

Formation professionnelle continue et changement de poste dans l'entreprise

Isabelle Marion

Céreq • Département « Production et usage de la formation continue »
10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02.
Tél. 04 91 13 28 28 • E-mail : marion@cereq.fr

Martine Möbus

Céreq • Département « Production et usage de la formation continue »
10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02.
Tél. 04 91 13 28 28 • E-mail : mobus@cereq.fr

Jean-Claude Sigot

Céreq • Département « Production et usage de la formation continue »
10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02.
Tél. 04 91 13 28 28 • E-mail : sigot@cereq.fr

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Avril 2008

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
1. ANALYSE LOGISTIQUE ET FACTORIELLE DES CHANGEMENTS DE POSTE ET DE L'ACCÈS À LA FPC	6
1.1. Modélisation de l'accès à la FPC et au changement de poste	6
1.2. Analyse factorielle multiple	8
2. LIENS ENTRE LE CHANGEMENT DE POSTE ET L'ACCÈS À LA FPC SELON LES CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS ET DE LEUR EMPLOI.....	9
2.1. Ensemble des changements de poste et accès à la FPC	9
2.1.1. Changement de poste et FPC selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme	9
2.1.2. Changement de poste et formation continue par groupe socioprofessionnel	12
2.2. Mobilité ascendante au sein de l'entreprise et FPC.....	15
2.2.1. Promotion et participation à la formation continue	15
2.2.2. Évolution de la rémunération et FPC	18
3. LIENS ENTRE LE CHANGEMENT DE POSTE ET L'ACCÈS À LA FPC SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ.....	21
3.1. Positionnement des secteurs en termes de taux d'accès et de taux de changement de poste	21
3.1.1. Des résultats en termes de taux d'accès similaires à ceux observés dans les sources entreprise	21
3.1.2. Position relative des secteurs selon leur taux d'accès à la formation et le taux de changement de poste	22
3.2. Effet sectoriel sur le taux d'accès et le taux de changement de poste	23
3.3. Un lien formation-changement de poste différencié selon les secteurs	23
CONCLUSION	27
BIBLIOGRAPHIE	29

INTRODUCTION

Le point de départ de l'analyse

Ce travail s'inscrit dans le cadre d'une réflexion plus large sur la fonction effective de la formation professionnelle continue. Son objet est d'identifier les liens entre la participation des salariés à la formation et les changements qu'ils connaissent dans leur activité professionnelle au sein de l'entreprise. Les constats suivants sont à l'origine de cette entrée.

En tout premier lieu, il convient de rappeler le rôle stratégique de l'entreprise française tant en matière de financement de la formation professionnelle continue que dans sa mise en œuvre. A cet égard, le poids des actions inscrites au plan de formation de l'entreprise est sans aucune commune mesure avec celui des autres dispositifs de formation continue : en moyenne chaque année, près de 4 millions de salariés¹ suivent au moins un stage dans ce cadre. Si l'individu, ses droits, son initiative sont très légitimement placés au centre des débats actuels autour de notions telles que la formation tout au long de la vie ou la sécurisation des parcours professionnels, l'entreprise n'en demeure pas moins le lieu d'observation privilégié où se noue la relation formation continue-travail-emploi, relation qui participe de la professionnalisation des salariés et donc de leur trajectoire ultérieure.

L'apport de la formation professionnelle continue nécessiterait donc d'être évalué dans ses interactions avec les changements dans le travail du salarié, angle différent de celui du rendement individuel de la formation en termes de carrière ou d'évolution salariale. Comme l'ont montré différents travaux, il ne ressort pas de relation immédiate ou structurante dans ce domaine (Dubar, Podevin 1990 ; Goux et Maurin 1997 ; Béret, Dupray 1998). Retenir une approche qui prenne davantage en compte le travail repose sur l'idée selon laquelle la fonction effective de la FPC serait de nature différente de celle de la formation initiale : « *On peut reconnaître, dans le recours à la formation, deux dimensions distinctes : la première, centrée sur la bonne exécution du travail dans un contexte donné, la seconde, sur les potentialités ouvertes en termes d'emploi. Ces deux dimensions conduisent à identifier deux univers différents : le premier, dans lequel la formation professionnelle est référée au travail, le second où elle est articulée à l'emploi. Il est à noter que la formation initiale est toute entière incluse dans ce deuxième univers, alors que la formation des adultes couvre les deux. Chacun de ces deux univers devrait donner lieu à des outils d'évaluation différents* » (Le Douaron, 2007).

