évolution des marchés, font désormais qu'aucun emploi ne peut être garanti à vie. Même en période de croissance, les entreprises sont conduites à réajuster le volume et la structure de leur volant de main-d'œuvre. Selon les données de l'OCDE, chaque année 10 % des emplois sont nouvellement créés et 10 % sont détruits. Mais cette flexibilité est aussi le signe d'une plus grande précarité. On constate en effet le développement des emplois indépendants et des emplois à faible revenu, la croissance du nombre de contrats à durée déterminée à temps partiel. Bref, on observe une érosion des contrats de travail traditionnels et notamment la fin de l'emploi à vie. Le développement de formes atypiques d'emploi remet en cause un modèle dominant et marque l'évolution vers un modèle marchand d'emploi et de relations sociales. La croissance de l'économie des services ne fait que renforcer le processus.

### **1.2. Une élévation des compétences requises**

La nouvelle organisation productive appelle de nouvelles qualifications et compétences. A la différence de l'entreprise taylorienne, la production n'est plus organisée selon un mode hiérarchique, mais fait place à la décentralisation, à une plus grande responsabilité et autonomie des salariés dans le travail. Les entreprises ont besoin aujourd'hui de travailleurs qui sachent apprendre et s'adapter efficacement aux innovations. Les exigences à l'égard des salariés sont d'autant plus élevées. L'employeur attend d'eux qu'ils puissent faire face à des situations inédites. Il ne leur suffit plus d'appliquer des procédures simples dans l'exécution de tâches simples. Le travail devient plus immatériel, plus interactif et généralement plus autonome. Le travail comporte une dimension cognitive de plus en plus importante et suppose une grande polyvalence. Les investissements vont dans le sens d'une abstraction plus grande du travail. La dimension cognitive du travail est plus importante : le travail intellectuel prend le pas sur le travail manuel ; le travail qualifié prend le pas sur le travail non qualifié. Le BIT relève les modifications dans la répartition du volume total de travail effectué par les personnes non-qualifiées et les autres : entre les personnes qualifiées et les personnes peu qualifiées. «Pour la main-d'œuvre peu qualifiée, l'emploi à temps plein est en recul, généralement pour les hommes comme pour les femmes ; l'emploi à temps partiel

progresses un peu, chez les femmes surtout. Si l'on considère le nombre total d'heures de travail accomplies, on constate que le clivage entre le personnel qualifié et le personnel peu qualifié s'est accentué plus qu'il n'apparaît si l'on considère seulement les effectifs» [1].

La montée de ces exigences fait que les qualifications ne sont plus acquises une fois pour toutes à la sortie du système scolaire mais doivent être entretenues tout au long de la vie professionnelle. La diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication a encore accéléré le processus. Un effort continu de formation permanente est requis. Ceci pose cependant la question des personnels non qualifiés et de ceux qui sont dans l'incapacité d'acquérir une formation.

### **1.3. Une individualisation de la relation de travail**

La nouvelle organisation productive est caractérisée par une plus grande individualisation de la relation de travail. Elle en appelle à une plus grande implication personnelle dans l'évolution de sa carrière professionnelle. Ces évolutions peuvent être regardées positivement dans la mesure où elles accentuent la dimension subjective du travail. Elles valorisent l'initiative, l'autonomie. Mais dans le même temps, elles conduisent à une plus grande individualisation de la relation de travail, au détriment de la dimension collective. Elles tendent à réduire le travail à sa seule valeur marchande que la formation permet de préserver. Les travailleurs deviennent des titulaires d'un portefeuille de compétences qu'ils vont valoriser sur le marché du travail [2]. La nature de la relation de travail subit donc une transformation majeure. Le collectif de travail que constitue l'entreprise est menacé de dissolution, l'activité entrepreneuriale étant ramenée à la gestion de contrats individuels.

