

La réalité de la promotion sociale sur initiative individuelle

La promotion sociale constitue la principale mission du CNAM : 80 000 auditeurs, qui n'ont pas pu ou n'ont pas voulu utiliser d'autres dispositifs (congé individuel de formation, plan de formation) s'y inscrivent chaque année¹. Certes, l'inscription est facile — elle relève de la seule initiative de l'auditeur —, mais l'on peut supposer que personne ne s'engage dans un investissement personnel aussi important sans en attendre certains effets. Pour autant, les auditeurs sont-ils tous à la recherche d'une promotion sociale ? Les modifications touchant les structures professionnelles ou le marché de l'emploi ont-elles des conséquences sur le type d'effets attendus de la formation ? Nous tenterons de répondre à ces deux questions en nous appuyant sur un ensemble de travaux et d'enquêtes réalisés depuis trois ans dans le cadre de l'Observatoire des études et carrières du CNAM. Certaines trajectoires renvoient à des schémas classiques d'évolution professionnelle que nous décrirons comme un modèle traditionnel de promotion sociale. Ce type de trajectoire voit son importance diminuer sous les effets croisés de trois sortes de changements : la modification du concept de promotion sociale lui-même ; les transformations de la structure des emplois et des caractéristiques de ceux qui les occupent ; les difficultés nouvelles auxquelles est confrontée la réalisation de trajectoires promotionnelles. Apparaissent alors de nouvelles logiques d'évolution professionnelle, qui actualisent en quelque sorte l'ancien modèle de promotion sociale. D'autres types d'évolution semblent, en revanche, être en rupture avec les logiques de promotion sociale telles qu'on les pensait

Mario Correia est chercheur à l'observatoire des études et carrières (CNAM), laboratoire Georges Friedmann (CNAM-CNRS)

1. Dont 21 000 en cours du soir dans les différentes implantations d'Ile-de-France. Données extraites de *Les études au Conservatoire national des arts et métiers. Chiffres clés 96*, CNAM, document interne.

jusqu'à maintenant. Dans le cadre de cet article et par souci de lisibilité, nous considérerons que la position sociale peut se résumer par la position professionnelle occupée et que la trajectoire sociale peut se résumer à partir d'une suite de positions professionnelles. Nous nous limiterons par ailleurs aux individus qui mobilisent la formation à leur propre initiative pour réaliser leur trajectoire professionnelle.

Les caractéristiques du modèle « traditionnel » de promotion sociale

EDUCATION PERMANENTE n° 133/1997-4

126

Le modèle traditionnel de la promotion sociale se réfère à une conception méritocratique des trajectoires professionnelles : la promotion est souvent personnifiée par l'image d'un « individu parti de rien et qui, par sa seule volonté et ses compétences, réussit ». Il s'agit là de trajectoires de grande amplitude, où l'individu part des positions les plus basses de la structure sociale pour arriver aux fonctions les plus hautes.

La formation représente, depuis la loi de 1959, le moyen privilégié pour la réalisation de ce type de trajectoire. Le terme « promotion sociale » désigne ainsi souvent tous les dispositifs de formation continue (Thuillier, 1966). Les parcours de formation sont, eux aussi, pensés comme des parcours de grande ampleur. Ces trajectoires individuelles exigent, pour se réaliser, des conditions particulières. D'abord, la détention d'un diplôme de formation initiale ne doit pas être une condition *sine qua non* pour obtenir une promotion. Ces conditions ont été longtemps réunies, la promotion « sur le tas » venant compenser l'insuffisance des diplômes. Ainsi, en 1990, sur une population de 1 359 823 cadres d'entreprise, moins de 40 % disposaient d'un diplôme d'un niveau supérieur ou égal à la licence, alors qu'un quart n'avaient pas atteint le niveau bac². Il était ainsi possible à des individus disposant de peu de diplômes, voire d'aucun, d'occuper des positions d'encadrement dans les entreprises. Par exemple, la formation permettait aux auditeurs du CNAM de construire, de manière concomitante, un parcours de formation et une trajectoire ascendante ou, au contraire, de venir chercher au CNAM une validation du parcours de promotion sur le tas.

Ces trajectoires s'incarnent au CNAM par les auditeurs qui ont démarré leur activité professionnelle parfois comme ouvrier, souvent comme techniciens dans un environnement industriel. La plupart des auditeurs devenus ingénieurs présentent ces caractéristiques. Ils sont fréquemment salariés des grandes entreprises industrielles ou des sociétés de service, surtout des entreprises de biens d'équipement (Pottier, 1996). Ce type de parcours semblait dominant au début des années soixante, où les couches les moins valorisées de la société constituaient le public principal³. Toutefois, étaient surtout accueillis au CNAM les individus déjà en ascension sociale : la plupart des auditeurs occupaient ainsi, dès leur entrée, d'autres positions professionnelles que celles de leurs parents⁴.

2. Source : INSEE, 1994.

3. 44 % des élèves étaient issus des classes populaires (agriculteurs, salariés agricoles, ouvriers et personnels de services), dans : P. Champagne et C. Grignon, *Rapport d'enquête sur le public du Conservatoire national des arts et métiers*, octobre 1969, ronéo.

4. 81 % des élèves du Conservatoire appartenaient aux classes « moyennes » (employés, cadres moyens administratifs, techniciens) alors que cette catégorie ne représentait en 1962 que 15 % de la population active. *Ibid.*

Outre une forme de trajectoire commune, on peut repérer dans le discours de ce type d'auditeurs un certain nombre de points communs. Leur engagement dans une trajectoire promotionnelle et dans un cursus de formation est déterminé par leur volonté d'échapper à leur condition présente : « J'avais cette ambition de ne pas rester chimiste (parce que) dans les entreprises on est bien écrasé [...] quand on est à la base. » En effet, selon eux, leur position professionnelle ne correspond pas à leur « vraie » valeur. La trajectoire dans laquelle ils s'engagent de manière très volontariste vise à combler l'injustice dont ils sont victimes. Les cantonner à une position professionnelle ressentie comme dévalorisante représente un traitement injuste à leur égard. Le ton sur lequel ils en parlent manifeste la force de l'enjeu que représente pour eux la réparation de cette injustice : « J'avais l'ambition de prendre mon rang social, l'ambition de dire que je suis capable de faire quelque chose, mais vraiment avec la rage de dire, avec la rage de dire : "Je suis capable de faire quelque chose et je le ferai" ».

Disposant d'un niveau de diplôme assez peu élevé, ces auditeurs entrent au CNAM pour atteindre une position professionnelle supérieure. S'appuyant sur l'existence d'une hiérarchie professionnelle incontestable (ouvrier, technicien, ingénieur) dans leur domaine d'activité, les individus se construisent des objectifs professionnels calqués sur cette hiérarchie. La plupart du temps, c'est la position de cadre ou d'ingénieur qui représente la cible professionnelle visée par la formation. En effet, cette position peut être atteinte par le biais de la formation tandis que les positions professionnelles plus prestigieuses relèvent d'atouts et de négociations internes aux organisations qui ne font plus référence à des diplômes nationaux. Pourtant, quand on interroge nos auditeurs, leur ambition se limite rarement au seul statut de cadre ; ils veulent aller « le plus loin possible » : « Mon idée, c'était le management des hommes, diriger les services, diriger une usine, voilà. » L'obtention d'un diplôme est l'objectif central de leur inscription en formation. Ce diplôme est censé être un indicateur incontestable de leur valeur sociale et, à ce titre, se traduit automatiquement par un niveau hiérarchique correspondant : « Il faut ce papier parce que c'est le sésame dans l'industrie française, il faut être ingénieur pour faire quelque chose d'intéressant ».