Un autre constat, corollaire du précédent, devrait renforcer l'hypothèse des liens étroits entre la formation continue et le travail : plusieurs études menées à différentes dates révèlent que l'accès à la formation professionnelle continue est davantage marqué par les caractéristiques des emplois occupés et des entreprises qui la mettent en œuvre que par les caractéristiques individuelles des stagiaires. « *Si l'effort de formation est inégalement réparti, c'est avant tout entre les entreprises et les emplois et beaucoup moins entre les salariés qui occupent le même type d'emploi dans une même entreprise* » (Goux et Maurin, 1997). Dans cet ordre d'idées, il paraît intéressant d'identifier parmi différentes variables celles qui s'avèrent les plus discriminantes non seulement pour l'accès à la formation continue mais également pour les opportunités de mobilité au sein de l'entreprise. Leur prise en compte permettra de s'interroger sur les liens entre la formation continue et les perspectives de mobilité interne et d'en repérer les déterminants les plus significatifs.

Source, champ et définitions

L'analyse s'appuie sur les données de l'enquête FQP 2003 de l'INSEE. Elle est partielle puisqu'elle se limite aux liens entre les changements de poste ou de fonction à l'intérieur de l'entreprise et la formation professionnelle continue. Il aurait été utile de pouvoir saisir l'ensemble des changements intervenus dans le travail des salariés y compris lorsqu'ils occupent le même poste. Les données de l'enquête ne permettent pas d'aller à ce niveau. En revanche, des prolongations de ce travail sont possibles qui permettraient d'établir une chronologie entre le changement de poste et la formation continue. Les résultats présentés dans ce document fournissent donc des données de cadrage préalables à une étude plus approfondie.

¹ Soit 39 % des salariés du champ (entreprises de 10 salariés et plus) en 2004 (Source : Base de données 24-83, www.cereq.fr).

L'analyse porte sur les salariés des entreprises assujetties à l'obligation légale de financement de la FPC au sens de la loi de 1971. Elle concerne les salariés ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ce qui correspond à la période d'observation des changements de poste et de la participation à la FPC dans l'enquête.

La population retenue dans l'analyse

• Un sous-échantillon du fichier de l'enquête FQP a été constitué dans le but d'obtenir une bonne correspondance avec la population des entreprises assujetties à l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue des salariés au sens de la loi de 1971. Ont donc été sélectionnés les salariés des entreprises de dix salariés et plus*. Cette population doit être normalement très proche de celle issue de l'exploitation des déclarations fiscales 24-83.

Population pondérée du sous-échantillon FQP 2003 : 9 187 658 individus

Population 24-83 en 2003 : 9 934 973

• Une deuxième sélection a été opérée afin de ne garder que les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Cela permet d'exploiter les résultats des questions portant sur la formation continue à l'initiative de l'entreprise au cours des 5 années précédant l'enquête ainsi que ceux portant sur l'ensemble des mobilités à l'intérieur de l'entreprise au cours de cette même période.

Extraction du fichier de l'enquête FQP 2003. Effectifs salariés des entreprises de dix salariés et plus ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise en 2003 :

Nombre d'observations : 7 249

Effectifs pondérés : 6 475 494

* Sont exclus du champ les administrations, les collectivités locales, les hôpitaux publics et les organismes de HLM.

Définitions du changement de poste ou de fonction et de la formation continue

Les données sont fondées sur les déclarations des individus. Les déclarations relatives au changement de poste et à la participation à la formation continue ne sont pas reliées entre elles.

La stabilité ou le changement de poste sont identifiés à partir de leur réponse à la question suivante :

« Aujourd'hui occupez-vous toujours les mêmes fonctions ou le même poste dans le même établissement qu'il y a cinq ans ? »

La participation à la formation continue est définie en fonction de la réponse à la question suivante :

« Avez-vous reçu, au cours des cinq dernières années, un complément de formation ou suivi un stage dans le cadre de votre entreprise, c.a.d. financé au moins partiellement par votre employeur ou organisé par lui (hors alternance) ? »

La formation peut être de plusieurs types : stages, cours, séminaires, formation en situation de travail, auto-formation. Aucun critère de durée n'est fixé.

