

TRAVAIL
ET EMPLOI

Travail et Emploi

116 | octobre-décembre 2008
Varia

Les Fongecif, territoires d'équité ou d'égalité pour la formation continue ?

Continuing Vocational training. The Fongecif, territories of equity or of equality in access to continuing training?

Sarah Ghaffari, André Giffard, Christine Guégnard, Anne Moysan-Louazel et Gérard Podevin



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/4047>
DOI : 10.4000/travailemloi.4047
ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 5 décembre 2008
Pagination : 57-68
ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Sarah Ghaffari, André Giffard, Christine Guégnard, Anne Moysan-Louazel et Gérard Podevin, « Les Fongecif, territoires d'équité ou d'égalité pour la formation continue ? », *Travail et Emploi* [En ligne], 116 | octobre-décembre 2008, mis en ligne le 05 novembre 2010, consulté le 20 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/4047> ; DOI : 10.4000/travailemloi.4047

Les Fongecif, territoires d'équité ou d'égalité pour la formation continue ?

Sarah Ghaffari (*), André Giffard (**), Christine Guégnard (***)
Anne Moysan-Louazel (****), Gérard Podevin (*****)

Le congé individuel de formation (CIF) est conçu comme un droit social à la fois individuel et collectif. Dans chaque région, des organismes de gestion de ce congé ont été créés: les Fongecif (Fonds de gestion du congé individuel de formation). Quelles sont les déclinaisons régionales de ce dispositif national de politique sociale? De quelle manière les Fongecif concilient-ils contrainte de rareté et principe d'égalité de tous devant la loi? Telles sont les deux questions auxquelles cet article tente de répondre. En effet, si ce droit est acquis pour tous les salariés éligibles, il s'applique sous contrainte de rareté de financement. Au-delà d'une égalité juridique formelle présente dans les textes nationaux, les manières de mobiliser l'idée de justice semblent alors différentes selon les régions. Deux pratiques principales de sélection sont observables qui correspondent, semble-t-il, à deux manières de penser l'égalité. Les Fongecif apparaissent donc comme des lieux de production de normes spécifiques qui par leurs pratiques et leurs stratégies donnent le sens du droit. À ce titre, ils peuvent contribuer à la création d'inégalités territoriales dans l'accès des salariés à ce droit individuel.

Le système de la formation professionnelle fait actuellement l'objet de nombreux débats et d'importantes déclarations politiques. Dans ce contexte, et dans le prolongement de nombreux rapports (1), un groupe multipartite constitué des représentants de l'État, des régions et des partenaires sociaux a été créé en 2008 afin de réfléchir aux grandes orientations à donner au système de formation professionnelle. Les constats présentés par ce groupe font état de huit grands axes de réforme parmi lesquels se trouvent notamment la modification des modalités de financement de la formation professionnelle et l'évolution du congé individuel de formation (CIF). Au fil des recommandations apparaît l'idée de rendre le système plus équitable avec « la nécessaire dissociation entre les conditions d'accès et celle des conditions de financement ». Cette recommandation concerne directement la mise en cohérence des conditions d'accès au CIF et l'harmonisation

des règles de prise en charge. De son côté, l'Inspection générale des affaires sociales a évalué le service rendu par les organismes collecteurs (DE SAINTIGNON, VILCHIEU *et al.*, 2008) et rejoint dans ses conclusions les constats réalisés par le Comité d'orientation pour l'emploi sur certaines disparités (CARRERE-GEE, FERRACI, 2008) (2). Au cœur de ces débats, deux axes principaux portant sur l'équité du dispositif apparaissent avec, d'un côté la gestion des fonds collectés pour la formation professionnelle et de l'autre, la réflexion sur la dimension régionale de la formation. Les questions de formation tout au long de la vie prennent donc, dans la période actuelle, un relief particulier, d'autant que la réforme qui s'annonce est désormais présentée comme le vecteur principal des politiques en matière d'emploi et de sécurisation des parcours professionnels.

En France, la formation professionnelle continue peut être envisagée soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre juridique du plan de formation, soit à l'initiative du salarié, notamment pour le congé individuel de formation. En créant ce dispositif au

* EMN/CENS/CA-Céreq de Nantes. E-mail: Sarah.Ghaffari@emn.fr

** Iredu/CNRS/ CA-Céreq de Dijon. E-mail: andre.giffard@u-bourgogne.fr

*** Iredu/CNRS/ CA-Céreq de Dijon. E-mail: christine.guegnard@u-bourgogne.fr

**** CREM/CNRS/ CA-Céreq de Rennes. E-mail: anne.moysan-louazel@univ-rennes1.fr

***** CREM/CNRS/ CA-Céreq de Rennes. E-mail: gerard.podevin@univ-rennes1.fr

(1) Notamment en 2008, rapports émanant tant du Conseil d'analyse stratégique, du Conseil économique et social ou du Comité d'orientation pour l'emploi, et qui s'inscrivent tous dans la perspective d'une nouvelle réforme annoncée du système de formation professionnelle.

(2) Nous pouvons ainsi lire, dans ce rapport (p. 14), que: « Pour les fonds collectés au titre du CIF, la collecte est répartie entre les 26 Fongecif et autres Opacif (organismes paritaires régionaux et interprofessionnels). Elle ne donne pas lieu à une mutualisation sur l'ensemble du territoire. Elle est source de disparités de moyens entre ces structures (moyens corrélés à la situation économique de la région), ce qui se traduit par une inégalité de traitement des dossiers ».

début des années 1970, la loi a renouvelé le droit à la formation professionnelle au profit du salarié (3).

Selon le Livre IX du Code du travail, ce congé permet «à tout travailleur, tout au long de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. [...] Ces actions doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale». Actuellement en France, près de 35 000 salariés sous contrat à durée indéterminée bénéficient chaque année d'un congé individuel de formation (4).

Pour promouvoir et gérer le congé individuel de formation, chaque région accueille depuis 1983, un organisme paritaire agréé par l'État : le Fongecif (5). Ces structures de type associatif sont destinées à collecter les taxes demandées à toutes les entreprises privées concernées (6) afin de permettre une prise en charge financière des salariés pendant leur formation. Dans la pratique, un salarié candidat à l'obtention d'un CIF dépose un dossier au Fongecif afin d'obtenir, non pas le droit au congé individuel (qui, sous certaines conditions reste ouvert à tout travailleur sous la forme d'une autorisation d'absence accordée par l'employeur), mais le financement de ce congé (coûts de la formation et des déplacements, salaire) (7). Ce dossier est soumis aux instances décisionnelles du Fongecif qui se chargent d'effectuer un arbitrage entre les demandes individuelles de formation. Le CIF revêt ainsi un double statut, celui d'être à la fois un droit individuel (chacun y a accès) et un droit collectif selon un principe d'égalité pour tous. Or, la procédure de sélection n'étant pas standardisée, le dispositif peut

(3) Nous parlons de renouvellement car, bien souvent, ce droit est rattaché à la loi de 1966 d'orientation et de programme sur la formation professionnelle ouvrant un droit à un «congé de formation» qui ne fut jamais appliquée, faute du texte d'application (L. n° 66-892 du 3 décembre 1966, article 1 alinéa 2).

(4) En 2006, 35 772 dossiers ont été acceptés sur 53 343 CIF-CDI demandés.

(5) Au plan national, le Copacif (Comité paritaire du congé individuel de formation), créé en 1982, est chargé de coordonner les questions liées au congé individuel de formation. Mais l'agrément de l'État reste obligatoire pour que chaque Fongecif organisme collecteur soit agréé (GUILLOUX, 1996). La loi du 4 mai 2004 a créé le FUP (Fonds unique de péréquation) issu de la fusion du Copacif et de l'Agefal (Association de gestion du fonds des formations en alternance).