### **1.4. Les nouveaux défis de l'emploi**

Un nouveau rapport au travail est donc en train de se structurer. On en trouve des traces évidentes dans l'évolution du discours managérial qui considère les évolutions actuelles comme inéluctables pour faire face à la concurrence internationale. La formation devient un maître-mot : il s'agit de faire évoluer les compétences par la formation pour une meilleure productivité. Notons cependant qu'il n'y a en la matière aucun déterminisme, qu'il soit technologique ou économique. Les transformations actuelles sur le marché du travail résultent d'un choix de politique économique qui tend à favoriser un ajustement du coût du travail par le volume plutôt que par les salaires. Le contraste apparaît nettement entre l'Europe et les États-Unis. En Europe (et notamment en France), le choix a été fait d'une stabilité de la hiérarchie des rémunérations qui se traduit par un niveau de chômage élevé, tandis qu'aux États-Unis, le choix a été en faveur d'une flexibilité des salaires relatifs de l'emploi non qualifié. De même, l'élévation des compétences résulte de choix en faveur de technologies qui requièrent des spécialisations spécifiques et correspondent à des choix de positionnement dans l'échange international, laissant à d'autres les productions de moindre

valeur ajoutée.

Ces remarques suggèrent que les enjeux de l'emploi dépassent l'horizon particulier de l'entreprise. Les transformations actuelles observées sur le marché du travail sont à la fois le cadre et le produit de l'action politique. Elles ont une portée politique dans la mesure où elles touchent l'organisation système social dans sa globalité. La formation professionnelle des adultes en est un des éléments clefs. Elle pose la question de la relation entre formation et emploi. En effet, les mutations sur le marché nécessitent une révision des compartimentations historiques de l'organisation du travail, de l'identité professionnelle, des systèmes de classifications des qualifications et des compétences, des hiérarchies des savoirs. La remise en cause touche au premier chef les dispositifs de formation initiale et continue. Puisque l'emploi ne peut plus être garanti à vie, il importe d'améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs par une formation continue adaptée pour leur permettre un reclassement rapide (en interne ou en externe) en cas de suppression de leur poste de travail. Cette préoccupation est largement traitée dans les travaux récents des organismes internationaux tels l'OCDE ou le BIT et témoigne de l'acuité de la question. L'OCDE a même placé la stratégie de l'employabilité parmi les priorités de toute politique active d'emploi. L'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie est posé comme le meilleur garant à l'accès à l'emploi dans la société de demain.

## **2. Le Partage de Responsabilité en Matière de Formation Professionnelle**

La formation professionnelle continue est un jeu qui se joue à trois : les entreprises, les représentants des travailleurs et les pouvoirs publics. La place des organismes et des entreprises de formation en découle. Les enjeux de la formation ne sont pas les mêmes pour les différents acteurs. Leurs intérêts respectifs peuvent cependant converger. Nous examinons brièvement pour chacun des acteurs les enjeux fondamentaux de la formation permanente des adultes.

### **2.1. Les référentiels de l'action publique**

La compréhension des évolutions en cours dans le domaine de la formation continue suppose de prendre en compte les multiples indices d'une recomposition des relations entre économie et éducation qui est aussi le résultat d'un travail institutionnel et politique. Dans le long terme, les politiques de formation (initiale et continue) déterminent les capacités de la main-d'œuvre à s'adapter aux révolutions technologiques et partant les conditions futures du développement économique et social du pays. Les évolutions de l'emploi appellent certainement une cohérence entre formation et emploi autre que celle qui s'est structurée à partir des années 1960. Mais la recomposition des relations entre économie et éducation ne procède pas seulement des changements dans la sphère du travail. Elle est aussi le résultat des politiques. Analysant le sens et la fonction de la formation professionnelle tels qu'ils apparaissent dans les débats publics et les décrets et les lois, Christian Maroy peut élaborer

une typologie des référentiels de l'action publique en matière de formation dans l'espace européen [3]. Il en distingue trois :