Afin de repérer les déterminants les plus significatifs des changements de poste et de la participation à la formation continue ainsi que leurs liens, deux méthodes ont été retenues :

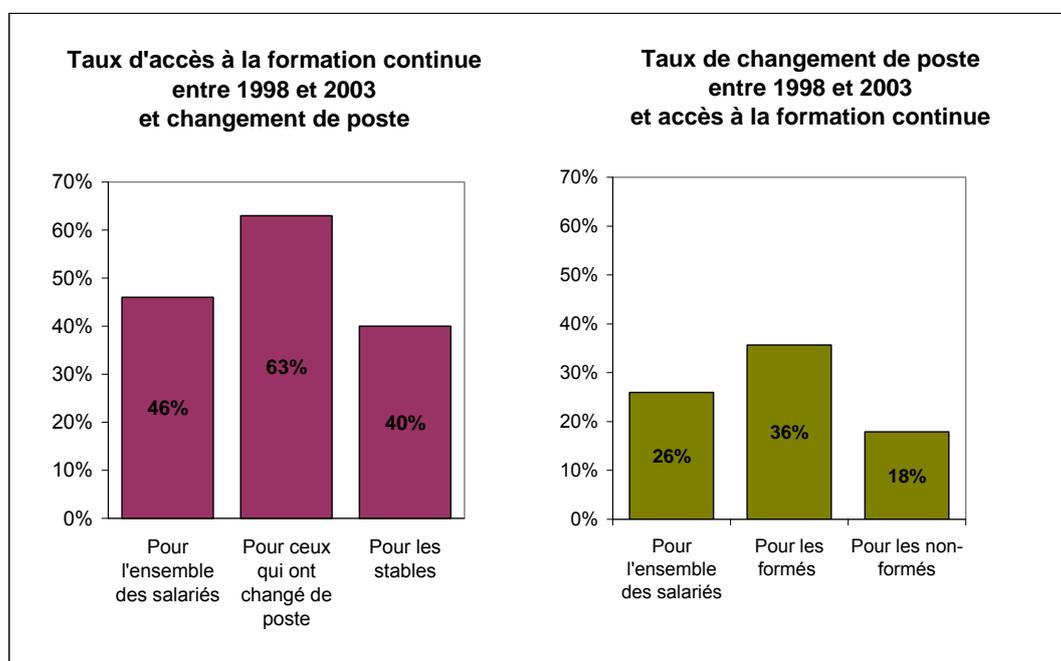
- la première présente une modélisation des probabilités d'avoir suivi au moins une action de FPC et d'avoir changé de poste, complétée par une analyse factorielle ;
- la deuxième détaille les liens entre la FPC et le changement de poste pour chaque caractéristique du salarié et de l'entreprise.

Ces deux méthodes sont complémentaires : dans le premier cas, l'examen « toutes choses égales par ailleurs » permet d'isoler l'effet propre de chaque variable ; dans le second, ces variables sont analysées comme le produit d'une construction sociale à laquelle concourent les autres variables.

Aperçu général des taux d'accès à la formation continue et des taux de changement de poste

En moyenne, 46 % des salariés du champ ont suivi au moins une formation continue à l'initiative de l'entreprise au cours des cinq années qui ont précédé l'enquête. Ce taux paraît peu élevé en comparaison des taux annuels issus des enquêtes auprès des entreprises ayant un champ comparable ² d'autant que sont incluses dans les formations recensées celles qui sont réalisées en situation de travail. Cela tient d'abord au fait que l'analyse se limite aux salariés qui ont au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il est probable en outre que cela traduise la récurrence de la formation continue d'une année sur l'autre pour les mêmes salariés. Enfin, il y a très certainement une forme d'oubli des formations les plus anciennes, surtout si elles sont de courte durée. La répartition des occurrences de formation sur chaque année de la période observée le confirme : parmi les formations déclarées, celles qui ont été suivies en 2002 sont nettement dominantes.