(6) Aujourd'hui, la contribution des entreprises de plus de dix salariés au titre du CIF (comprenant aussi le congé VAE et le congé bilan de compétences) est de 0,2% de la masse salariale brute.

(7) Tout salarié d'une entreprise privée peut en bénéficier sous condition de justifier d'une ancienneté de vingt-quatre mois consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise (ou trente-six mois pour les salariés d'entreprises de moins de dix salariés). Ce congé de formation s'accomplit en totalité ou partie sur son temps de travail.

Encadré 1

Présentation de l'enquête

Cette étude a été réalisée dans le cadre du programme de recherche lancé par la Dares portant sur «le droit et l'effectivité du droit de la formation professionnelle continue», et plus particulièrement sur «les évolutions du cadre juridique du droit de la formation professionnelle continue» (MAGGI-GERMAIN, CAILLAUD, 2006). Cette recherche visait à appréhender les changements modifiant les cadres d'élaboration des normes relatives à la formation professionnelle, en particulier au niveau territorial.

Afin d'étudier concrètement comment s'élaborent des règles régionales à partir d'un droit national, trois équipes universitaires, centres associés au Céreq, ont enquêté dans trois Fongecif en se focalisant sur le congé individuel de formation pour un salarié à durée indéterminée (CIF-CDI). Le recueil des matériaux a été riche et diversifié en mettant l'accent sur l'analyse des discours et l'observation des pratiques, dont :

- un examen des informations et des documents émanant des trois Fongecif (plaquette de présentation, dossier de candidature pour un CIF-CDI, statut de l'association, règlement intérieur, organigramme, liste des membres des commissions, site Internet, états financiers et statistiques pour l'exercice 2003 et 2004...);

- une étude quantitative des fichiers concernant les populations des demandeurs, des bénéficiaires et des refusés dans deux Fongecif;

- une analyse qualitative de trente entretiens menés auprès des différents acteurs des trois Fongecif: directeur, conseillers ou chargés de mission, instructeurs, membres élus des conseils d'administration et des commissions d'examen;

- des observations directes dans quatre types de situations: réunions collectives d'information de deux heures, réunions «projet» d'une demi-journée, entretiens individuels entre candidat et conseiller d'une heure, délibérations de commission paritaire.

faire l'objet de mises en œuvre différenciées selon les régions et conduire alors à des interprétations et donc des applications locales de la loi.

Chaque Fongecif dispose, en effet, de son propre conseil d'administration qui a tout pouvoir de décision sur son territoire. Au regard des ressources financières qui se révèlent nettement inférieures à ce qui serait nécessaire pour financer toutes les demandes, comment les Fongecif concilient-ils contrainte de rareté et principe d'égalité de tous devant la loi? En réponse à cette interrogation, une étude de terrain a permis d'observer le fonctionnement de trois Fongecif (cf. encadré 1). Les investigations soulignent le rôle des Fongecif qui, au travers de leur système d'examen des candidatures et de sélection de dossiers, produisent des normes spécifiques (GHAFFARI, GIFFARD *et al.*, 2008). L'orientation retenue dans cet article conduit donc

à s'interroger sur l'égalité des chances des salariés à obtenir un financement de leur congé de formation. Nous examinons ainsi les principes d'égalité et d'équité tels qu'ils sont mis en œuvre dans les Fongecif. Comment les Fongecif départagent-ils les candidats dans l'octroi des financements? Quels sont les procédures, les critères utilisés pour prendre les décisions? Ces dispositifs réintroduisent-ils localement des formes d'injustice lorsqu'il s'agit de sélectionner les candidats?

Le Fongecif, un territoire d'élaboration de règles collectives

Comme le soulignent, très justement, De MUNCK et ORIANE (2008) lorsqu'ils interrogent l'effectivité du droit, il ne suffit pas « qu'une loi existe pour que le réel s'en trouve automatiquement transformé, [il faut prendre en compte] les multiples intermédiations du droit » (p. 278). D'une manière générale, notamment dans le champ du social, les différences d'interprétation de la loi renvoient autant au travail d'appropriation et de réinterprétation par les acteurs, qu'à la spécificité des structures et dispositifs « territorialisés ». Ainsi, au-delà d'une égalité formelle présente dans les textes nationaux, les manières de mobiliser l'idée de justice en matière de droit au CIF semblent très différentes selon les régions.

Égalité et équité: de quoi parle-t-on?

Depuis plus de trente ans, les inégalités d'accès à la formation continue relèvent d'un constat récurrent, liées aux caractéristiques individuelles (catégorie socioprofessionnelle, sexe, diplôme...), avec une surdétermination des caractéristiques de l'entreprise (taille, secteur d'activité...)(8). Or, le législateur a, depuis les origines du dispositif français de formation continue, cherché à réduire ces inégalités en promouvant le principe de « seconde chance » par des actions au bénéfice des travailleurs les moins qualifiés(9). Mais offrir des opportunités accrues à ces travailleurs ne garantit pas l'égalité de résultats (DUBAR, 2008). C'est ainsi que le CIF semble être pris en tenaille entre des principes de justice énoncés au niveau national, et des procédures locales de sélection qui réintroduisent des formes d'iniquité.

(8) Cf. notamment AVENTUR, HANCHANE, (1997); FOURNIER (2006).

(9) Présente dans l'exposé des motifs de la loi de 1971, cette préoccupation l'est aussi dans la loi de 2004, notamment dans l'article 4 du chapitre 1 qui traduit l'ambition « d'offrir à chaque personne la possibilité d'acquérir une qualification tout au long de sa vie en prévoyant que l'État peut contribuer à l'exercice de ce droit, notamment pour les personnes n'ayant pas acquis de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale ».

Rendre compte de cette tension suppose de clarifier ces notions de justice et d'égalité. Si le principe d'égalité des chances est assimilable à un principe d'équité, la question du « rattrapage » ou de la « compensation » des retards accumulés dans l'accès aux opportunités antérieures, qui n'ont pu être saisies par les individus concernés, peut devenir une légitimation des inégalités présentes. Selon cette remarque, l'équité se définit comme le « traitement inégal des inégaux ». Les enjeux de mobilité et de promotion sociale portés par la formation continue viennent justifier ce principe d'inégalité de traitement que l'on retrouve dans les formes de discriminations positives par exemple, visant à favoriser les plus défavorisés. D'une manière générale, la question de l'égalité et de ses rapports avec les théories de justice sociale, a donné lieu depuis une vingtaine d'année à de nombreux travaux, notamment en matière de politique d'éducation et de formation. Rappelons les deux courants s'efforçant de dépasser les principes utilitaristes (BERTIN, 2007). Le premier traite de l'égalité des ressources et part du postulat que la justice repose sur une distribution équitable des ressources permettant à tout individu rationnel et responsable de satisfaire ses projets (RAWLS, 1987). Le second courant propose d'aller au-delà de la simple égalité des ressources pour prendre en compte l'égalité des opportunités (SEN, 1993). Une société juste doit offrir les mêmes opportunités, ou encore les mêmes chances à tous pour mener à bien leur projet.