- a) un référentiel social-démocrate : les problèmes d'emploi ne sont pas traduits en termes de formation, même si la formation d'un chômeur peut favoriser sa réinsertion. Le chômage est d'abord une pénurie d'emploi. La priorité est la création d'emplois. «de ce fait, la formation des adultes doit avoir des finalités plus larges que la seule réponse aux demandes du marché du travail. Elle doit rester un outil d'émancipation citoyenne (éducation permanente) ou un instrument d'égalisation des chances entre groupes sociaux (école de la seconde chance). Une telle conception est très largement présente dans les années 1970-1980 mais s'effrite au fur et à mesure que la crise perdure» [4];
- b) un référentiel libéral : aucune finalité n'est assignée a priori à la formation des adultes. Le marché est supposé s'autoréguler pour une allocation optimale des ressources en formation. La fonction de l'Etat se limite à créer les conditions et les instruments favorisant l'autorégulation du marché. Ce référentiel est rarement mobilisé. Il l'a cependant été au Royaume-Uni dans les années 1980 ;
- c) un référentiel libéral-social : l'intervention étatique dans le domaine de la formation est un enjeu crucial. «La formation devient un impératif catégorique, une sorte d'obligation normative vis-à-vis de la société et de l'Etat. Des règles doivent alors être édictées afin d'inciter les individus et les organisations à se mobiliser autour du développement des compétences et qualifications de tous les 'actifs', autour de 'l'apprentissage tout au long de la vie'» [5]. La politique de formation vise à garantir en permanence 'l'employabilité', 'l'adaptabilité' et la mobilité des travailleurs. Une telle politique passe d'une part, par un fonctionnement plus souple de l'offre éducative et d'autre part, par une plus grande responsabilisation des travailleurs et des chômeurs. Ceux-ci ne doivent plus se montrer disponibles de façon passive, mais ils doivent se montrer actifs dans la gestion de leurs compétences, de leur mobilité, de leur projet d'emploi ou d'activité : «il y a une forme de contrainte à l'autonomie et au projet (de formation notamment) si l'individu veut pouvoir bénéficier en contrepartie d'une aide financière sous forme de revenu de remplacement ou sous forme d'une offre de formation ou d'emploi. La forme extrême de cette conception est évidemment le *workfare* ou le *trainingfare*» [6]. Ce référentiel libéral-social trouve notamment des traductions dans le discours de la Commission Européenne.

## 2.2. Stratégie d'entreprises

La littérature managériale tend aujourd'hui à accorder une nouvelle attention à la formation professionnelle continue. Le discours des entreprises tend sur ce point à rejoindre celui des organisations internationales : l'investissement dans les compétences est supposé favoriser les progrès économiques, le plein-emploi et l'intégration sociale. Les firmes ont saisi les enjeux pour elles-mêmes de la formation, faisant même dans leurs discours une large place à l'entreprise apprenante, au développement du capital intellectuel, au maintien de

l'employabilité.

Pour les entreprises, la formation est l'instrument de mise à niveau des compétences des salariés. Ainsi, la théorie du capital humain s'attache à montrer que les actifs intangibles - compétence, qualité, savoir-faire, image de marque - constituent la principale source de croissance et d'amélioration de la compétitivité. Mais les travaux d'enquête tendent à montrer que les effets d'une élévation des compétences sur la productivité sont limités s'ils ne vont pas de pair avec des changements d'organisation ou des investissements technologiques.

La formation présente par ailleurs d'autres avantages pour l'entreprise, même quand elle n'accompagne pas des changements dans la production. Elle permet à l'entreprise de constituer un marché interne du travail dont on sait les avantages. L'offre de formation permet en effet une plus grande mobilité au sein de l'entreprise. Elle permet par conséquent de réduire les coûts d'appel au marché externe (coûts de recrutement et de licenciement). La formation peut même être considérée de ce point de vue comme un élément de la rémunération versée aux travailleurs : elle est une contrepartie à l'attachement et de la loyauté qu'un travailleur peut manifester à l'égard de son employeur. Ses chances de maintien dans l'emploi et de promotion sont d'autant plus fortes.