D'un autre côté, le quart des salariés pris en compte déclarent avoir changé de poste ou de fonction à l'intérieur de l'entreprise au cours des cinq années précédant l'enquête. Les probabilités pour les salariés d'avoir participé à une action de formation continue sur cinq ans sont donc près de deux fois supérieures à celles d'avoir changé de poste à l'intérieur de l'entreprise. Les perspectives de mobilité interne semblent ainsi plus réduites et/ou plus sélectives que l'accès à la formation continue.



Parmi les salariés qui ont changé de poste au sein de l'entreprise, près des deux tiers ont suivi une formation. Parmi les stables, cette proportion tombe à 40 %. De plus, plus d'un tiers des salariés (36 %) qui déclarent avoir participé à au moins une formation déclarent avoir changé de poste. Ce taux diminue de moitié pour ceux qui déclarent avoir changé de poste sans avoir suivi de formation sur la période (18 %). Il y a donc une corrélation positive entre le changement de poste au sein de l'entreprise et la participation à la formation continue.

Pour la formation la plus récente, il a été demandé à l'enquêté s'il s'est agi d'un cours ou stage, d'une formation en situation de travail ou d'une auto-formation et d'en indiquer la durée. Celle-ci s'étend dans la grande majorité des cas sur plusieurs jours.

² Exploitation des déclarations 24.83, Enquête européenne CVTS.

Durée moyenne de la formation la plus récente

1 jour au plus	17 %
De 1 à 2 jours	17 %
De 2 à 5 jours	41 %
De 5 à 20 jours	16 %
Au-delà de 20 jours	9 %
Total	100 %

Dans l'ensemble, pour les deux tiers des formés, la formation la plus récente correspond à un cours ou stage et pour un tiers à une formation en situation de travail, l'autoformation ne figurant pratiquement pas dans les réponses. Par ailleurs, le changement de poste est relativement plus souvent corrélé au suivi d'un cours ou stage qu'à une formation en situation de travail : 38 % de ceux qui ont suivi un cours ou stage déclarent avoir changé de poste sur la période contre 32 % de ceux qui ont suivi une formation en situation de travail. De même, pour 69 % de ceux qui déclarent un changement de poste et qui ont été formés sur la période, la formation la plus récente est un cours ou stage. L'explication de ce clivage tient probablement au fait que les groupes socioprofessionnels et les entreprises des secteurs d'activité les plus concernés tant par les changements de poste que par la participation à la formation ont plus recours aux cours ou stages qu'à la formation en situation de travail (voir point II infra).

1. ANALYSE LOGISTIQUE ET FACTORIELLE DES CHANGEMENTS DE POSTE ET DE L'ACCÈS À LA FPC

1.1. Modélisation de l'accès à la FPC et au changement de poste

Il est intéressant de repérer parmi les caractéristiques individuelles et celles des entreprises les facteurs qui se révèlent discriminants pour l'accès à la formation continue ou le changement de poste au sein de l'entreprise.

Afin de raisonner toutes choses égales par ailleurs une modélisation est réalisée à l'aide d'un modèle logistique sur la probabilité d'avoir suivi au moins une action de formation continue ou d'avoir changé de poste au cours des cinq années entre 1998 et 2003.

Il existe un lien fort entre l'accès à la formation et le fait d'avoir changé de poste entre 1998 et 2003. En effet ceux qui ont changé de poste ont 79 % de plus de chance d'avoir accès à la formation, on constate la même probabilité en sens inverse.

Concernant les caractéristiques de l'entreprise, ce sont les salariés des grandes entreprises (de 500 salariés et plus) qui ont la probabilité d'accéder à la formation ou de changer de poste la plus forte. Même si le secteur d'activité présente certaines probabilités non significatives, il ressort que les salariés des secteurs de l'énergie, des activités financières et immobilières ainsi que ceux des secteurs de la formation, éducation, santé et action sociale présentent des chances d'accès à la formation plus élevées toutes choses égales par ailleurs. En revanche, pour les probabilités de changement de poste, ce sont les secteurs des services (aux entreprises et aux particuliers) qui présentent les chances les plus importantes.