Pour mieux appréhender la question de l'équité en matière d'accès au CIF et, partant de là, souligner les contradictions eu égard aux modes de sélection des bénéficiaires de ce dispositif de formation, il n'est pas inutile de reprendre les principaux éléments différenciant ces deux écoles. Chez Rawls la société est juste lorsqu'elle égalise entre tous l'accès à un ensemble de biens premiers(10), sauf si une répartition inégale de ces biens premiers se fait à l'avantage des plus démunis. Dans ce contexte, les inégalités qui résultent de circonstances sociales sont tenues pour illégitimes ou moralement arbitraires. L'équité, garantie ici, ne porte donc pas sur les résultats (réalisations de chacun) mais sur les moyens que chacun a d'accomplir son bien-être à travers l'accès aux biens premiers. Dans ce système, les individus sont supposés ne pas être responsables de la position qu'ils occupent dans la société. La société, n'étant responsable que de l'équité en matière de répartition des ressources, une fois cette distribution réalisée, chacun devient entièrement responsable de ses préférences et de la poursuite de ses fins. Si la position occupée est due à l'effort important consenti par certains individus, aucune

(10) Ces biens concernent tout ce qu'un individu rationnel peut désirer, à savoir, des revenus, des droits, des libertés, l'éducation, la sécurité...

gratification particulière ne peut leur être accordée, explicite Rawls, si ces individus sont les plus doués naturellement.

Mais cette approche par l'égalité d'accès aux ressources rencontre de nombreuses critiques (BERTIN, 2007; SANDEL, 1999; SEN, 1993). Le fameux «*voile d'ignorance*» de Rawls ne permet pas de rendre compte des inégalités de départ entre individus. Ainsi, selon Sen, doter deux individus des mêmes ressources ne garantit pas qu'ils disposent d'une liberté égale de les utiliser comme il leur convient (BERTIN, 2007). Autrement dit, l'égalisation des ressources n'est pas une égalisation des libertés réelles. En ignorant la capacité individuelle à transformer ces ressources, on ne fait qu'une partie du chemin vers une justice équitable. En effet, la faculté de saisir les opportunités qui se présentent est en lien direct avec les conditions d'éducation et les aléas de la naissance. C'est pourquoi, la seule façon d'appliquer le principe d'égalité des chances consiste à réaliser l'égalité des conditions, ce qui, pour Sen, repose sur deux concepts : celui de *fonctionnement*, et celui de *capabilité*. Le premier correspond à ce que l'individu peut faire (et peut être) compte tenu de ses caractéristiques personnelles et de son environnement socio-économique. Il peut s'agir par exemple «*d'être en bonne santé*», «*d'être suffisamment nourri*», «*de travailler*» ou encore «*de se former*». La façon de combiner ces fonctionnements permet de définir sa liberté d'accomplir. Pour Sen, les opportunités représentent l'ensemble de ces libertés d'accomplir, autrement dit le moyen d'améliorer sa qualité de vie. Les «*capabilités*» désignent les capacités et potentialités (moyens) dont les personnes disposent, et qui déterminent leur degré de liberté réelle quant aux choix qu'elles sont amenées à effectuer. Ce degré de liberté réelle est différent selon les personnes, selon leurs capacités et potentialités à tirer profit des opportunités qui s'offrent à elles.

Concernant les dispositifs régionaux, il ne s'agit évidemment pas de transposer mécaniquement ces théories de la justice dans la mesure où elles proposent surtout des modes idéaux de redistributions pour une justice globale plutôt que locale (ELSTER, 1991). En revanche, les logiques d'action qui animent les décideurs locaux, dès lors qu'ils affirment être de justes redistributeurs des fonds collectés, peuvent être identifiées. Dans le cas de l'accès au financement du CIF, les discours des décideurs, à travers l'idée de seconde chance ou de rattrapage social, mobilisent la question de l'égalité. Mais, pour reprendre la question de Sen à notre compte, «*Égalité de quoi?*» (SEN, 1980) : égalité des chances, égalité de droit ; égalité pour quoi ? Cette interrogation se pose d'autant plus, qu'agissant sous contrainte de ressources, les Fongecif effectuent une sélection des dossiers. En réalité, l'autonomie conférée aux trois organismes observés permet une interprétation différenciée de la notion

de justice, interprétation que nous pouvons saisir à travers les pratiques et les dispositifs mis en œuvre pour élaborer les normes collectives. C'est en ce sens que nous parlons du Fongecif comme lieu de construction d'une convention partagée sur le sens à donner à l'action de sélection.

Des principes de justice aux pratiques de sélection

Pour un individu, les étapes en vue d'obtenir un CIF sont nombreuses : information sur le CIF et les procédures d'accès, demande de congé auprès de son employeur, demande et constitution du dossier de financement, recherche d'un organisme de formation, entretien avec des conseillers du Fongecif, participation à des réunions d'information, présentation de la demande aux instances décisionnelles, sélection par la commission d'examen, éventuel recours. Dans cette succession d'étapes, l'une d'entre elles retient plus particulièrement l'attention, celle du mode de sélection des dossiers. L'hypothèse est ici de considérer qu'ouvrir la «*boîte noire*» du choix des dossiers révèle la manière dont les Fongecif, en tant qu'acteurs collectifs, construisent et matérialisent, autrement dit, produisent les qualités attendues d'un dossier et choisissent à qui le droit à la formation professionnelle peut (et doit) s'appliquer. Mettre en lumière ces traitements permet d'alimenter la réflexion sur les manières dont les normes collectives s'élaborent, et sur le fait que le droit à la formation professionnelle, lorsqu'il s'applique dans des territoires spécifiques, fait l'objet d'interprétations distinctes et peut être source d'inégalités de traitement.

Bien que les trois Fongecif émanent du même accord signé entre les organisations représentatives des employeurs et des salariés et sont tous juridiquement constitués sous la forme d'une association loi 1901, leur fonctionnement n'en demeure pas moins différencié. En effet, le conseil d'administration et la commission d'examen se confondent dans les Fongecif A et B, alors que le Fongecif C a choisi de distinguer les deux instances. Ensuite, les conseillers du Fongecif A assurent les tâches d'accompagnement/conseil et d'instruction des dossiers, *a contrario* des organismes des régions B et C, où instructeurs et conseillers sont deux catégories distinctes de personnel. Ces organisations différenciées servent des processus distincts de gestion des demandes notamment dans la construction de la sélection des candidats.

Au-delà d'une égalité juridique formelle présente dans les textes nationaux du CIF, les manières de mobiliser l'idée de justice semblent différentes selon les régions. Deux pratiques principales de sélection sont observables qui correspondent, nous semble-t-il, à deux manières de penser l'égalité selon l'objet qui la supporte : une pratique standardisée du côté des Fongecif A et B, des controverses organisées

du côté du Fongecif C. En effet, les Fongecif A et B déterminent *a priori* les publics prioritaires et ont mis en place un système de grille de critères, alors que le Fongecif C se caractérise par son refus systématique d'annoncer des priorités. De fait, si du côté des Fongecif A et B, le principe d'équité correspond à une fonction compensatrice, renvoyant à l'idée d'un rattrapage social (11), *a contrario*, c'est le principe d'égalité qui prévaut au Fongecif C. Le refus d'établir *a priori* des critères classants étant une expression du principe « d'égalité des chances ». Ici, c'est une représentation à la fois libérale et juridique de l'accès à la formation qui s'exprime. Le droit au CIF est ouvert à tous, y compris aux mieux dotés économiquement et socialement, chacun doit se saisir, individuellement des opportunités qui lui sont offertes. Afin de garantir au mieux cette égalité de traitement, une segmentation des demandes est organisée. Une ventilation des dossiers (près de 400 par mois) est effectuée en trois sous-commissions paritaires selon différents paramètres comme le niveau de qualification du candidat, le nombre d'heures de formation demandé, les entreprises de moins de vingt salariés. La division du travail vise à générer non seulement des groupes d'examen plus réduits, mais aussi des ensembles homogènes qui rendent la comparaison plus légitime et l'allocation de moyens plus égalitaire puisque les dossiers mis en concurrence correspondent à des candidats également dotés.