Dans la littérature à destination des gestionnaires de ressources humaines, une autre préoccupation se fait jour en matière de formation : l'entreprise doit se préoccuper de l'employabilité de ses salariés. La formation doit permettre de maintenir les chances de reclassement en interne ou en externe des salariés dont le poste de travail peut être amené à disparaître à moyen ou long terme. Autrement dit, l'entreprise aurait pour responsabilité de se préoccuper «à froid» des chances de reclassement de ses salariés dans une autre fonction ou dans un autre secteur d'activité, notamment par le biais d'une politique de formation professionnelle adaptée. Cette préoccupation est souvent placée sous un vocable éthique ou civique [7]. Le social et l'économique seraient ainsi réconciliés. Mais les termes ne doivent pas faire illusion [8]. Si l'entreprise peut être amenée à se préoccuper de la capacité de reclassement de ses salariés, c'est d'abord en raison de son intérêt bien compris. La formation permet de préparer et de faciliter les licenciements éventuels. Le coût des plans sociaux de licenciement s'en trouve réduit et dans le même temps l'entreprise conserve son image et son climat social. L'intégration de ces données dans le discours social des entreprises marque cependant le souci de professionnaliser et d'humaniser la mobilité des travailleurs : la main-d'œuvre n'est pas une ressource indifférente, dont on pourrait se débarrasser inopinément au gré des changements de la conjoncture ou des réorientations stratégiques.

### **2.3. Les travailleurs et la formation continue**

La formation est pour les travailleurs un moyen de promotion professionnelle par l'acquisition de compétences nouvelles. Dans la perspective du capital humain déjà évoquée, la formation est un investissement que les individus décident ou non de réaliser en vue d'une

augmentation de leurs revenus. Mais dans un contexte d'évolutions technologiques rapides, la formation ne peut être vue simplement comme un investissement que les individus seraient libres de réaliser ou non. Les travailleurs sont en quelque sorte contraints de se former s'ils veulent rester sur le marché du travail. Ils sont de fait considérés comme partiellement responsables de leur niveau d'employabilité. Autrement dit, il leur incombe de prendre en charge au moins partiellement l'effort de formation supposé favoriser leur maintien ou leur insertion sur le marché du travail.

Cette perspective soulève cependant deux difficultés. La première est de savoir pourquoi les travailleurs devraient supporter, même partiellement l'effort de formation qui leur est de fait imposé. Cette interrogation concerne notamment les personnes peu ou pas qualifiées. Celles-ci sont certainement moins aptes intellectuellement et financièrement que les travailleurs qualifiés à investir dans la formation. La seconde difficulté vient de ce que cette perspective aborde la formation uniquement du point de vue du marché du travail. Or la formation continue, comme la formation initiale, peut avoir une valeur intrinsèque, indépendante de toute récompense ultérieure [9]. Elle peut être pour les salariés un moyen d'épanouissement par la découverte de champs de connaissance jusque-là ignorés. Cette perspective est notamment celle du référentiel social-démocrate qui veut offrir une seconde chance à chacun, notamment à ceux qui n'ont pas pu bénéficier d'une formation initiale complète. La formation permanente répond ainsi aux insuffisances du système de formation initiale et corrige certains désavantages.

Aujourd'hui, la plupart des pays européens s'inscrivent dans le modèle libéral-social. Ceci ne signifie pas que l'objectif de promotion sociale à travers l'éducation populaire a complètement disparu, mais il est subordonné au souci d'insertion sur le marché du travail des travailleurs peu qualifiés. La formation est essentiellement conçue comme un outil d'adaptation des qualifications aux besoins de l'économie à laquelle les travailleurs doivent se plier pour rester employables. Il s'agit de mettre en place des stratégies d'acquisition de savoirs opérationnels.