Le tarissement des trajectoires de promotion classiques

Les trajectoires de ces auditeurs sont, à l'époque, des anticipations réalistes : 45 % des élèves du CNAM, par exemple, y obtenaient dans les années soixante une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils détenaient en début de carrière. Cette ascension professionnelle se traduisait aussi par la diminution importante des catégories subalternes, ouvriers et employés, et par une augmentation corrélative de la proportion de cadres moyens, de cadres supérieurs et de techniciens supérieurs, quand on les compare avec les populations entrantes à celles encore au CNAM par la suite (Champagne et Grignon, 1969).

Or, aujourd'hui, ces parcours sont confrontés à la baisse importante des flux de promotion dans l'ensemble de la population active : alors que dans les années 1965-1970, 42 % des effectifs d'une année franchissaient une catégorie professionnelle sur une période de cinq ans, ils ne sont plus que 35 % à le faire entre 1988 et 1993

(Podevin, 1995). Il est alors logique que les trajectoires promotionnelles des auditeurs soient, elles-aussi, infléchies. Dès le milieu des années soixante-dix, l'inscription au CNAM semble de plus en plus relever d'une trajectoire sociale de faible amplitude (Lesne et Barbier, 1976). Cet infléchissement est particulièrement visible dans les filières tertiaires : plus de quatre auditeurs de ces filières sur dix ayant obtenu un diplôme de niveau III étaient restés approximativement au même niveau statutaire, au moins sur les dix années précédant le diplôme, parfois depuis plus longtemps (Dugué, 1995). Les parcours « traditionnels » tendent en effet à être supplantés par d'autres, plus disparates et plus complexes. Avant d'analyser ces nouveaux parcours, essayons de comprendre pourquoi l'ancien modèle de promotion sociale est moins opérant.

De nouvelles formes d'évolution professionnelle

Le modèle traditionnel est moins présent d'abord parce que le concept même de promotion sociale est actuellement remis en cause. Le titre et le contenu du récent colloque « De la promotion sociale à la formation tout au long de la vie ? »⁵ sont révélateurs d'interrogations sur la persistance de la promotion sociale. Les participants ont en effet longuement questionné le concept de promotion sociale, l'étendue de son champ, son public et, plus encore, son devenir. Ces flottements autour du concept renvoient au constat d'un contexte de moins en moins favorable à la formation par l'initiative individuelle et à la promotion sociale telle qu'on la concevait jusqu'ici. En effet, l'idée de promotion sociale⁶ n'est plus assez porteuse de transformation pour être mobilisatrice. Cela est dû en grande partie à la disparition de grands défis dans lesquels la promotion sociale venait se nicher : l'idée de progrès scientifique au moment de la Révolution française, la reconstruction après la Seconde Guerre mondiale, le progrès technique et social des Trente Glorieuses... De plus, les problèmes de déficit de compétences sur lesquels se sont appuyés les dispositifs de « promotion sociale » ne se posent plus dans les mêmes termes. Les modifications touchant le fonctionnement du marché de l'emploi ont en outre pour effet de dessiner un tout autre contexte pour la promotion sociale. Ces évolutions sont aujourd'hui bien connues, nous les rappelons ici pour analyser leur impact sur les trajectoires de promotion.

Des trajectoires ascendantes à la stabilisation dans l'emploi

D'abord, le développement du chômage, la précarisation des emplois et le développement de contrats « atypiques » transforment le cadre dans lequel s'inscrivent les trajectoires professionnelles individuelles.

Pour se rendre compte de l'importance de ces transformations, il faut se rappeler que, sur la période allant de la Seconde Guerre mondiale aux années 1970 – l'âge

5. CEREQ-CNAM-DFP, *De la promotion sociale à la formation tout au long de la vie. Nouvelles trajectoires, nouveaux besoins*, Actes du colloque du 25 mars 1996, Editions du CEREQ, 1996.

6. L'évolution de la notion de promotion sociale a été développée plus longuement dans M. Correia, « Formation et promotion sociale : des liens de plus en plus distendus », *Actualité de la formation permanente*, avril 1996.

d'or de la promotion –, le taux de chômage était très faible (environ 2 %)7. Ce taux représentait seulement le temps minimum nécessaire pour passer d'un poste à un autre. En mars 1996, ce taux était six fois supérieur8. De plus, depuis le début des années quatre-vingt, les entreprises ont considérablement développé le recours à l'intérim et aux contrats à durée déterminée pour ajuster leurs effectifs : le nombre de personnes employées sur ce type de contrats a doublé entre 1981 et 1994 et représente désormais près de 6 % des salariés des secteurs marchands non agricoles.

Difficile, quand l'activité professionnelle est cadrée par ce type de contrat ou quand on est au chômage, de se projeter dans l'avenir et de se représenter son développement de carrière. De la même façon, la fin d'un contrat ou le licenciement risquent d'interrompre la carrière professionnelle imaginée par ces salariés. Autrement dit, la promotion sociale est fortement perturbée par une restriction du champ des possibles. De plus, cette précarisation se fait parallèlement au développement d'autres formes d'emploi, notamment du temps partiel9, qui distendent les liens des salariés avec leur organisation et contraignent leur évolution professionnelle. Au total, lorsqu'on cumule les situations particulières d'emploi « nouvelles » (CDD, intérim, temps partiel, mesures jeunes et non-titulaires de la fonction publique), on observe que près de un salarié sur cinq est concerné par une forme atypique d'emploi10. Ces nouvelles contraintes touchent avant tout les jeunes — public privilégié de la promotion sociale11 : d'une part, ils sont les plus touchés par le chômage12 ; d'autre part, ils sont les plus affectés par les formes de travail précaire13.

Ces restrictions des évolutions possibles et l'affaiblissement des liens avec les entreprises employeuses obligent à transformer la représentation classique de la carrière professionnelle sur deux points. En premier lieu, l'insertion professionnelle n'est plus une étape mais devient l'aboutissement d'un processus (Maruani et Reynaud, 1993) pendant lequel les individus occupent les positions les plus diverses. Ensuite, la mobilité volontaire des années soixante-dix a été en partie remplacée par une mobilité « subie », qui confronte les salariés à des risques de chômage plus élevés et provoque souvent des effets négatifs sur la carrière (Charlot et Sandoval, 1995). Pour une partie de la population, l'enjeu n'est plus alors celui d'une carrière ascendante mais beaucoup plus simplement celui de l'obtention ou la stabilisation d'un emploi.

7. Entre 1968 et 1974, ce taux n'a jamais dépassé 2,2 %. *Enquête emploi, INSEE Résultats*, n° 62-63, 1994.

8. 12,1 % exactement. « Emploi et chômage en mars 1996 », *INSEE première*, n° 467, juin 1996.

9. En 1993, 2 280 000 salariés occupaient un emploi à temps partiel contre 788 000 en 1973. Source : Enquête emploi et recensement des agents de l'Etat, *INSEE, Données sociales 1996*.

10. En 1993, ces CDD, intérim, temps partiel, mesures jeunes et non-titulaires de la fonction publique représentaient 4 666 000 personnes. *Ibid.*

11. La corrélation est forte entre l'âge et les probabilités de promotion. Ainsi, entre 1988 et 1993, les flux de mobilité se distinguent suivant l'âge : en 1993, 11,9 % des cadres de 25 à 39 ans étaient en 1988 profession intermédiaire ou employé, alors que seuls 8,6 % des cadres de 40 à 49 ans avaient la même origine professionnelle. Cette différence se voit tout autant quand on analyse le passage d'ouvrier à profession intermédiaire : ils sont 12,8 % des professions intermédiaires de 25 à 39 ans à venir des catégories ouvrières, alors que le même mouvement n'affecte que 8,2 % des professions intermédiaires de 40 à 49 ans. *Emploi-Revenus*, n° 69-70-71, « Mobilité professionnelle et mobilité géographique », INSEE, 1993.

12. La part de chômeurs parmi les jeunes de 15 à 29 ans est de 21,7 %, alors que ce taux n'est que de 12,1 % pour l'ensemble de la population active. *INSEE Résultats*, n° 492-493, septembre 1996.