Le groupe socioprofessionnel du salarié ressort de façon nette pour l'accès à la formation (27 % de chance de plus pour un cadre de se former comparativement à un employé qualifié et 63 % de moins pour un ouvrier non qualifié). Ces deux extrêmes sont moins éloignés en ce qui concerne la probabilité de changement de poste (respectivement +16 % et -21 %).

L'impact du niveau de diplôme ressort peu dans le modèle explicatif de l'accès à la formation, seuls les non diplômés accèdent significativement moins à la formation (22 % de moins que les bacheliers). Par contre la probabilité de changer de poste est liée fortement au niveau de diplôme : les plus diplômés (bac+3 et plus) ont 61 % de chance de plus de changer de poste que les bacheliers.

Enfin notons que même en ayant introduit dans le modèle de nombreuses caractéristiques individuelles et de l'entreprise, les hommes ont 20% de chance de plus que les femmes, toutes choses égales par ailleurs, d'accéder à la formation ou de changer de poste.

	Accès à la formation		Changement de poste entre 98 et 2003	
	Probabilité relative	Significatif	Probabilité relative	Significatif
Accès à la formation				
A accédé à la formation			1,79	***
N'a pas accédé à la formation			1,0	-
Changement de poste entre 98 et 2003				
A changé de poste	1,79	***		
N'a pas changé de poste	1,00	-		
Caractéristiques de l'entreprise				
Secteurs d'activités				
Industries agricoles et alimentaires, Industries des biens de consommation, Industries des biens intermédiaires	0,72	***	1,06	ns
Industrie automobile, Industries des biens d'équipement	0,93	ns	1,26	**
Energie	1,31	ns	0,79	***
Construction	0,69	***	1,12	ns
Commerce	0,69	***	0,93	ns
Transports	1,00	-	1,0	-
Activités financières, Activités immobilières	1,11	ns	1,58	***
Services hautement qualifiés aux entreprises	0,92	ns	1,21	ns
Services aux particuliers	0,70	***	1,14	ns
Formation & Education, santé, action sociale	1,13	ns	0,63	***
Services opérationnels aux entreprises	0,78	ns	1,23	ns
Taille entreprise				
10 à 49 salariés	0,44	***	0,42	***
50 à 499 salariés	0,60	***	0,68	***
500 salariés et plus	1,00	-	1,0	-
Caractéristiques de l'individu				
Sexe				
Homme	1,20	***	1,19	***
Femme	1,00	-	1,0	-
Cs Emploi 98				
Cadre	1,27	***	1,16	ns
Profession intermédiaire	1,31	***	1,02	ns
Employé qualifié	1,00	-	1,0	-
Employé non qualifié	0,71	***	0,82	ns
Ouvrier qualifié	0,65	***	0,68	***
Ouvrier non qualifié	0,37	***	0,79	**
Age				
20-25-30 ans	1,00	-	1,0	-
35-40 ans	0,90	ns	0,64	***
45-50 ans	0,76	***	0,40	***
55-60 ans	0,47	***	0,20	***
Niveau de diplôme				
Diplômé bac + 3 et plus	0,90	ns	1,61	***
Diplômé bac + 2	1,05	ns	1,11	ns
Bac	1,00	-	1,0	-
CAP	0,94	ns	0,89	ns
Bepc & Sans diplôme	0,78	***	0,83	***
ns : non significatif au seuil de 5%. *** significatif au seuil de 5% ** significatif au seuil de 10% Les catégories de référence sont notées avec une probabilité relative de 1,00				

Secteurs

Les secteurs retenus et les regroupements effectués par la suite l'ont été après une première analyse des résultats. Ainsi, les secteurs de l'industrie agro-alimentaire, des biens intermédiaires et des biens de consommation ont été regroupés en raison de leur très grande proximité en termes de taux d'accès, de taux de changement de poste et de structure des qualifications des salariés. Il en est de même pour le secteur de l'industrie automobile et de l'industrie des biens d'équipement. Concernant le secteur des transports, ont été exclus du champ les salariés du transport aérien dont les caractéristiques diffèrent trop de celles des autres salariés du secteur des transports.

Le secteur des services aux entreprises a été scindé en deux :

- les services hautement qualifiés : télécommunications, informatique, conseil, ingénierie, publicité
- les services opérationnels : travail temporaire, secteur de la sécurité et du nettoyage.