### **3. Formation Professionnelle et Justice Sociale**

Les développements précédents semblent légitimer le plaidoyer actuel pour une formation tout au long de la vie et une actualisation permanente des qualifications et des compétences. Une telle stratégie est présentée comme permettant de prévenir la perte d'emploi et les risques d'exclusion. Mais les enjeux de la formation dépassent le seul cadre du marché du travail. Les termes du débat doivent aussi être posés en termes de justice sociale : comment réduire les iniquités dans l'accès à la formation ? L'affirmation d'un droit individuel à la formation est une piste à explorer.

#### **3.1. Une répartition inégale et inéquitable de la formation continue**

Les données internationales mettent en évidence les inégalités dans la distribution de la formation permanente. Les dépenses de formation sont inégalement réparties selon les secteurs d'activités, la taille de l'entreprise et le niveau de qualification des travailleurs. Les travailleurs des grandes firmes sont mieux lotis que les salariés des petites organisations où l'investissement en formation est faible ; les adultes disposant d'un capital de formation bénéficient davantage de la formation que les adultes peu qualifiés [10]. Les possibilités de formation tout au long de la vie sont également mal réparties selon l'âge. Les travailleurs âgés suivent en général moins fréquemment que d'autres une formation liée au travail. Par ailleurs, les chômeurs sont de fait exclus des programmes de formation mis en œuvre par les entreprises.

La répartition actuelle des investissements entre les diverses formes d'apprentissage tout au long de la vie après la période de formation initiale a tendance à accentuer les disparités entre les niveaux de formation et de revenu des moins qualifiés et des plus qualifiés. Les évolutions sur le marché du travail évoquées plus haut ne peuvent que renforcer le processus d'exclusion des moins qualifiés puisque le faible niveau général d'éducation et l'exclusion se renforce au fur et à mesure que s'élève le niveau général d'éducation [11]. C'est précisément pour contrer ces évolutions que les responsables politiques ont mis l'accent au cours des dernières années sur l'emploi des adultes peu ou pas qualifiés.

Le plaidoyer pour une société apprenante, avec une formation tout au long de la vie, s'inscrit dans cette perspective. Elle doit favoriser une actualisation des qualifications et des compétences, présentée comme la meilleure stratégie contre la perte d'emploi et l'exclusion. Il faut cependant noter que la formation continue ne saurait être la solution miracle à long terme de tous les problèmes du marché du travail, notamment de ceux rencontrés par les travailleurs pas ou peu qualifiés. Il y a nécessité pour les pouvoirs publics de prendre d'autres mesures d'incitation adéquates afin de rehausser le potentiel de gains des travailleurs pas ou peu qualifiés et à encourager l'adoption de modes d'organisations du travail qui concourent à l'exploitation des compétences sur le lieu de travail : mesures destinées à renforcer les incitations au travail, à stimuler la demande de travailleurs peu qualifiés (subventions, allègements de charges ou d'impôt), à stabiliser l'emploi des travailleurs peu rémunérés. Il n'en reste pas moins que ce genre de mesures ne sera pas forcément efficace pour tout le monde et que, lorsqu'il le sera, ses retombées seront longues à se faire sentir. Aussi faut-il vraisemblablement les compléter par d'autres mesures, de garantie de revenu notamment.

### **3.2. Vers un droit à la formation continue ?**

La formation professionnelle est posée comme un impératif pour faire face aux évolutions du marché du travail. Pour maintenir leurs positions dans la concurrence internationale, les entreprises sont tenues d'investir dans la formation. De leur côté les travailleurs, s'ils veulent se maintenir dans l'emploi sont contraints de s'adapter, de produire un effort de formation. Mais cette double obligation ne constitue pas pour les travailleurs un droit à la formation continue. Or on peut se demander s'il ne convient pas d'ériger en un droit individuel le droit

à la formation continue, au même titre que la formation initiale. Comment favoriser un accès égalitaire à la formation, qui ne reproduise pas les inégalités initiales ? A quelles conditions ceci peut-il se faire ?