Au Fongecif B, la volonté de réduire le délai de traitement d'un dossier est devenue une priorité organisationnelle dans la recherche d'efficacité du dispositif. Une première phase de contrôle est réalisée par le service d'instruction (pièces manquantes, éligibilité du projet...). Par la suite, une cotation est effectuée par un conseiller en formation (20 points peuvent être attribués au maximum) qui porte sur les efforts antérieurs consentis par le salarié (parcours de formation antérieur autofinancé ou réalisé hors temps de travail, VAE...), la construction du projet professionnel (élaboré et validé, réfléchi mais pas validé en termes d'emploi, projet non abouti ou absence de projet), la cohérence projet/parcours professionnel antérieur et l'adéquation formation/projet professionnel. Ensuite, l'instruction commence véritablement. Parallèlement, un second travail de cotation s'établit sur huit critères pour un total de 65 points maximum. Les rubriques portent sur la situation du candidat : rémunération, taille de son entreprise, niveau de formation initiale, expérience professionnelle, type de contrat (précarité, temps partiel), contexte du projet (reconversion, mobilité), proposition de formation (positionnement, validation), cofinancement (part

de coûts pris en charge par le salarié). Cette *grille de cotation* représente un des principaux vecteurs de construction de la norme mais demeure largement inconnue des demandeurs. Si ces derniers sont informés de l'existence de certaines priorités, *via* les dossiers d'information, aucun d'entre eux ne sait, par exemple, qu'une expérience professionnelle de vingt ans vaut 10 points, alors que celle de deux ans donne seulement 1 point. De la même manière, il existe des nuances dans la prise en compte du cofinancement du projet. Alors que la prise en charge par le demandeur d'au moins 40% du coût total du dossier rapporte 10 points, la participation aux seuls coûts pédagogiques (de 30 à 59% de leur montant) ne vaut que 3 points.

Une telle grille existe aussi au Fongecif A. Dans ce dernier, les conseillers attribuent ensemble une note à chacun des critères de la grille (sur un total de cent) et rédigent une synthèse en soulignant les points importants et originaux du demandeur. Comme dans le Fongecif B, il n'existe aucune relation entre les administrateurs et les conseillers qui instruisent les dossiers. L'avis de ces derniers est d'ailleurs majoritairement suivi par les premiers qui n'entrent dans le détail des dossiers que lorsque les limites du financement sont atteintes. La *grille des indices de priorité* comporte douze rubriques : l'expérience professionnelle, la qualification, la première demande de CIF, la nature du stage (reconversion, qualification, ouverture vie sociale et culturelle...), les métiers porteurs ou promesse d'embauche, le handicap, la création ou reprise d'entreprises, la situation personnelle ou familiale, l'effort d'investissement de demandeur dans son parcours de formation au cours de sa vie professionnelle, la motivation (démarche effectuée par rapport au projet), la structuration et la précision du projet, la participation financière proposée ou imposée.

La comparaison avec la grille du Fongecif B met en lumière un certain nombre de points communs, non seulement par les critères ou indices retenus mais aussi par la non-connaissance de cette grille par les demandeurs. Certaines différences sont toutefois à souligner. Ainsi en est-il du poids des métiers prioritaires, appelés métiers porteurs pour le Fongecif A qui peut apporter 6 points supplémentaires au candidat et est associé à une promesse d'embauche dans leur grille. Le conseil d'administration y accorde une grande importance, et même si cette liste de métiers peut susciter des discussions (au moins chez les conseillers), un net consensus apparaît sur l'ensemble de la grille.

L'objectivation des critères de sélection garantit, aux yeux des acteurs, la neutralité et l'impartialité des examinateurs, et justifie l'élaboration de grilles qui permettent à la fois de comparer, de hiérarchiser, puis de sélectionner les candidats, apparaissant de ce fait comme un dispositif qualifié pour rendre compte de la qualité des candidatures (KARPIK, 1989, 2007).

(11) Lié par exemple à une insuffisance de qualification ou de rémunération, ou bien encore au fait d'appartenir à une catégorie ciblée comme les handicapés.

L'investissement de forme, que constitue la grille, permet à chacun de mobiliser la règle dans un sens cohérent avec le projet de justice élaboré par les instances décisionnelles, et contribue à façonner le Fongecif comme entité collective. Si l'approche par les capacités « met l'accent sur la base d'information à partir de laquelle sont fondées les décisions d'évaluation » (FARVAQUE, 2008), ici nous pourrions qualifier cette base d'« équité planifiée ». En outre, les critères s'appliquant pareillement à tous suscitent un sentiment de justice dans le traitement des candidatures pourtant différentes. Cependant, le choix des critères est problématique puisque l'application même des critères valorise certains éléments permettant à de nouvelles formes de distinction entre les dossiers d'émerger. Ceci peut générer ou renforcer des inégalités conduisant à d'autres formes d'injustice. C'est le cas du co-investissement qui joue positivement pour la personne qui accepte de participer au financement de sa formation.

À l'opposé de cette pratique « industrielle » standardisée, au sens de l'économie des conventions (BOLTANSKI, THÉVENOT, 1991), se trouve le Fongecif C qui se situe plutôt dans une pratique marchande de la controverse. L'absence de critère illustre ici la revendication, par certains membres de la commission, de leur rôle exclusif dans la prise de décision au nom de l'égalité des postulants à se positionner dans cet espace de concurrence. Ici, seule l'instruction du dossier est réalisée par un pôle de six instructeurs qui vont commencer par vérifier l'intitulé de la formation retenue par les candidats, l'autorisation d'absence fournie par les employeurs et le statut des entreprises. À partir des éléments fournis dans les dossiers, une fiche standardisée est créée qui synthétise une quinzaine d'éléments sur les candidats et leur situation. Les dossiers sont examinés par la commission jusqu'à la limite budgétaire (12). Avant de siéger, chaque membre des commissions d'examen lit les dossiers anonymes constitués de cette synthèse et de la lettre de motivation pour élaborer son propre classement. La qualité des dossiers est alors appréhendée en fonction, non pas de leur proximité à un modèle standard lisible dans des critères, mais en fonction d'une part, de l'expérience personnelle des examinateurs (connaissance d'un secteur d'activité par exemple) et d'autre part, de l'investissement personnel des candidats dans leur projet professionnel, et donc aussi dans la défense de leur intérêt personnel.

Le jour de la commission, les membres se réunissent par collègues pour harmoniser leurs résultats, avant de siéger dans les trois sous-commissions paritaires d'examen. Après un rappel sur le contenu des différents dossiers effectué par l'instructeur, chaque personne peut demander des précisions ou

en apporter, puis après l'échange, chacun donne ses classements dont la saisie informatique globale par l'instructeur va générer l'ordre final (13). Le budget alloué pour chaque catégorie et le montant du financement déterminent globalement le nombre de dossiers retenus. Une fois tous les classements validés en sous-commission, la session se termine par une séance plénière de validation.