13. Apprentissage : 212 200 personnes. *Economie et statistiques*, n°277-278.

Intérimaires : 176 800 ; CDD : 628 400 ; stagiaires : 280 000. *Emploi-Revenus*, n° 62-63, mai 1994.

Du progrès collectif aux évolutions individuelles précaires

Ces transformations se traduisent concrètement par de nouvelles contraintes et des opportunités auxquelles sont confrontées les trajectoires individuelles. La mobilité devient un modèle « habituel » et « nécessaire » de gestion, imposé aux individus dans leurs parcours professionnels : elle n'est donc plus obligatoirement ascendante. L'idée même de promotion voit de ce fait sa force diminuer. Auparavant, la promotion sociale était très fortement corrélée à l'idée de progrès social, et la possibilité donnée aux individus de monter dans la hiérarchie sociale constituait un indicateur d'une évolution plus générale de la société vers « un mieux être ». En outre, cette évolution était perçue comme un mouvement de fond : les choses ne pouvaient qu'aller mieux. Le chômage et la précarisation des emplois perturbent fortement cette représentation puisque penser la promotion et l'exclusion introduit en même temps deux modifications majeures du concept de promotion sociale.

En premier lieu, la promotion sociale devient alors un progrès strictement individuel et ne s'insère plus dans une progression collective. D'autres individus peuvent avoir en même temps des trajectoires orientées dans le sens inverse de la dégradation sociale. On peut même faire l'hypothèse que la concurrence pour certains emplois s'étant durcie, les trajectoires individuelles s'appuient maintenant sur des processus d'exclusion sociale. C'est ce que pourrait laisser penser le fait que la translation vers le haut de la structure socioprofessionnelle s'accompagne d'une fragilisation des niveaux les plus bas¹⁴, que les ménages touchés par le chômage sont souvent parmi les plus pauvres¹⁵, ou que l'éventail des revenus recommence à s'ouvrir¹⁶. Face à cette précarisation et à l'élévation des risques dans les trajectoires de mobilité (Goux, 1991), les individus, avant de s'engager dans des dispositifs de formation, exigent certaines garanties. La formation ne peut se concevoir que si elle assure la pérennité de l'emploi ou le retour à l'emploi après la formation. Ce qui est loin d'être le cas. Dans un contexte où le nombre de demandeurs d'emploi ne cesse d'augmenter, le départ en formation (parce que cette dernière exige souvent un relatif « retrait » du travail ou une distension des liens avec l'entreprise) apparaît comme un choix à hauts risques. L'entreprise ne va-t-elle pas en profiter pour remplacer le salarié en formation, voire supprimer son poste ou sa fonction ?

14. Les ouvriers et employés sont ainsi les plus touchés par le chômage : respectivement 15,3 % et 14,8 % contre 7 % pour les professions intermédiaires et 4,6 % pour les cadres et les professions intellectuelles supérieures. A l'intérieur de ces catégories, les salariés les moins qualifiés sont les plus touchés par le chômage : 22,7 % pour les ouvriers non qualifiés, 18,2 % pour les personnels des services directs aux particuliers et 19,8 % pour les employés du commerce. « Enquête sur l'emploi de 1996 », *INSEE Résultats*, n° 492-493, septembre 1996. L'écart entre les catégories n'a cessé de se creuser : entre 1982 et 1993, l'écart entre les ouvriers qualifiés est passé de moins de 2 points à plus de 5 points, celui entre les cadres et les employés de 4 points à 5 points, celui entre les cadres et les ouvriers non qualifiés de moins de 10 points à plus de 16 points. Cf. A. Bihr et R. Pfefferkorn, *Déchiffrer les inégalités*, Paris, Syros, 1995.

15. C. Lefèvre et M.T. Pignoni, « Du chômage à la pauvreté », *INSEE Données sociales 1996*.

16. Certaines catégories professionnelles comme les professions libérales ou les artisans, commerçants et patrons voient leurs revenus augmenter plus vite que la moyenne. C. Cases, J.M. Hourriez et B. Legris, « Les revenus des ménages », *INSEE Données sociales 1996*. Si l'on regarde dans le détail, on constate que, entre 1982 et 1992, les salaires les plus bas ont crû plus vite que les salaires moyens, essentiellement sous l'effet de fortes hausses du SMIC au début des années quatre-vingt. Mais les salaires des 20 % supérieurs ont augmenté davantage encore contribuant ainsi à rouvrir l'éventail des salaires. Cf. *Alternatives économiques*, n°118, juin 1994.

En second lieu, penser que la promotion et l'exclusion sont deux mouvements simultanés induit aussi l'idée que la promotion n'est un mouvement ni linéaire (les itinéraires sont sujets à des « à-coups ») ni définitif (on peut toujours retomber à la position d'origine et même plus bas). Les individus sont en effet confrontés à une complexification croissante des parcours professionnels. La promotion devient alors un concept relatif et précaire. Loin de s'adosser à l'idée d'un progrès collectif, la promotion sociale ne se conçoit plus que comme un progrès individuel dans une société construite sur la dualité.

Des trajectoires longues aux évolutions à court terme

Ce progrès individuel est fortement dépendant des modifications affectant la structure des emplois et l'adéquation entre les qualités détenues par les individus et celles offertes par les emplois disponibles. Rappelons que la structure des catégories professionnelles a subi de profondes évolutions dans les dernières décennies. L'ensemble des positions professionnelles s'est plutôt déplacé vers le haut¹⁷. Cette évolution considérable semble même s'accélérer dans la période récente : alors qu'ils ne représentaient qu'un quart de la population active en 1982, les cadres et les professions intermédiaires en forment le tiers huit ans plus tard (Maurin, 1993). Cette translation vers le haut de la structure sociale a été portée, en grande partie, par la tertiariation de l'emploi¹⁸, alors que, dans le même temps, à partir de la fin des années soixante, l'industrie a vu son importance diminuer année après année¹⁹. Or, dans l'industrie, le cadre général de progression scolaire — dont les grandes étapes étaient le CAP, le BTS, le diplôme d'ingénieur — s'adossait à une filière « technique » dont les échelons étaient, eux aussi, bien connus : on passait d'ouvrier à technicien ou agent de maîtrise et, de là, à ingénieur. L'existence de deux échelles de progression de même nature permettait un transfert logique de l'une à l'autre : à un diplôme correspondait quasi automatiquement un grade donné dans la hiérarchie des positions professionnelles.

Les individus, dans leurs trajectoires professionnelles, sont maintenant confrontés à un tout autre contexte. D'une part, cette coexistence de deux échelles parallèles est loin d'être générale, particulièrement dans le tertiaire où existe une grande diversité d'activités professionnelles (Chenu, 1990). Cette hétérogénéité va de pair avec une faible structuration des activités. En outre, et de ce fait, les caractéristiques des professions y semblent, plus que dans d'autres secteurs professionnels, faiblement formalisées. D'autre part, quand on se trouve déjà en position de cadre ou de profession intermé-

17. En moins d'une décennie, entre 1982 et 1990, la population des cadres et des professions intellectuelles supérieures ainsi que celle des professions intermédiaires a ainsi augmenté respectivement de 40 % et de 17 % (alors que le nombre d'employés n'augmentait que de 7 % — mais sur un stock beaucoup plus important au départ — et que celui des ouvriers baissait de 7%). *INSEE Recensement 1962 et 1990*.
18. Les effectifs du tertiaire passent en effet de 7,3 millions en 1954 à 10,8 millions en 1974. Ce phénomène s'accélère encore pendant les années de croissance : + 10 % de 1954 à 1962, + 15 % de 1962 à 1968 et + 17,2 % de 1968 à 1975 (Bosc, 1993). Entre 1982 et 1990, ce sont encore 400 000 postes nouveaux qui ont été créés. Pendant cette période, la part des femmes dans la population active a fortement augmenté. Elles occupent principalement les emplois du tertiaire. Une analyse de la promotion sociale en fonction du sexe reste à faire.
19. En 1975, l'industrie représentait 30 % des emplois et 23 % en 1990. *INSEE, Recensements 1975 et 1990*.

diaire, la construction d'une trajectoire ascendante demande des stratégies plus fines qui tiennent compte des opportunités offertes. Au total, dans ce contexte, l'articulation d'une volonté et d'une stratégie qui pouvait résumer les ressources nécessaires à la réalisation de la promotion sociale traditionnelle devient moins opératoire. La trajectoire est, aujourd'hui plus qu'avant, le produit de décisions multiples et successives d'adaptation à la modification des positions professionnelles existantes.