Le droit à la formation recouvre en fait plusieurs visages pour lesquels les responsabilités de chacun des partenaires sont à définir. Trois problématiques spécifiques peuvent être distinguées selon le public visé [12]. La première est celle du devoir d'adaptation qui ressort d'une responsabilité conjointe des travailleurs et des employeurs. Il convient d'inscrire ce devoir comme une obligation réciproque pour que les travailleurs occupés dans des emplois courts ou dans des emplois à faible salaire ou qualification puissent eux aussi en bénéficier. La seconde est celle d'un droit individuel plus général à la formation professionnelle continue. Deux difficultés sont à régler. La première concerne la formation dans les petites entreprises ; la seconde porte sur la transférabilité des droits individuels. Cette double difficulté peut cependant être levée par la mutualisation du financement et des réserves de temps. Enfin, la troisième problématique concerne les jeunes qui n'ont pas acquis de droit à formation et qu'il faut certainement traiter de manière spécifique. Un système de crédit de formation peut être envisagé.

Ces diverses propositions restent cependant centrées sur le marché du travail. Or cette perspective ne peut être la seule. La reconnaissance d'un droit à la formation appelle un dépassement de l'horizon particulier de l'emploi. La formation des adultes ne doit pas seulement viser à actualiser les compétences des salariés tout au long de leur vie. Elle a aussi comme objectif de compenser les inégalités sociales de base. La formation peut être aussi un bien désiré simplement parce qu'il élargit l'espace de choix des individus dans de nombreux domaines de l'existence et pas seulement le travail. Encore faut-il que les individus puissent effectivement faire valoir leurs droits. Ce qui pose la question de l'imputation du coût de la formation des adultes.

### **3.3. L'imputation du coût de la formation professionnelle**

La prise en charge de la formation initiale par la collectivité est un point acquis dans les économies occidentales. Le questionnement reste cependant ouvert en matière de formation continue. Qui doit en supporter le coût ? la collectivité ? l'entreprise ? les salariés ?

Si l'on se place dans la perspective théorique du capital humain, le principe d'imputation est simple. Doit supporter le coût de la formation l'agent qui en tire bénéfice. Dans cette optique, puisque la formation augmente la productivité et donc le taux de salaire escompté des travailleurs, à eux d'en supporter le coût. La formation est conçue comme un investissement individuel que les travailleurs parfaitement mobiles peuvent valoriser sur le marché du travail. Les entreprises n'ont d'intérêt à investir que dans des formations spécifiques, c'est-à-dire non transférables à d'autres entreprises. Dans le cas contraire, elles courraient le risque de voir partir leurs salariés vers d'autres entreprises capables d'offrir un taux de salaire supérieur dans la mesure où elles n'ont pas supporté le coût de la formation.

Mais cette perspective théorique est insatisfaisante. Tous les individus n'ont pas la capacité ou les moyens financiers pour réaliser un tel investissement. Par ailleurs, c'est ignorer que ce sont les entreprises qui créent et proposent les emplois auxquels prépare la formation professionnelle. Il devient alors difficile de justifier une imputation totale du coût de la formation professionnelle aux seuls travailleurs ou à la collectivité. Les entreprises doivent aussi assumer le coût de leurs choix technologiques générateurs de gains de productivité. C'est d'ailleurs ce qu'elles font, puisque dans les pays de l'OCDE elles supportent en moyenne les trois-quarts des dépenses en formation professionnelle. Des obligations légales peuvent d'ailleurs les contraindre à financer la formation professionnelle, comme c'est le cas en France où la loi du 16 juillet 1971 définit un seuil minimal de participation de l'employeur à la formation des salariés, exprimé en pourcentage de la masse salariale. Cette obligation de dépenser ne garantit cependant en rien un droit individuel à la formation et une allocation efficace des ressources.