Pour les représentants institutionnels du Fongecif C, le travail de sélection des dossiers est de la responsabilité des membres de la commission, et entièrement dépendant des projets des candidats et non des caractéristiques « personnelles » (âge, secteur et taille de l'entreprise du salarié, type de formation visée). Si le droit à la formation professionnelle est un droit collectif, chaque personne doit pouvoir en faire état individuellement sans barrière ou discrimination relative à des critères tels que l'âge ou le statut d'emploi. L'égalité est pensée de manière formelle dans la mesure où tout le monde doit pouvoir entrer dans le dispositif. Le même principe préside au refus d'un cofinancement du stage par le salarié. Les membres de la commission ne nient donc pas l'existence de critères, mais insistent sur l'absence de rejet *a priori*. Cela ne les empêche pas toutefois d'élaborer un barème implicite et de construire leur propre outil d'objectivation en fonction de leurs expériences ou sensibilité : « Chaque membre a ses petits critères de notation », « quelqu'un qui est bien payé n'est pas prioritaire », « cela va dépendre de l'âge de la personne », « les formations qui concernent ou mènent à des secteurs complètement bouchés, vont être plus difficilement financées ». (Paroles des membres de la commission d'examen). Dès lors, il revient à chacun des membres de la commission d'imaginer la manière de construire un choix juste, au sens de justice mais aussi de justesse, puisque cela suppose de la part des évaluateurs une capacité cognitive à saisir les qualités des candidats (EYMARD-DUVERNAY, 2008).

Ainsi, il est possible d'observer sur chaque territoire des principes d'action et des pratiques de sélection distincts contribuant à l'ébauche de normes propres (14) qui peuvent obérer le principe juridique d'égalité d'accès des individus à la formation. Il convient d'ailleurs de rappeler ici que, même si elles sont remises en cause aujourd'hui (DE SAINTIGNON, VILCHIEN *et al.*, 2008), ces disparités

(12) Cette limite est liée au taux d'acceptation fixé annuellement autour de 50 % par les administrateurs.

(13) Sachant qu'un positionnement en rang 1 vaut un point, en rang 2, deux points, *etc.*, celui qui obtient le moins de points est classé premier.

(14) Cette perméabilité était volontaire. La décision n°12 du Copacif relative à la prise en charge financière éclaire le souhait du Copacif de laisser une marge de manœuvre normative cohérente avec la gestion décentralisée du financement des CIF négociée par et pour les partenaires sociaux.

sont inscrites dans la genèse même du dispositif (15) (GUILLOUX, 1996).

Si, tout au long de cette procédure, le candidat semble « subir » la sélection, il faut souligner que, dans tous les cas, un rôle certain lui revient par l'injonction qui lui est faite de présenter un projet personnel réaliste au démarrage de la demande. Ce critère de réalisme du projet renvoie au fait que, quelle que soit leur manière de procéder, les Fongecif, en tant qu'acteurs collectifs ancrés territorialement, se caractérisent par leur perméabilité aux réalités régionales. En conséquence, le CIF devient un outil de développement économique régional. La prise en compte explicite (métiers porteurs) ou implicite (réalisme du projet au regard des emplois existants) des réalités socio-économiques existantes conduit les décideurs du Fongecif à intégrer le local comme critère de sélection et, dès lors, comme élément constitutif d'une norme spécifique territoriale. Dès lors, une nouvelle interrogation se dégage : comment un projet d'initiative individuelle dédié au développement personnel et/ou professionnel peut-il se combiner, se superposer ou se dissoudre dans un objectif collectif de développement économique régional ? La disparité territoriale n'est-elle pas à l'origine d'autres inégalités ?

Des qualités de projet inscrites territorialement

Les différences de fonctionnement influencent les prises en charge, de sorte qu'un dossier qui a de grandes chances d'être retenu dans l'un des Fongecif, ne l'est pas forcément dans un autre. Si une première explication tient aux disparités observables dans les tissus sociaux et économiques des trois régions, une seconde relève incontestablement de la manière dont se trouve prise en compte sur chaque territoire la capacité des candidats à élaborer le « bon projet ».

Les disparités régionales

Dès le premier regard, en effet, les trois régions d'étude apparaissent distinctes en superficie, en nombre d'actifs, en caractéristiques socio-économiques... Seuls éléments communs : une prédominance des petites entreprises et un taux de chômage inférieur à la moyenne nationale au sens du Bureau international du travail (BIT) (de l'ordre de 7% contre 8,9%, selon l'Insee).

Vaste territoire, la région A conserve encore un caractère rural marqué et demeure une région de tradition industrielle. Faiblement peuplée, cette

région déjà âgée, va continuer à vieillir du fait des échanges migratoires. Au dernier recensement, près de 702 000 actifs sont identifiés avec davantage d'agriculteurs et d'ouvriers qu'en moyenne sur la métropole. Les activités industrielles variées (agro-alimentaire, parapharmacie, caoutchouc, électronique...) occupent 21% des emplois de la région et le secteur tertiaire en regroupe 68% (contre 74% au plan national), dans près de 67 000 établissements (16). En revanche, la région B fait preuve d'un certain dynamisme démographique, avec des espaces ruraux qui restent densément peuplés. Près de 1,1 million d'emplois, dont les deux tiers sont tertiaires, sont recensés dans 127 000 établissements. L'économie régionale est portée par des secteurs très diversifiés, dont l'agroalimentaire, l'électronique ou les télécommunications, le tourisme... Les créations d'emploi ont été particulièrement importantes dans le tertiaire, avec une augmentation de la proportion de cadres, de professions intermédiaires et d'employés. Trois actifs sur dix sont ouvriers, trois sur dix sont cadres ou exercent une profession intermédiaire. La région C, quant à elle, continue d'être un territoire dynamique et attractif. Son agriculture variée anime la vitalité d'un espace rural qui demeure densément peuplé. La population active représente plus d'1,5 million de personnes dans 137 000 établissements, et s'appuie sur un tissu actif et diversifié, renforcé par la présence d'une industrie forte dans l'agroalimentaire, la métallurgie et les équipements mécaniques. En contrepartie, les activités tertiaires occupent une place plus faible que dans les autres régions. C'est la seule région de France où le grand nombre de PME-PMI a permis la progression de l'emploi ouvrier. Toutefois, les créations d'emplois les plus notables ont concerné les professions intermédiaires, les employés, les cadres dont la part est toujours très en deçà de la moyenne.

Les différences repérables dans l'activité économique de chaque région ont une importance essentielle sur l'activité des Fongecif dont le fonctionnement dépend des collectes financières réalisées (cf. tableau 1). En 2004, le Fongecif A rassemble les cotisations de 7 600 entreprises pour un montant de 8,4 millions d'euros ; le Fongecif B avec près de 7 000 entreprises cotisantes totalise 17,6 millions d'euros ; et plus de 19 200 entreprises versant leur cotisation au Fongecif C rapportent 24,4 millions d'euros. Ces différences de budgets disponibles influencent le nombre de dossiers traités qui varie du simple au triple entre les trois Fongecif étudiés. Ainsi, durant l'année 2004, les demandes enregistrées de CIF pour des salariés sous contrat à durée indéterminée sont de 876 pour le Fongecif A (140 dossiers étudiés par mois), 1 731 pour le Fongecif B (200 dossiers

(15) Avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national inter-professionnel du 9 juillet 1970.

(16) Des secteurs marchands de l'industrie, construction, commerce et services, source Insee.

mensuels) et 2 476 pour le Fongecif C (400 dossiers mensuels).

En revanche, la région A, bien qu'elle ait le plus petit budget, est aussi celle où les chances d'obtenir un financement sont les plus élevées avec 66% de dossiers financés contre 53% en région C (cf. tableau 1). Les différents résultats restent malgré tout, cohérents avec la moyenne nationale qui était, cette année-là, de 57%. Au plan national, le nombre annuel de bénéficiaires se maintient depuis une dizaine d'années autour de 30 000 personnes (DUBAR, 2004).