Sur ce versant, les évolutions des politiques de gestion du personnel que développent les entreprises ne peuvent être ignorées. Ces politiques ont été longtemps adossées à une production de compétences en amont du processus de production. Fondée sur une logique de métier ou de diplôme (en particulier dans la fonction publique), la production des compétences nécessaires à l'exécution du travail était dévolue, à l'extérieur de l'entreprise, aux organismes de formation initiale ou continue. La promotion était alors le plus souvent le résultat d'une décision de l'encadrement de l'entreprise, mais elle ne devenait définitive, symboliquement, qu'une fois acquis le métier ou le diplôme, preuve incontestable des compétences du salarié.

Ce modèle de gestion de la promotion et de la formation est confronté aux volontés entrepreneuriales de rationalisation de la gestion du personnel²⁰. Dans cette logique, l'adaptation aux postes (présents et futurs) devient centrale. Les logiques de qualification technique ou de niveau de diplôme deviennent, elles, marginales. Intégrée à des visions prospectives de la situation de travail (développement de la gestion prévisionnelle des emplois), la formation devient une variable d'ajustement aux modifications des situations de travail. Les compétences à détenir par les salariés sont spécifiques d'une part à l'entreprise, d'autre part au mode d'organisation du travail qui y a cours. La formation doit donc prendre en compte le contenu des postes de travail et ne peut plus se contenter de programmes généraux. Le diplôme perd sa capacité de validation des compétences au profit de systèmes de validation *in situ* (situations tests en travail réel par exemple). Centrées sur l'adaptation des salariés aux situations de travail plus que sur des formations générales, les demandes nouvelles des entreprises portent alors sur des programmes de formation de plus en plus intégrés. Bâties sur l'analyse du travail réel, pilotées au plus près par l'entreprise quand elles ne sont pas réalisées par elle (développement de l'intervention de la maîtrise directe en formation), les formations demandées sont de moins en moins individuelles. En reprenant l'opposition conceptualisée par Naville (1962) entre le métier (transversal aux entreprises et aux secteurs) et l'emploi (contingent à la situation professionnelle), on peut dire que les entreprises passent d'une logique de gestion dans laquelle le métier était la référence centrale, à une logique de gestion des emplois. La généralisation des opérations de gestion prévisionnelle des emplois en est un puissant indicateur.

Des non-diplômés aux étudiants du supérieur

Le diplôme devrait alors, en toute logique, devenir une ressource moins efficace pour obtenir une promotion. En fait, pour évaluer sa réelle importance, il est aussi

20. Pour une analyse plus complète des logiques de gestion du personnel et de leur évolution, on se reportera à J. Aubret, P. Gilbert et F. Pigeyre, *Savoir et pouvoir : les compétences en question*, Paris, PUF, 1993.

nécessaire de comprendre les évolutions qui ont affecté la répartition des diplômes dans la population active. En effet, la complexification des trajectoires ne se résume pas aux modifications des positions offertes. Les changements qui ont modifié les qualités des postulants modifient les règles d'obtention de ces positions. Dit autrement, l'augmentation du niveau des diplômes détenus par la population active a aussi des effets sur la nature des trajectoires professionnelles possibles.

Le premier effet de cette considérable élévation du niveau de diplôme détenu par la population active²¹ est la production, par l'institution scolaire, de diplômes en nombre plus important que ce que peut absorber le marché de l'emploi (Pottier, 1992)²². Comme, dans le même temps, les étudiants ont de plus en plus tendance à poursuivre leurs études, y compris dans les filières techniques (Dubois, 1993), les entreprises peuvent, dans tous les cas, recruter de jeunes débutants formés plutôt que promouvoir ceux qui ont acquis leurs compétences sur le tas.

Globalement, la population plus âgée et peu diplômée est progressivement remplacée par une population jeune dont le niveau de diplôme est nettement plus élevé²³. Or, cette augmentation du niveau de diplôme n'a été possible que grâce à la démocratisation de l'accès à l'enseignement et notamment à l'enseignement supérieur. Entre 1960 et 1990, le poids relatif des enfants d'ouvriers dans l'enseignement supérieur a ainsi été multiplié par 2,4 (Roulin-Lefebvre et Esquieu, 1992). Le point d'entrée dans les trajectoires de promotion sociale par la formation devient alors différent : le public traditionnel qui était faiblement scolarisé est remplacé progressivement par un public plus diplômé. Les règles de la mobilité sont, de ce fait, infléchies. Pour obtenir une position donnée, dans les secteurs les plus valorisés, offrant de bonnes perspectives de carrières ou les postes les plus stables, le niveau de diplôme nécessaire devient de plus en plus élevé (Goux et Maurin, 1993)²⁴. A l'inverse, il devient de plus en plus difficile de décrocher un emploi correspondant au niveau des diplômes obtenus (Goux, 1991). Par la suite, les promotions sociales les plus fortes sont réservées aux plus diplômés et il est de plus en plus difficile pour un sous-diplômé d'obtenir une promotion (Goux, 1991). Le diplôme devient alors une ressource nécessaire mais non suffisante. On pourrait résumer les effets théoriques sur les trajectoires de promotion sociale en deux types :

— le public traditionnel de la promotion sociale est remplacé progressivement par un public présentant des caractéristiques différentes : plus diplômé, plus qualifié et plus souvent originaire des secteurs tertiaires, pour une partie ; plus souvent au chômage ou en phase d'insertion pour une autre partie ;

21. Alors que la part de population active sans diplôme ou ne bénéficiant que d'un certificat d'études primaires était de 77 % en 1968, elle n'était plus que de 49 % en 1982, et de 35 % en 1990. *INSEE Résultats*, n° 62-63.
22. Jusqu'à la fin des années soixante-dix, le recrutement de jeunes débutants embauchés à des fonctions d'ingénieur, cadre ou professions intermédiaires était plus important que le flux des sortants du système éducatif aux niveaux I à III (bac + 2 et plus). Depuis, les sorties du système éducatif à ces niveaux dépassent largement les capacités de recrutement des entreprises.
23. En 1993, plus d'un tiers des Français de 25 à 39 ans sont bacheliers contre un cinquième seulement des 50-59 ans. *Enquête FQP 1993*, INSEE.
24. Les résultats avancés par Bédoué et Espinasse, qui concluent à l'expérience comme témoin essentiel de la compétence, malgré l'existence de professions ayant choisi plutôt de privilégier le diplôme, demanderaient alors à être croisés avec les avantages liés aux différentes professions. C. Bédoué et J.M. Espinasse, « Concurrence entre générations et accès à l'emploi des jeunes », *Formation et emploi*, n° 55, 1996.

— les attentes de ce public sont fortement dépendantes de l'évolution des situations de travail. Les parcours de formation tendent, de ce fait, à être moins amples et à être moins dirigés vers l'obtention d'un diplôme général.

L'évolution du public du CNAM

Ces évolutions se traduisent quasi mécaniquement sur les flux d'auditeurs du CNAM. On y constate une augmentation continue du nombre de demandeurs d'emploi, une élévation du niveau de qualification et de diplôme, une importance accrue des salariés du tertiaire.