#### **4. Conclusion**

Jean-Paul II propose un critère de jugement éthique d'une politique du travail : «cette politique est correcte lorsque les droits objectifs du travailleur sont pleinement respectés» (*LE*, 17, 1). Les changements observés sur le marché du travail ne sont pas sans affecter ces droits (droit au travail, au revenu, à la protection sociale, à la formation...). La question se pose des modalités d'accompagnement de ces transformations. La formation continue des adultes est perçue aujourd'hui par les pouvoirs publics comme une voie à explorer. Elle doit permettre d'anticiper sur les changements technologiques et les réorientations stratégiques des entreprises. La dimension préventive prend ainsi le pas sur la dimension curative (indemnisation du chômage notamment). Mais cette approche, si elle comporte de nombreux avantages, ne doit pas faire oublier qu'elle contribue à renforcer la dimension individuelle du contrat de travail, au détriment du collectif de travail. Ce processus n'est pas sans effet sur la solidarité. Jean-Paul II rappelle que c'est la réaction contre la dégradation des conditions de travail qui a conduit à la construction d'un ensemble communautaire caractérisé par une grande solidarité (*LE*, 8, 3). Aujourd'hui, nous assistons peut-être à un processus inverse. L'insistance sur la formation individualisée accompagne et accélère à la fois le processus d'individualisation de la relation de travail et fragilise l'aspect collectif de l'activité productive.

L'affirmation d'un droit à la formation pour tous peut cependant contrer cette tendance, à condition que l'ensemble des partenaires concernés par la formation professionnelle accepte de prendre leur part de responsabilité dans le financement de la formation. Mais ceci exige que la formation ne soit pas seulement perçue du point de vue du marché du travail. La formation doit être conçue à la fois dans une perspective de justice sociale (perspective de la deuxième chance), mais aussi comme un bien capable de contribuer à la promotion humaine. Ceci souligne combien la question de la formation des adultes n'est pas seulement de nature économique, mais qu'elle pose la question du modèle de société que nous désirons mettre en œuvre. Mais la réflexion sur une politique du travail correcte du point de vue éthique ne peut esquiver des questions essentielles [13] : former qui et pour quoi ? à quel

type de société convie-t-on les travailleurs à s'intégrer ? quelle société leur propose-t-on de construire ? de quelle façon et dans quelle mesure l'activité et l'organisation collectives permettront-elles de réaliser leurs enjeux personnels et de se construire une identité ? Or force est de constater que ces interrogations sont rarement abordées en tant que telles et sont totalement absentes de la littérature managériale sur la formation professionnelle.

## **Bibliographie**

- Barr Nicholas, *The Economics of the Welfare State*, 3rd édition, Oxford University Press, Londres, 1998.
- Boiral Olivier, Verna Gérard, "Ethique de la compétence et gestion stratégique de l'incompétence", *Revue du MAUSS*, n°15, 2000, pp. 326-345.
- Bureau International du Travail, "La formation, clé de l'emploi. Comment les nouvelles technologies changent les règles du jeu ?", *Problèmes économiques*, n° 2631, 15 septembre 1999, pp. 22-24.
- Dubois Jean, "Le social et l'entreprise. Simulacres et réalités", *Etudes*, avril 2001, n° 3944, pp. 465-475.
- Finot Alain, *Développer l'employabilité*, INSEP Consulting Editions, Paris, 2000.
- Gauron André, *La formation tout au long de la vie, une perspective économique*, Rapport au Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française, Paris, 2000, p. 28.
- Igalens Jacques, "Cent ans de gestion du travail", *Revue Française de Gestion*, n°126, novembre-décembre 1999, pp. 14-23.
- Join-Lambert Marie-Thérèse et alii, *Politiques Sociales*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques & Dalloz, Paris, 1994.
- Mardsen David, *Management Practices and Unemployment*, The OECD Jobs Study, Working Paper Series, n° 2, 1995.
- Maroy Christian, "Une typologie des référentiels d'action publique en matière de formation en Europe", *Recherches Sociologiques*, 2000(2), pp. 45-59.
- Morin Marie-Laure, "Partage des risques et responsabilité de l'emploi. Contributions au débat sur la réforme du droit du travail", *Droit Social*, n° 7/8, juillet/août 2000, pp. 730-738.