Les caractéristiques des bénéficiaires évoluent peu sur les dernières années. Ce sont majoritairement des hommes ouvriers qualifiés et des femmes employées. Cependant, les techniciens et ingénieurs peuvent représenter de 12 à 23% des personnes financées selon la région considérée. Les ouvriers non qualifiés bénéficient moins de ce dispositif. La région A, avec une population davantage ouvrière,

tend néanmoins à leur laisser une place importante avec 13% de l'ensemble des CIF-CDI (pour 8% en région B et 5% en région C). Nous retrouvons ici la volonté de rattrapage social exprimée par les décideurs.

Ils sont âgés de 25 à 44 ans (à 82%), les moins de 25 ans sont peu présents (moins de 7%). De fait, l'âge est un élément important : le taux d'acceptation des dossiers à financer augmente au fur et à mesure de l'expérience professionnelle du candidat. Par ailleurs, il semble que l'examen des candidatures se fasse davantage en faveur des femmes, même si elles sont sous-représentées par rapport à la population salariée des trois régions. De plus, la reconversion du travailleur est valorisée dans les Fongecif A et B, qui accordent des bonus, alors que le taux d'acceptation du CIF est plus faible dans la région C lorsque le motif de la formation est la reconversion (42% contre 56% des demandeurs pour un perfectionnement).

Tableau 1 : Repères statistiques des trois Fongecif pour l'année 2004

	Fongecif A		Fongecif B		Fongecif C	
Nombre d'entreprises cotisantes	7 610		6 949		19 284	
Montant collecté (keuros)	8 400		17 600		24 400	
Taux de chômage	7,7		7,2		7,4	
Nombre de demandes pour un CIF-CDI	876 dossiers enregistrés 578 acceptés (66%) dont 60% hommes, 40% femmes		1731 dossiers enregistrés 1023 acceptés (59%) dont 60% hommes, 40% femmes		2476 dossiers enregistrés 1323 acceptés (53%) dont 56% hommes, 44% femmes	
Eléments relatifs à la prise en charge (par bénéficiaire)	Coût moyen : 20 088 euros Durée moyenne : 807 heures Coût heure/stagiaire : 25 euros		Coût moyen : 19 022 euros Durée moyenne : 870 heures Coût heure/stagiaire : 22 euros		Coût moyen : 22 900 euros Durée moyenne : 1 011 heures Coût heure/stagiaire : 23 euros	
Les deux spécialités de formation les plus financées	Nombre de stagiaires Santé et travail social : 130 Transport et manutention : 120		Nombre de stagiaires Transport et manutention : 236 Santé et travail social : 172		Nombre de stagiaires Santé et travail social : 267 Autres spécialités échanges et gestion : 210	
Catégorie d'emplois des bénéficiaires	Ouvriers non qualifiés	13%	Ouvriers non qualifiés	8%	Ouvriers non qualifiés	5%
	Ouvriers qualifiés	29%	Ouvriers qualifiés	30%	Ouvriers qualifiés	29%
	Employés	39%	Employés	50%	Employés	43%
	Agents de maîtrise	12%	Agents de maîtrise	10%	Agents de maîtrise	16%
	Ingénieurs, cadres	6%	Ingénieurs, cadres	2%	Ingénieurs, cadres	7%
Classe d'âge des bénéficiaires	Moins de 25 ans	7%	Moins de 25 ans	6%	Moins de 25 ans	5%
	De 25 à 34 ans	40%	De 25 à 34 ans.	43%	De 25 à 34 ans	46%
	De 35 à 44 ans	42%	De 35 à 44 ans	41%	De 35 à 44 ans	37%
	De 45 ans et plus	11%	De 45 ans et plus	10%	De 45 ans et plus	12%
Niveaux de formation visés	Niveaux I et II	14%	Niveaux I et II	10%	Niveaux I et II	19%
	Niveau III	15%	Niveau III	13%	Niveau III	15%
	Niveau IV	21%	Niveau IV	17%	Niveau IV	19%
	Niveau V	50%	Niveau V	58%	Niveau V	38%
	Autre		Autre	2%	Autre	9%
Nombre de salariés de l'entreprise des bénéficiaires du CIF-CDI	Moins de 10 salariés	15%	Moins de 10 salariés	23%	Moins de 10 salariés	7%
	De 10 à 49 salariés	29%	De 10 à 49 salariés	30%	De 10 à 49 salariés	22%
	De 50 à 199 salariés	28%	De 50 à 199 salariés	25%	De 50 à 199 salariés	26%
	De 200 à 499 salariés	16%	De 200 à 499 salariés	14%	De 200 à 499 salariés	21%
	Plus de 500 salariés	12%	Plus de 500 salariés	7%	Plus de 500 salariés	24%

Sources : statistiques du ministère de l'Emploi, rapport de recherche (MAGGI-GERMAIN, CAILLAUD, 2006).

Lecture : au Fongecif B, parmi les 1 023 bénéficiaires d'un CIF-CDI en 2004, 8% sont des ouvriers non qualifiés, 30% des ouvriers qualifiés.

Les formations sont généralement de longue durée : près de 30% sont supérieures à 1 200 heures, pour une moyenne nationale de 905 heures, avec un coût horaire par stagiaire de 23 euros. Or, ce coût des formations n'est pas neutre, mais se voit mobiliser de manière différenciée selon les membres des commissions. Certains ne vont pas hésiter à financer les dossiers les plus chers au motif que seul, le salarié ne pourra jamais s'offrir une telle formation. D'autres, au contraire, vont préférer accroître le nombre de dossiers financés en choisissant les moins chers. Les formations accordées les plus nombreuses sont du domaine « santé et travail social » à dominante féminine et « transport, manutention et magasinage » à prédominance masculine. Le Fongecif C se singularise avec davantage de formations tertiaires. La plupart des formations débouchent sur un diplôme d'État ou un titre homologué. Le premier niveau visé est principalement le niveau V (CAP-BEP), mais sont également subventionnés des stages de niveaux I et II (au-delà de bac + 2) pour plus de 10% de la population, atteignant 19% dans la région C.

Au niveau national, plus de la moitié des bénéficiaires sont issus d'entreprises de moins de 200 salariés. Dans les Fongecif A et B, à l'image du tissu économique régional, près de la moitié viennent d'entreprises de moins de cinquante salariés. À l'inverse, le Fongecif C se différencie avec près du quart des bénéficiaires provenant d'établissements de plus de cinq cents salariés, qui sont en nombre plus importants que dans les deux autres régions étudiées.

Ainsi, certaines caractéristiques sociales ou économiques de ces territoires vont entraîner des disparités régionales quant aux particularités des demandeurs et des bénéficiaires (davantage d'ouvriers dans une région par exemple), quant au nombre de dossiers traités et financés. Mais au-delà de ces constats statistiques, intervient une seconde explication relative au mode de sélection des candidatures qui révèle la façon dont les Fongecif, en tant qu'acteurs collectifs, construisent, traduisent les règles nationales, et choisissent à qui le droit à la formation professionnelle peut (et doit) s'appliquer.

La qualité du projet ou le « bon » projet

L'obtention du CIF est fortement subordonnée à un ensemble de contraintes et de ressources qui viennent relativiser, de fait, les principes d'égalité et d'équité. Le projet devient une question normative et non une catégorie analytique : il s'agit d'appréhender à travers le projet une conduite conforme et normalisée. L'initiative de l'individu va alors résider principalement dans sa capacité à identifier et s'approprier un ensemble de ressources présentes dans son environnement (LERENARD, 1998). L'initiative ainsi engagée par le salarié est du même coup le signal qu'il est bien doté de la compétence (définie

comme prise de responsabilité) nécessaire pour occuper efficacement un emploi futur. Mais le projet c'est aussi la possibilité donnée aux candidats de s'exprimer sur leur avenir, leurs besoins et tout autre facteur qu'ils peuvent juger pertinent pour la prise de décision. Du côté de la justice procédurale, cette possibilité de faire entendre « sa voix » est la règle la plus importante dans le sentiment de justice (STEINER, 2006).