Alors que le CNAM a pour mission d'accueillir des salariés en cours d'activité qui suivent la formation en cours du soir, la proportion de demandeurs d'emploi et d'inactifs (principalement étudiants) ne cesse d'augmenter au point qu'ils représentent aujourd'hui le quart des auditeurs du CNAM Paris²⁵. Le niveau de qualification des auditeurs lui aussi se modifie : à partir des années soixante, les ouvriers ont progressivement été remplacés par les techniciens qui, à leur tour, ont vu leur nombre diminuer à la fin des années quatre-vingt au profit d'une montée des ingénieurs et cadres (Pottier, 1994)²⁶.

Pendant longtemps, les spécialités du tertiaire étaient peu présentes. En 1966, par exemple, seule l'organisation scientifique du travail était véritablement représentée dans les diplômes, alors que l'économie et la sécurité du travail ne l'étaient que très marginalement. La spécificité du CNAM était bâtie sur des formations techniques correspondant aux emplois d'ingénieur existant dans l'industrie. Or, actuellement, les demandes de formation dans les cycles tertiaires (département « économie et gestion » et « travail et entreprise ») sont presque aussi importantes que toutes les autres demandes confondues et plus importantes en ce qui concerne la seule région parisienne²⁷. L'évolution du niveau scolaire marque les mêmes ruptures que l'évolution des PCS : au cours des années soixante, les bacheliers dominent parmi les auditeurs du CNAM. Les bacheliers et les titulaires d'un bac + 2 prennent le dessus au cours des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt. Le mouvement se poursuit aujourd'hui avec la présence de plus en plus nombreuse de diplômés de l'enseignement supérieur disposant d'un niveau de diplôme supérieur à la licence (Pieuchot et Pottier, 1994)²⁸.

On voit ainsi que les caractéristiques de la population entrant au CNAM se sont profondément modifiées reflétant ainsi les modifications de la société en général. Les cursus d'ingénieurs qui ont fait l'originalité du CNAM sont à présent suivis par une popula-

25. Le pourcentage de chômeurs dans la population des auditeurs du CNAM était de 25 % pour les hommes et de 22 % pour les femmes en 1995-1996.

26. En ce qui concerne les hommes, les ouvriers étaient 11 % en 1966-1967 et seulement 1 % en 1995-1996 ; les techniciens 58 % et 31,3 % sur les mêmes périodes. Par contre, le pourcentage de cadres et ingénieurs, dans le même temps, a été multiplié par six, passant de 4 % à 23,6 %. Les évolutions sont moindres dans la population féminine.

27. A Paris, en 1962-1993, les cycles tertiaires totalisaient 25 995 inscriptions contre 25 490 pour l'ensemble des autres cycles.

28. En 1995-1996, 68 % des auditeurs du CNAM Paris avaient un niveau égal ou supérieur à bac + 2, 2 % avaient un niveau bac ou bac + 1 et seuls 10 % avaient un niveau inférieur au bac.

tion plus diplômée et disposant d'un niveau de classification supérieure : maintenant, pour devenir ingénieur, il « faut » avoir débuté comme technicien avec un diplôme de niveau bac+2 (DUT, BTS, etc.). Pour les cursus plus récemment créés, c'est une population tout à fait différente qui est accueillie. Comment ces modifications se traduisent-elles sur les trajectoires professionnelles et sur le rôle affecté à la formation du CNAM ?

Les inflexions des trajectoires promotionnelles classiques

L'augmentation du niveau de diplôme détenu par les salariés tend à brouiller les frontières qui existaient auparavant entre les dispositifs de formation initiale et ceux de formation continue. Pour certains de nos auditeurs, suivre les cours du CNAM s'inscrit dans le droit fil de leur formation initiale. Certains, d'ailleurs, sont ou se déclarent encore étudiants. En effet, rappelons que le rôle des diplômes dans les trajectoires est devenu complexe : ceux-ci ne suffisent plus forcément pour obtenir des postes correspondants ou pour s'engager dans des trajectoires de promotion. Toutefois, l'absence de diplôme rend de plus en plus difficile l'un et l'autre. Les diplômes deviennent des prérequis nécessaires mais non suffisants pour accéder à certains emplois ou pour bénéficier de certains types de carrières. De ce fait, les missions diplômantes, jusque-là dévolues aux dispositifs de promotion sociale, ont tendance à être réalisées en amont, prises en charge par les dispositifs de formation initiale. Autrement dit, la mobilité intergénérationnelle assurée par l'investissement familial dans les études des enfants remplace partiellement la mobilité biographique ou intragénérationnelle constitutive des trajectoires de promotion sociale.

Les poursuites d'études

Pour certains de nos auditeurs, le CNAM permet ainsi de continuer le cursus de formation initiale par d'autres moyens. Souvent sortis du système scolaire avec un diplôme du supérieur, ils pensent que leur parcours a été interrompu trop tôt. Le CNAM leur permet alors de le prolonger : « C'est tout à fait par hasard [que j'ai choisi le CNAM], je voulais continuer mes études, j'avais fait des démarches pour continuer, je pense que ça devait être à J., je ne sais plus, en tout cas je voulais continuer et je voulais faire une maîtrise tout ça [...] Je me suis dit puisque j'ai la possibilité de continuer au cours du soir, je vais accepter et je vais continuer mes études ».

C'est sa très forte liaison avec le parcours de formation initiale qui caractérise ce type de trajectoire. Le CNAM est un moyen de poursuivre « naturellement » la formation. C'est le « statut » d'étudiant (ou des qualificatifs proches) qui définit le mieux cette position, alors même que certains sont déjà fortement engagés dans la vie professionnelle. La formation au CNAM permet de continuer à progresser dans la spécialité qui a jalonné tout le parcours de formation initiale. Elle en est la continuation logique.

Il s'agit, pour l'individu, de progresser dans le domaine déjà étudié en formation initiale. La formation est ici quasiment une fin en soi. Ce qui est visé, ce sont des diplômes ou des apprentissages. C'est la trajectoire formative plus que la trajectoire professionnelle qui est importante dans ce cas. L'inscription en formation au CNAM relève,

de ce fait, assez peu du choix mûrement réfléchi. Cette décision d'inscription est, pour l'individu, du domaine de l'évidence. Ces auditeurs se posent peu la question de savoir à quelle position professionnelle cela les conduit ou dans quelle trajectoire cela les engage : « Je n'ai pas planifié de carrière professionnelle je n'avais pas une vue vraiment à long terme, je savais que je voulais continuer des études. Pourquoi ? Je ne me posais pas trop la question mais je voulais continuer mes études c'est tout ».

Le rattrapage du niveau professionnel « promis » par le niveau scolaire obtenu

EDUCATION PERMANENTE n° 133/1997-4

D'autres auditeurs ont sensiblement les mêmes trajectoires scolaires : comme les précédents, la plupart disposent d'un diplôme du supérieur. Par contre, ce n'est pas pour continuer leurs études qu'ils s'inscrivent au CNAM. Au contraire, le CNAM doit leur permettre d'occuper une position professionnelle bien définie : celle que leur faisait espérer leur niveau de formation initiale et qu'ils n'ont pas encore réussi à obtenir. Ces auditeurs viennent au CNAM parce que la formation leur paraît être le moyen le plus efficace d'obtenir la situation professionnelle qu'ils désiraient et dont ils peuvent décrire précisément les caractéristiques. Leur rapport à la formation est ici strictement utilitaire. La formation est, pour eux, un simple moyen pour atteindre des fins dans le domaine professionnel. C'est son aspect « tactique » qui caractérise le mieux cet investissement en formation.

Plus qu'une promotion sociale, il s'agit pour ces auditeurs de combler le « décalage » relatif dont ils se sentent victimes. La plupart du temps, les objectifs visés en formation sont atteints dans un temps raisonnable. Pour cela, les auditeurs se définissent des parcours de formation plutôt de faible amplitude. En outre, ils construisent *a priori* leur parcours de formation et en font, à l'avance, une planification rigoureuse. Ils découpent le parcours en séquences qui permettent une évaluation en continu de l'avancement du projet. « C'était clair, l'objectif c'était le DESE [...], le DEST²⁹, je m'étais donné trois ans pour le faire ». C'est l'atteinte d'un niveau de diplôme qui leur sert à mesurer le chemin parcouru. Dans cette logique, la formation doit pouvoir être monnayée au mieux. Il s'agit donc de vendre à l'entreprise les apprentissages réalisés, mais aussi les diplômes acquis. Ceci explique l'importance qu'a pour eux le diplôme.