OCDE, "Politiques du marché du travail : nouveaux défis. Apprendre à tout âge pour rester employable durant toute sa vie", Réunion du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Paris, 14-15 octobre 1997, OCDE, Paris, 1997.

OCDE, Perspectives de l'Emploi, Paris, diverses années.

OCDE, Politique en faveur des bas salaires et des demandeurs d'emploi non qualifiés, OCDE, Paris, 1997.

O'Connell Philip J., Adults in Training : *An International Comparison of Continuing Education and Training*, Centre for Educational Research and Innovation, OCDE, Paris, 1999.

Santelmann Paul, "Insertion et formation : quel droit à la qualification ?", *Problèmes Économiques*, n° 2352-2353, pp. 64-67.

[1] Bureau International du Travail, "La formation, clé de l'emploi. Comment les nouvelles technologies changent les règles du jeu ?", *Problèmes économiques*, n° 2631, 15 septembre 1999, pp. 22-24.

[2] Jacques Igalens, "Cent ans de gestion du travail", *Revue Française de Gestion*, n°126, novembre-décembre 1999, pp. 14-23.

[3] Christian Maroy, "Une typologie des référentiels d'action publique en matière de formation en Europe", *Recherches Sociologiques*, 2000(2), pp. 45-59.

[4] Ibid., p. 49.

[5] Ibid., p. 50.

[6] Ibid., p. 51.

[7] Par exemple : «Le civisme positionne l'entreprise comme acteur majeur de l'employabilité de ses salariés. Cela conduit à rechercher toutes les solutions pour éviter l'exclusion de certaines personnes. L'entreprise doit faire en sorte que les salariés puissent d'intégrer à nouveau dans le monde du travail, et cela le plus vite possible. Par le développement de la notion d'employabilité, l'entreprise doit éviter à ses salariés la sortie du système, la collectivité ne pouvant plus aujourd'hui supporter la charge du chômage et les incidences sociales qui lui sont liées. On ne peut plus accepter de voir des professionnels formés sortir du marché du travail à 45 ans, créant un gâchis économique et social, avec les perturbations que ces situations génèrent» (Alain Finot, *Développer l'employabilité*, INSEP Consulting Editions, Paris, 2000, p. 28).

[8] Pour une perspective critique du discours social des entreprises, voir : Olivier Boiral,

Gérard Verna, "Ethique de la compétence et gestion stratégique de l'incompétence", *Revue du MAUSS*, n°15, 2000, pp. 326-345.

[9] Cf. Nicholas Barr, *The Economics of the Welfare State*, 3rd édition, Oxford University Press, Londres, 1998.

[10] Philip J. O'Connell, *Adults in Training : An International Comparison of Continuing Education and Training*, Centre for Educational Research and Innovation, OCDE, Paris, 1999.

[11] André Gauron, *La formation tout au long de la vie, une perspective économique*, Rapport au Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française, Paris, 2000, p. 28.

[12] Cf. Marie-Laure Morin, "Partage des risques et responsabilité de l'emploi. Contributions au débat sur la réforme du droit du travail", *Droit Social*, n° 7/8, juillet/août 2000, pp. 730-738.

[13] Jean Dubois, "Le social et l'entreprise. Simulacres et réalités", *Etudes*, avril 2001, n° 3944, pp. 465-475.