Les candidats à un financement de CIF déposent un dossier qui passe par les différents canaux et filtres de l'organisation, avec toujours en filigrane la question d'un bon dossier, ou plutôt d'un « bon projet ». Mais qu'est-ce qu'un bon projet ? Comment élaborer sa demande et exprimer sa « motivation » ? Pour se faire aider sur ces différents points, les salariés peuvent solliciter les conseillers du Fongecif qui ont tous un rôle d'accompagnement, de conseil dans la mise en œuvre du projet professionnel et dans l'élaboration du dossier. Les discours entendus auprès des conseillers des trois Fongecif sur le sens donné à un « projet professionnel réaliste », et la manière dont ils informent et communiquent (parfois implicitement) sur ce sujet auprès des candidats, témoignent de la nécessité pour le demandeur de prendre en compte les impératifs économiques dans la motivation de son projet. Si le candidat justifie sa demande en référence à un métier considéré comme porteur, il bénéficie d'un avis d'autant plus positif que l'emploi visé par la formation se trouve dans la liste établie par le Fongecif. Or, les moyens d'accès à l'information de base sur ces métiers sont inégalement disponibles selon les organismes et les individus, et tous ne sont pas également capables de trouver l'information utile et d'en faire le meilleur usage relativement aux attendus des conseillers et des évaluateurs. Nous retrouvons ici l'une des caractéristiques d'un monde en réseau avec cette primauté à la corrélation entre le capital social et le capital d'information (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 1999).

Durant cet accompagnement, il s'agit aussi de conduire à des décisions en matière d'orientation professionnelle et de formation qui ajustent le projet personnel aux critères de sélection du Fongecif. Le travail de médiation réalisé par les conseillers paraît donc essentiel. En mettant en forme les qualités que l'on peut lui reconnaître relativement aux critères réels ou supposés mobilisés par les évaluateurs, les conseillers offrent finalement les bonnes *prises* au jugement des membres de la commission (BESSY, CHATEAURAYNAUD, 1995). Reprenons la lettre de motivation du salarié qui figure dans tout dossier de chaque Fongecif, illustration de la construction normée d'un « bon projet ». Cette lettre peut être manuscrite ou tapée à la machine, voire écrite sur un formulaire. Or, cette lettre et la présence de certains mots clés peuvent s'avérer un élément déterminant dans la décision d'être retenu pour le financement d'un CIF. Dans la région A, où la lettre sera résumée

sur la fiche de synthèse, un document écrit a même été élaboré par les conseillers pour expliciter la démarche. En région C, le courrier est transmis « *en l'état* » aux membres de la commission d'examen. Cette volonté de garder l'original souligne la politique de « non critères » développée par ce Fongecif qui s'interdit de pouvoir mener cette opération de synthèse. Même si le Fongecif C propose un formulaire type, lors des réunions collectives d'information ou des entretiens individuels, les conseillers recommandent pourtant de ne pas l'utiliser, mais d'écrire sur papier libre de façon à montrer leur motivation personnelle, « *en dehors du cadre* » prévu à cet effet. En fait, les chances d'obtention d'un financement sont nettement accrues si le salarié se détache du formulaire préparé par le Fongecif et rédige sa demande sur papier libre (GIFFARD, GUEGNARD, 2008). Ce constat, est intéressant en ce sens qu'il distingue les candidats qui ont accès à une information orale et directe et ceux qui, se débrouillant seuls ou n'ayant pas les « codes d'accès » à cette information, se conforment à la demande « officielle » du dossier. De même, la longueur de la lettre appuie davantage le côté discriminant de la sélection faite sur l'exposé des motivations de chacun : plus elle est longue, plus les probabilités de bénéficier du CIF augmentent. La motivation semble ici se mesurer au poids ou à la longueur de cette lettre, où s'évalue aussi le rapport à l'écrit du candidat. Ces éléments ne préjugent pas du contenu des lettres, mais mettent en évidence une forme de sélection qui laisse de côté les salariés pour lesquels l'argumentation écrite est un obstacle.

In fine, et quels que soient l'outillage technique et l'accompagnement mis en place, les observations montrent que la sélection des dossiers résulte d'un jugement opéré par les membres de la commission d'examen. Même quand les procédures sont très formalisées, une part de l'évaluation résiste à l'objectivation totale des critères et, en dernier lieu, c'est la *qualité du projet*, dont l'appréciation laisse une place à la subjectivité, qui est soumise à la sélection. Si la « voix » s'exprime, cette expression se fait toutefois sous contrainte.

Dans le cas du CIF, si certains critères semblent guidés par un souci de justice et d'équité (favoriser les moins qualifiés), la contrainte de rareté budgétaire réintroduit des critères qui peuvent paraître injustes au regard des conditions et libertés réelles dont disposent les personnes. Parmi ces critères, le passage obligé par le projet professionnel va venir, au regard des capacités de chacun, introduire une nouvelle injustice. N'existe-t-il pas en effet un risque de tenir à l'écart les plus fragiles, ceux qui ont le plus de difficultés à formaliser un projet d'évolution et qui ont aussi le plus de mal à défendre leurs préférences, se voyant imposer des orientations de l'extérieur.

*
* *

La loi de mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie n'est pas venue modifier le droit individuel à la formation pour ceux qui souhaitent reprendre à titre personnel une formation longue en cours de carrière. Cependant, ce droit est de plus en plus conditionné par la nécessaire conformité de l'initiative individuelle aux besoins économiques des entreprises de la région, et soumis à l'existence préalable d'un projet sur lequel va peser une exigence accrue, tant sur son degré de maturation que sur le bien-fondé de sa finalité professionnelle. Ainsi, ce que l'on a pu appeler pendant longtemps un « droit à la seconde chance », porté de façon emblématique par le CIF, devient une question secondaire (DUBAR, GADÉA, 1999). Ce droit semble aujourd'hui être pris en tenaille entre un principe, inchangé en apparence, qui attribue clairement l'initiative aux seuls individus, et une injonction croissante à finaliser ces actions sous l'horizon exclusif des besoins professionnels et de la « maintenance » de l'employabilité, laissant dans l'ombre d'une période révolue les formations à caractère général et culturel ou social. Dans ce contexte, s'il veut être éligible au titre du CIF, autrement que formellement, le salarié n'a pas d'autre possibilité que d'intégrer cette nouvelle donne (FONGECIF BRETAGNE, 1994).

Toutefois, cette tendance ne va pas jouer de la même façon selon les régions. Les intermédiaires que sont les Fongecif vont décliner et « traduire » les règles et politiques nationales de façon différenciée : d'une part, pour tenir compte des spécificités économiques et institutionnelles locales, et d'autre part, pour promouvoir des modalités de sélection des demandes qui soient conformes à une certaine représentation de ce qui est juste, en « aménageant » le respect de l'égalité formelle face au droit d'accès à la formation. Ces facteurs de différenciation vont se trouver renforcés par les limites des enveloppes budgétaires dédiées au CIF et par le choix fait de privilégier ou non des formations moins coûteuses, mais permettant d'accorder un plus grand nombre de financements individuels. Globalement, les enveloppes budgétaires dont disposent les Fongecif ont toujours été insuffisantes pour satisfaire toutes les demandes. Ce motif est majoritairement donné aux candidats pour justifier le refus de financer leur demande de CIF. Ce déséquilibre ne trouvant pas de solution acceptable, les Fongecif, en tant qu'acteur collectif, sont conduits à définir un ensemble de priorités et de critères dont la mise en œuvre permet directement ou indirectement, explicitement ou tacitement, de sélectionner et de classer les demandes. Ce faisant, ils imposent leur propre conception des besoins individuels et définissent ce qu'est un « bon projet » pour les personnes.