136

De nouveaux comportements dans un cadre de promotion traditionnelle

Ces deux parcours décrivent ainsi comment les trajectoires traditionnelles de promotion sociale ont été infléchies, de deux manières, par l'élévation du niveau scolaire de la population.

Pour les premières, la trajectoire scolaire remplace la trajectoire professionnelle. Il s'agit toujours d'aller le plus loin possible — mais dans un premier temps seulement — dans un domaine de connaissance donné. La forme reste la même mais le domaine

29. DESE : Diplôme d'études supérieures économiques ; DEST : Diplôme d'études supérieures techniques.

scolaire se substitue presque totalement au domaine professionnel. Pour les seconds, c'est l'amplitude du parcours qui est modifiée. La trajectoire scolaire précédente était censée leur assurer un position professionnelle suffisante. La dévalorisation des diplômes induite par leur démocratisation les oblige à un dernier effort pour arriver à la position visée. Toutefois, un certain nombre de comportements d'auditeurs en formation ne s'inscrivent pas dans ces modèles. Plusieurs cohortes entrées au CNAM au cours des années quatre-vingt ont été suivies dans leurs parcours de formation. Des indicateurs restent stables quelles que soient les cohortes :

- un taux élevé d'abandon dès la première année ;
- de faibles taux de présence aux examens ;
- des taux élevés de réussite aux examens pour les auditeurs qui s'y présentent ;
- de faibles taux de sortie du CNAM avec certifications ou diplômes (Pieuchot, 1996).

Les trajectoires promotionnelles de faible amplitude

La complexification des carrières provoque le développement d'autres trajectoires, particulièrement dans le tertiaire, significativement différentes du modèle précédent, dont les indicateurs cités ci-dessus.

Tout d'abord, certaines professions ne permettent pas une grande évolution. Constituées d'un nombre de postes restreints et surtout d'une faible hiérarchisation des postes, ces filières ne permettent que peu d'évolution. On peut, par exemple, citer des fonctions spécifiques dans de petites entreprises, trop spécialisées et qui incluent trop peu de niveaux hiérarchiques pour que le reclassement dans d'autres entreprises et *a fortiori* l'évolution soient possibles. Cette spécialisation interdit aux salariés de monter hiérarchiquement à l'intérieur de l'entreprise, sauf à élargir ou à modifier les fonctions occupées. « Dans cette structure-là, c'est sûr, je ne pouvais pas aller plus haut. Et en plus de ça, le chiffre [d'affaires] était plafonné, car on manquait d'espace. [...] On ne pouvait plus augmenter les effectifs, on ne pouvait plus augmenter le nombre de véhicules traités, c'est clair. »

De la même façon, toutes les fonctions périphériques au « métier » principal de l'entreprise rendent plus difficile l'évolution de la carrière : « C'est plus difficile de se faire reconnaître quand vous êtes dans la partie administrative d'un établissement bancaire que commercial ».

Quand des trajectoires sont toutefois possibles dans ce secteur, leur nature est extrêmement contingente, dépendante de particularités locales. Les modalités d'évolution du métier de comptable ne semblent ainsi hiérarchisées que pour un salarié du secteur. Immérgés dans la profession, ceux-ci sont capables de connaître les différences de nature et de niveau qui séparent les différents postes. C'est à partir de cette connaissance intime qui lie contenu d'activités et cadre d'exercices (entreprise ou cabinet par exemple) que ceux-ci peuvent évaluer les avantages et les inconvénients des opportunités rencontrées. Ainsi, l'auditeur ci-dessous passe par un cabinet comptable puis par un cabinet d'audit, puis encore par le secrétariat général d'une entreprise ; il accumule des ressources professionnelles qui lui permettent de revenir en cabinet, dans une tout autre position, destiné à succéder au chef d'entreprise : « Trois années dans un

cabinet d'expertise, trois années ensuite dans un cabinet d'audit, et puis cinq années dans une entreprise où j'étais chef comptable de groupe et secrétaire général. Donc trois années où j'étais chef comptable où je m'occupais plus de l'animation d'une quinzaine de filiales. Il n'y avait qu'une filiale et un chef comptable, je m'occupais un peu de superviser. Et puis ensuite, j'ai eu un poste de secrétaire général où je m'occupais plus de la division audiovisuelle pendant deux ans [...] L'année dernière, je suis rentré dans un petit cabinet d'expertise où j'étais destiné à seconder le patron ».

C'est pourtant loin d'être le cas de tous les emplois du tertiaire. Pour une part, les évolutions sont contingentes à l'entreprise où le salarié est employé : les compétences nécessaires dépendent de manière importante de l'entreprise dans laquelle elles sont mises en œuvre. Les appellations comme les modes de passage d'un poste à un autre sont fortement discrétionnaires. De ce fait, les compétences acquises au travail sont plus difficilement transférables à une autre entreprise ou à un autre secteur. Ainsi, la progression professionnelle de cet auditeur est due à une suite de postes superficiellement identiques et dont les articulations sont peu visibles pour un observateur extérieur : « J'ai fait du patrimonial, je me suis occupée de la gestion du patrimoine de particuliers haut de gamme, c'est-à-dire qui ont de la fortune à partir d'un certain niveau défini par des critères particuliers [...] Après, au sein de la même banque, je suis passée à la gestion institutionnelle qui également s'intéresse à la partie portefeuille et institutionnelle ; donc il s'agit de gérer les placements financiers, mais on change simplement de clientèle [...] C'est [toujours] le même [poste], il a un peu évolué hiérarchiquement mais, dans son contenu, c'est la même chose. »

Dans ce cas, il devient extrêmement difficile d'anticiper les compétences nécessaires pour se déplacer dans la profession, puisque, par nature, celles-ci n'ont pas de caractère généralisable. De ce fait aussi, les possibilités d'évolution sont plus limitées qu'ailleurs.

En outre, compte tenu de ces possibilités d'évolution particulières, la reconnaissance du parcours de formation est loin d'être automatique : « Mais encore faut-il que l'on me donne cette opportunité [d'évolution]. Les choses que vous avez apprises dans la formation que vous avez pu acquérir en étant dans l'expérience professionnelle, qui peuvent servir à cette fonction de crédit management [...] Mais après, il faut trouver une entreprise qui veut bien vous prendre [...] Il faut être patient. Vous avez tout ce travail de recherche et qui fait que l'on aboutit ou qui n'aboutit pas [...] Le marché ne vous propose pas ce que vous voulez faire : c'est à vous de vous [y] mettre, de vous coller au marché [...] A ce niveau, il ne faut pas être trop difficile ».

En effet, dans le tertiaire, il n'existe pas d'équivalent du diplôme d'ingénieur qui indique sans équivoque aux employeurs que l'individu a les compétences nécessaires pour accéder à des postes à responsabilité.

Cette faible amplitude des trajectoires promotionnelles dans ce secteur ou, ce qui revient au même, l'incapacité à anticiper cette évolution explique que les trajectoires en formation soient sensiblement différentes.

La gestion de la carrière

Pour de nombreux auditeurs déjà insérés, ce qui est recherché au CNAM, ce sont des compétences additionnelles à celles déjà détenues par la pratique ou par la formation initiale. Ces compétences sont limitées et précises. Elles s'inscrivent rarement dans un cursus de longue durée : elles n'exigent qu'exceptionnellement de suivre un cycle complet qui conduise à un diplôme. En effet, bon nombre d'auditeurs ne peuvent définir des objectifs de progression une bonne fois pour toutes, il faut au contraire construire cette trajectoire de manière progressive, se définir en effet des objectifs de faible amplitude et évaluer en continu l'avancement du projet. Ces objectifs en formation peuvent ainsi être le passage d'une ou plusieurs unités de valeur ou, plus simplement, la maîtrise d'un apprentissage particulier nécessaire à l'évolution professionnelle. De nombreux auditeurs ont ainsi des objectifs plus limités que ceux liés à l'obtention d'un diplôme. « Dès le départ, je me suis dit : il y a ces trois UV que je veux suivre et après j'arrête. » Cette évaluation ne se cantonne pas à la progression de la formation ; elle est une appréciation globale de l'avancement des projets. A ce titre, la formation, comme les autres moyens, peut être privilégiée ou abandonnée au gré des situations. Les auditeurs prennent leurs décisions, en appréciant les circonstances auxquels ils sont confrontés et pèsent leurs atouts et leurs contraintes par rapport à l'objectif terminal.

De ce fait, toute nouvelle évaluation de la situation qui conclut à la non-pertinence de la formation à un moment donné conduit à l'abandon, au moins provisoire, de la formation : « Maintenant, je me donne à fond dans cette entreprise. Je privilégie d'abord l'entreprise plutôt que la formation [...] Vis-à-vis du poste que j'occupe maintenant, une formation serait mal venue ».

L'accumulation de ressources professionnelles

Une autre catégorie se sert du CNAM pour accumuler des ressources de nature tout à fait diverse. Il peut s'agir pour l'auditeur d'acquérir des compétences qui lui permettent : de mieux comprendre l'environnement du travail (formation juridique dans un poste bancaire) ; de mieux assumer son rôle dans toutes ses dimensions (acquisition de connaissances financières pour un responsable de service) ; de tenter d'étendre son champ d'action en acquérant les compétences nécessaires à la prise en charge de nouvelles tâches ou de nouvelles missions, ou plus simplement, de s'enrichir intellectuellement.

L'inscription en formation a pour seul objectif d'acquérir ces connaissances supplémentaires, et le diplôme n'est pas un objectif premier. Ces auditeurs essaient d'accumuler des atouts qui devraient leur permettre d'être mieux à même de saisir des opportunités d'évolution dans le futur. Souvent, elles ne sont pas encore connues ; les trajectoires professionnelles ne sont pas anticipées. De ce fait, l'accumulation des ressources n'entretient pas de rapports étroits avec une évolution professionnelle ni avec un cursus particulier de formation. Les objectifs s'énoncent alors en termes de culture générale ou d'intérêt personnel : « Je l'ai fait [le cursus CNAM] parce que cela m'intéressait, ça venait plus de l'intérêt intellectuel qu'autre chose [...] Je l'ai fait parce

que cela participait à ma culture générale. C'était complémentaire par rapport à la formation que j'avais eue. Je n'avais pas une vision de diplôme, je ne visais pas une filière particulière, je ne visais pas un diplôme à la sortie ».

Parfois, le lien avec l'activité professionnelle est plus étroit. Le cursus CNAM permet d'acquérir des compétences additionnelles à celles strictement nécessaires à la tenue du poste. C'est, par exemple, le cas de salariés qui ont besoin d'avoir un minimum de connaissances comptables ou juridiques sans que ces matières constituent leur qualification principale : « Non, je ne visais pas un diplôme, il y avait beaucoup d'UV. Ce n'est pas qu'elles ne m'intéressaient pas mais, de toute façon, je savais très bien que je n'allais pas pouvoir en passer sept ou huit [...] Je ne voulais suivre des UV que dans un domaine bien précis qui était le droit des affaires. C'était ça mon but, c'était tout ».

Les compétences techniques s'accompagnent d'une assurance personnelle qui peut permettre par contrecoeur d'étendre le champ d'action du salarié : « Il y avait une plus grande aisance dans certains domaines et puis la possibilité de répondre à des questions qui habituellement, si je puis dire, repartaient vers le service juridique et puis c'était amusant le fait que le service juridique s'apercevait que je pouvais répondre à certaines questions s'adressait à moi plutôt que de faire des recherches ».

Pour résumer les deux types d'auditeurs que nous venons de décrire, leurs trajectoires qui visent une ascension professionnelle sont beaucoup plus aléatoires que dans les modèles précédents. Les objectifs professionnels peuvent ainsi être parfois assez flous. Dans tous les cas, dans la formation, ce sont des apprentissages particuliers ou des certifications intermédiaires qui leur sont nécessaires, plus qu'un diplôme.

140

Les trajectoires tournées vers l'emploi

S'insérer professionnellement ou se protéger contre le chômage

Un autre type de trajectoires est d'abord le produit du chômage plutôt que celui d'un projet professionnel. Fortement contraints par les difficultés existant sur le marché de l'emploi, des auditeurs cherchent au CNAM un moyen de s'insérer professionnellement. On trouve là des auditeurs qui n'ont jamais travaillé et qui espèrent par ce biais obtenir une première entrée sur le marché de l'emploi. Le CNAM est un moyen de rendre plus attrayant, pour un futur employeur, un cursus de formation « trop théorique ». Bien que le CNAM ne facilite pas ce type de demandes, en instituant des obligations d'expérience professionnelle pour l'obtention d'un diplôme par exemple, le nombre de jeunes auditeurs sans expérience professionnelle ne cesse d'augmenter.

L'objectif est bien de s'insérer professionnellement et non de se former. Ainsi, une fois l'insertion professionnelle obtenue, cet auditeur — dont la carrière a toutes les probabilités d'être de faible ampleur — abandonne la formation sans avoir obtenu le diplôme recherché : « Quand ils m'ont embauché, c'était [...] si tu veux avoir de la promotion ou quoi que ce soit, tu as intérêt à avoir ton diplôme. C'est à toi de voir. Tu es assez grand pour... Cela fait cinq ans que je suis ici [...] Les deux dernières années j'ai dû m'inscrire sans aller au cours ».

D'autres auditeurs sont à la recherche d'un nouvel emploi après avoir perdu le précédent. Leurs objectifs comme le type d'investissement en formation sont extrêmement voisins des primo-demandeurs. Pour d'autres, qui disposent d'un emploi, l'inscription au CNAM s'inscrit dans une logique de protection contre le chômage. C'est pour ne pas se trouver confrontés à des problèmes de recherche d'emploi qu'ils s'engagent dans des cursus de formation : « Je voyais bien que dans les grosses boîtes autour de moi, on giclait vite. Tous les gens qui étaient autour de moi avaient giclé. Moi, ça allait parce que cela se passait très bien mais je me suis dit : "J'ai trente-cinq ans, peut-être qu'à l'âge de quarante, quarante-cinq ans, hop !..." »

La construction de l'orientation professionnelle

D'autres auditeurs encore n'ont jamais eu d'orientations précises : rien dans leur parcours scolaire n'a pu leur servir de point d'attache. C'est l'indécision qui caractérise la trajectoire. Si l'on ne peut affirmer que ce type de parcours est directement induit par le développement du chômage, il s'appuie sur l'augmentation d'emplois atypiques et précaires interdisant de fait de développer un projet professionnel à long terme.

Les auditeurs décrits ici passent d'une fonction à une autre, sans que le lien entre les différentes fonctions puisse être facilement perçu. Il s'agit d'une suite de contrats sur des postes de travail sans rapport entre eux et sans beaucoup de rapports avec les diplômes détenus par l'individu. La trajectoire professionnelle est ainsi en grande partie le produit du hasard : « Cela faisait pas mal de temps que je traînais à faire des études, il fallait bien que je m'y mette un jour. Donc on m'a proposé ça, c'était à Nancy, pourquoi pas, je suis parti à Nancy ».