La mobilisation et l'agencement de ces critères sont cependant très dissemblables d'une région à l'autre (GHAFARI, PODEVIN, 2008). Pour comprendre ces différences, il est important de distinguer les conceptions de l'égalité et de l'équité qui sous-tendent les procédures de traitements des demandes. Deux situations polaires se dégagent. La première va d'emblée introduire de la discrimination en privilégiant certaines catégories (âge, revenu, qualification, niveau de formation...) afin de répondre à un principe d'équité. L'autre respecte la plus parfaite égalité d'accès à l'entrée du processus de sélection en s'interdisant l'usage de tout filtre. Mais, dans ce dernier cas, l'absence de critères *ex ante*, négociés collectivement avec les partenaires sociaux, rend vite nécessaire la réintroduction de critères dans le cours même du processus de sélection. Ces derniers sont alors élaborés individuellement par les membres de la commission, et les classements ainsi opérés sont ensuite agrégés pour aboutir à un classement global.

On peut toutefois se demander, dans ce dernier cas, si le résultat ainsi obtenu diffère de celui qui aurait été obtenu avec la première procédure. Dans les deux cas, en effet, opère un critère surdéterminant, malgré son caractère parfois insaisissable, l'existence d'un projet professionnel bien avancé correspondant aux besoins du système productif local.

Mais, les capacités inégales (au sens de SEN, 2000) dans l'élaboration de ce projet, pour être corrigées, supposent un accompagnement et une offre de service encore insuffisamment développés et individualisés. Aller jusqu'au bout du principe d'équité impliquerait en effet de reconnaître les besoins spécifiques de certains candidats, ceux qui sont les plus en difficulté pour mener à bien la construction de ce projet. Une manière d'appliquer le principe d'égalité des chances ne consisterait-elle pas alors à doter les individus de ressources nouvelles qui leur permettent de dépasser cette inégalité de départ ?

Bibliographie

- AVENTUR F., HANCHANE S. (1997), *Justice sociale et formation continue dans l'entreprise*, rapport final pour la recherche financée par le Commissariat général du Plan, juillet, Céreq.
- BERTIN A. (2007), «Liberté, égalité, capacités : l'apport d'Amartya Sen aux questions d'inégalité», in P. Bati-foulier, A. Ghirardello, G. Larquier (De) et D. Remillon (sous la direction de), *Approches institutionnalistes des inégalités en économie sociale, 27^e conférence de l'AES*, Paris, L'Harmattan, 59-74.
- BESSY C., CHATEAURAYNAUD F. (1995), *Experts et Faus-saires. Pour une sociologie de la perception*, Paris, éditions Métailié.
- BOLTANSKI L., CHIAPPELLO E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Éditions Gallimard.
- BOLTANSKI L., THÉVENOT L. (1991), *De la justification, les économies de la grandeur*. Paris, Éditions Gallimard.
- CARRÈRE-GÉE M.-C., FERRACCI P. (2008), *Travaux du COE sur la formation professionnelle*. État des lieux et avis du conseil, Conseil d'orientation pour l'emploi, avril.
- De MUNCK J., ORIANE J.-F. (2008), «Droits sociaux et mondes possibles», in J. Munck (De) et B. Zimmermann (sous la direction de), *La liberté au prisme des capacités : Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, éditions de l'EHESS, 263-280.
- De SAINTIGNON P., VILCHEN D., DOLE P., GUEDJ J. (2008), *Évaluation du service rendu par les organismes collec-teurs agréés (Opca, Opacif et Faf)*, rapport de synthèse, Inspection générale des affaires sociales (IGAS), mars.
- DUBAR C., GADÉA C. (sous la direction de) (1999), *La promotion sociale en France*. Paris, Presses universi-taires du Septentrion.
- DUBAR C. (2004), *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte [1996], 5^e éd.
- DUBAR C. (2008), «Les changements possibles du sys-tème français de formation continue». *Formation Emploi, revue française de sciences sociales*, La Documentation française, n°101, janvier-mars.
- ELSTER J. (1991), «Local justice: how institutions allo-cate scarce goods and necessary burdens?» *European Economic Review*, 35, n°2-3, 273-291.
- EYMARD-DUVERNAY F. (2008), «Justesse et justice dans les recrutements», *Formation Emploi*, La Documenta-tion française, n°101, 41-54, janvier-mars.
- FARVAQUE N. (2008), «Faire surgir des faits utilisables, comment opérationnaliser l'approche par les capacités?» in J. Munck (De) et B. Zimmermann (sous la direction de), *op. cit.*, 51-80.
- FONGECIF-BRETAGNE (sous la direction de) (1994), *Autour du congé individuel de formation*, Paris, éditions L'Harmattan.
- FOURNIER C. (2006), «Les besoins de formation non satisfaits des salariés au prisme des catégories sociales», *Formation Emploi*, La Documentation française, n°95, 25-40, juillet-septembre.
- GHAFFARI S., GIFFARD A., GUÉGNARD C., MOYSAN- LOUAZEL A. PODEVIN G., (2008), «Le congé individuel de forma-tion, un droit national, des déclinaisons régionales», *Premières Informations, Premières Synthèses, Dares*, n°04-2.
- GIFFARD A., GUÉGNARD C. (2008), «Le droit au congé individuel de formation au prisme des territoires», in Domin J.-P., Delabruyère S., Hédoïn C. sous la direc-tion de, *Actualité de l'économie sociale*, Paris, éditions L'Harmattan, 137-149.
- GHAFFARI S., PODEVIN G. (sous la direction de), (2008). *Le congé individuel de formation. Un droit national, des réalités territoriales*, Presses universitaires de Rennes.
- GUILLOUX P. (1996), *Le congé individuel de forma-tion. Genèse et évolution d'un droit (1966-1996)*, Paris, éditions L'Harmattan.
- KARPIK L. (1989), «L'économie de la qualité», *Revue française de sociologie*, XXX-2 187-210, avril-juin.
- KARPIK L. (2007), *L'économie des singularités*, collection «Bibliothèque des sciences humaines», Paris, éditions Gallimard.
- LERENARD A. (1998), «L'effet du congé individuel de formation sur les carrières professionnelles», *Premières Informations, MES-Dares*, n°98.01-04-1.
- MAGGI-GERMAIN N., CAILLAUD P. (sous la direction de) (2006), *Les évolutions du cadre juridique du droit de la formation professionnelle continue : un changement de paradigmes ?* Nantes, Dares, rapport de recherche.
- RAWLS J. (1987), *Théorie de la justice*. Paris, Seuil [éd. originale 1971].
- SANDEL M. (1^{re} édition 1987) (1999), *Le libéralisme et les limites de la justice*, Paris, éditions du Seuil.
- SEN A. (1980). *Equality of what ?* Cambridge, Cambridge University Press, Pages. Disponible sur <http://hdr.undp.org/docs/training/oxford/readings/2004>.
- SEN A. (1^{re} édition 1980) (1993), *Éthique et économie*, Paris, PUF.
- STEINER D.-D. (2006), «Équité et justice au travail», in J. Allouche (sous la direction de), *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris, Vuibert, 389-396.