Ce n'est pas l'acquisition de compétences en tant que telles qui est recherchée par la formation mais plutôt la construction d'une orientation professionnelle. La formation est un terrain d'expérimentation « sans risque » de cette orientation. Quand les auditeurs arrivent au CNAM, ils n'ont alors qu'une représentation très floue de ce qu'ils aimeraient avoir comme activité professionnelle, ou de la direction dans laquelle ils voudraient évoluer. Ils ont des orientations professionnelles « molles ». Leurs désirs s'appuient souvent sur une totale méconnaissance des filières de formation permettant d'intégrer la profession. Le choix du CNAM se fait à partir d'une décision à moindre coût³⁰. Il s'agit de saisir une « opportunité », même si l'on n'a que peu d'idées sur la façon dont celle-ci s'insère dans un projet professionnel.

Leur parcours professionnel apparaît comme une suite de tentatives de stabilisation sans lendemain. Ainsi, une auditrice commence son activité professionnelle dans l'intérim. Puis, elle obtient un poste en informatique de gestion qu'elle abandonne par manque d'intérêt pour la nature des activités. L'obtention d'un autre poste d'informatique de gestion se termine de la même façon. Puis, après avoir obtenu le DPCE au CNAM, elle trouve du travail dans une activité qu'elle a « toujours rêvé » de faire. Or, cette opportunité de faire enfin un métier intéressant est rapidement abandonnée pour s'occuper à temps partiel du commerce de sa mère et en même temps de son fils.

30. C'est la rationalité limitée telle qu'elle est décrite par March et Simon et qui, poussée à son extrême, conduit au choix de la première solution relativement satisfaisante.

« Il y avait deux places libres, j'aurais pu être embauchée et ça tombait mal. Je pense qu'après mon contrat de qualification, j'aurais eu une place. J'ai tout abandonné parce que dans ces cas-là je n'ai pas peur de repartir à zéro je ne pouvais pas à dire à mon patron, je ne suis pas là aujourd'hui, mon fils est malade. » C'est ce modèle qu'E. Dugué décrit comme des trajectoires erratiques (Dugué, 1995), où les individus n'arrivent pas à se fixer durablement ni dans une fonction ni dans une entreprise. La succession des postes ne permet pas un réinvestissement des acquis précédents.

Conclusion

Quand on observe ces évolutions, on voit nettement le glissement qui s'opère autour de la notion de promotion sociale et des trajectoires utilisant la formation à initiative individuelle. La « donne » organisant les parcours de promotion sociale a en effet profondément changé, rendant ainsi les trajectoires plus difficilement lisibles.

Classiquement, les trajectoires techniques ont une grande amplitude et sont bâties sur une suite de positions professionnelles hiérarchisées. Les salariés ne disposant que de leur expérience et de leur volonté pouvaient théoriquement gravir progressivement tous les échelons. Aujourd'hui, au contraire, l'amplitude des trajectoires est beaucoup plus réduite. De plus, le diplôme obtenu en formation initiale semble devenir un préalable à toute volonté d'ascension. Pour autant, la possession d'un diplôme garantit de moins en moins l'obtention d'un emploi correspondant ou d'une carrière promotionnelle. Il vaut mieux alors accumuler les apprentissages pour être en mesure de saisir toutes les opportunités. En outre, la construction d'une trajectoire devient un processus continu, demandant une connaissance fine des particularités professionnelles ou d'entreprise. Les parcours de formation sont alors sujets à des réorientations, à des abandons, fonction des négociations avec l'encadrement de nos salariés. Enfin, pour toute une partie de la population, l'enjeu n'est plus d'avoir une carrière ascendante. Il faut, dans un premier temps, obtenir un emploi et, pour certains, un emploi « intéressant ».

Tout ceci dessine un avenir dans lequel les dispositifs actuels de formation à initiative individuelle peuvent être sérieusement détournés de leur vocation première qui était de permettre à tout individu de bénéficier d'évolution sociale. Le slogan européen de « la formation tout au long de la vie » renvoie déjà à des réalités en cours. Le risque est grand que les dispositifs de formation soient de plus en plus déterminés par des logiques d'entreprise ou par la pression du marché du travail. Ce seraient alors des individus totalement dominés par des forces socioéconomiques qui s'inscriraient en formation. Celle-ci deviendrait une simple variable d'ajustement aux systèmes productifs. Dès lors, personne ne pourrait refuser les propositions de formation sous peine de se trouver exclu de la sphère productive.

Bibliographie

- CHAMPAGNE, P. ; GRIGNON C. 1969. *Rapport d'enquête sur le public du Conservatoire national des arts et métiers*. Document ronéotypé.
- CHARLOT, G. ; SANDOVAL, V. 1995. « Deux salariés sur trois ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière ». *Premières synthèses DARES*, n° 86.
- CHENU, A. 1990. *L'archipel des employés*. INSEE Etudes.
- CNAM. 1995. *Rapport sur l'évolution des effectifs d'auditeurs du CNAM Paris et des centres associés. Diagnostic et propositions*.
- CORREIA, M. 1994. *Motivation et évolution professionnelle des auditeurs du CNAM*. Document de travail OEC et CESTE.
- CORREIA, M. 1994. *Les raisons d'arrêt des auditeurs inscrits une seule année au CNAM*. Document de travail OEC et CESTE.
- CORREIA, M. 1995. *Activité professionnelle et formation des auditeurs du département Economie et gestion*. Document de travail OEC et CESTE.
- CORREIA, M. 1995. « Economie et gestion : diversité des parcours ». *Résonances*. N°14, CNAM, septembre.
- CORREIA, M. 1996. « Formation et promotion sociale : des liens de plus en plus distendus ». *Actualité de la formation permanente*.
- DUBOIS, M. 1993. *Documents de travail*. N° 87, CEREQ.
- DUGUÉ, E. 1995. *Les étudiants d'économie et de gestion : trajectoires et usages professionnels du CNAM au moment du diplôme*. Document interne.
- GOUX, D. 1991. « Coup de frein sur les carrières ». *Economie et statistiques*. N°249.
- GOUX, D. ; MAURIN, E. 1993. « Dynamique des professions et adaptation du système productif ». *Economie et statistiques*. N°261.
- LESNE, M. ; BARBIER, J.M. 1976. *Les élèves du Conservatoire national des arts et métiers*. Document interne.
- MARUANI, M. ; REYNAUD, E. 1993. *Sociologie de l'emploi*. Paris, La Découverte.
- MAURIN, E. 1993. « Les transformations du paysage social dans les années quatre-vingt ». *La société française, INSEE, Données sociales 1993*.
- NAVILLE, P. 1962. *Traité de sociologie du travail*. Paris, Armand Colin.
- PIEUCHOT, L. 1994. *L'entrée en formation d'ingénieur après le diplôme d'études supérieures techniques*. CNAM, Observatoire des études et carrières.
- PIEUCHOT, L. 1996. *Les études au Conservatoire national des arts et métiers. Chiffres clés*. Document interne.
- PIEUCHOT, L. ; POTTIER, F. 1994. *Les études au conservatoire national des arts et métiers. Statistiques des enseignements et des diplômés depuis 1945*. CNAM, Observatoire des études et carrières, document interne.
- PODEVIN, G. 1995. « De la promotion sociale à la promotion de l'économie ». *Pour*. N° 148.
- POTTIER, F. 1992. *De l'enseignement supérieur à l'emploi*. Documents OEC.
- POTTIER, F. 1994. « Auditeurs et élèves ». *Dans : 1974-1994. Le CNAM au cœur de Paris*. Délégation à l'action artistique de la Ville de Paris.
- POTTIER, F. 1996. « Les ingénieurs du CNAM : quel devenir ? ». *Formation et emploi*. N° 55.
- ROULIN-LEFEBVRE, V. ; ESQUIEU, P. 1992. *L'origine sociale des étudiants (1960-1990)*. Note d'information n° 92-39 du ministère de l'Education nationale et de la culture, Direction de l'évaluation et de la prospective.
- THULLIER, G. 1966. *La promotion sociale*. Paris, PUF.