CS 98

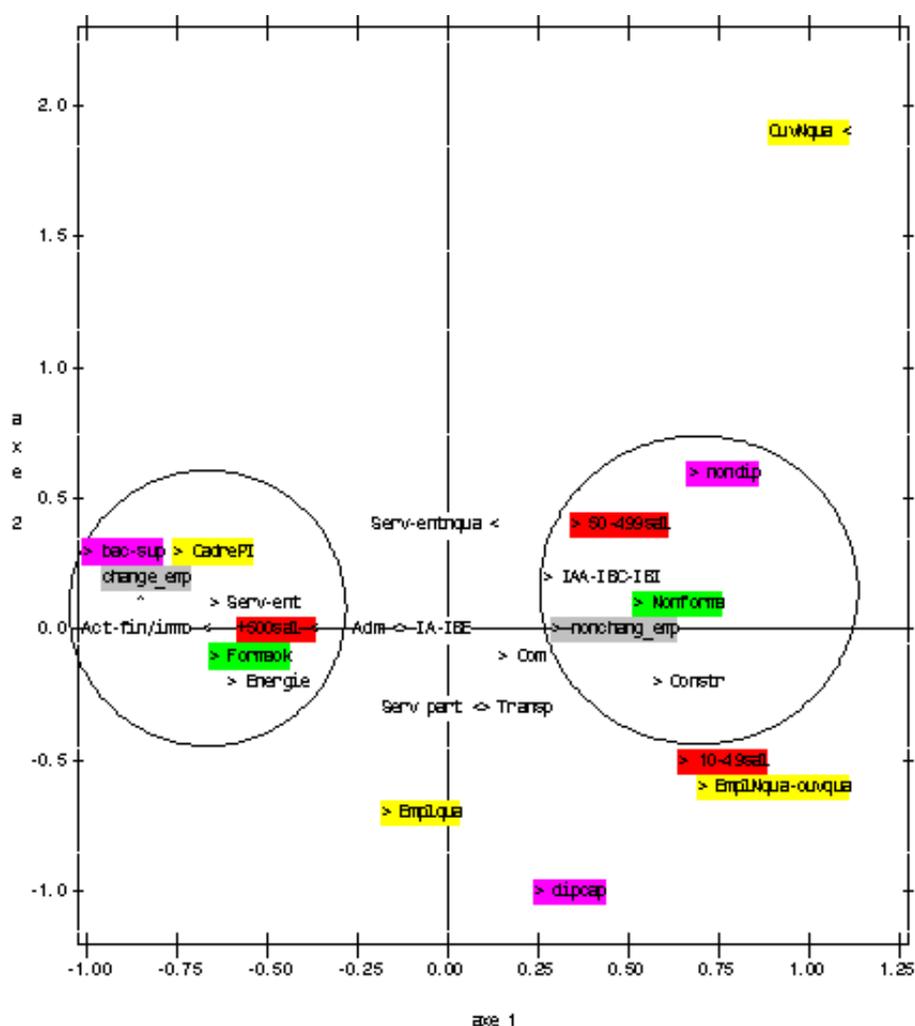
Les employés qualifiés ont été distingués des non-qualifiés à partir de la nomenclature PCS en se référant aux travaux de Burnod-Chenu (« Employés qualifiés et non-qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi* n°86, avril 2001) :

PCS des employés qualifiés : 5216, 5217, 5222, 5223, 5317, 525a, 525b, 525c, 525d, 526e, 531c, 533c", 534a", 534b ainsi que l'ensemble des PCS commençant par 55 ou 56.

Les employés non qualifiés sont constitués par toutes les autres PCS d'employés non citées ci-dessus.

1.2. Analyse factorielle multiple

Des configurations types liant à la fois des caractéristiques individuelles et des caractéristiques de l'entreprise peuvent être mises en avant au travers d'une analyse de type factorielle (analyse factorielle multiple) :



Le secteur d'activité a été introduit en tant que variable supplémentaire car moins explicatif que d'autres caractéristiques (voir chapitre précédent) et ne contribue donc pas à la création des axes.

Deux catégories opposées se dégagent sur ce type d'analyse :

- une première catégorie regroupant des individus ayant suivi une formation et qui ont changé de poste entre 1998 et 2003, diplômés de niveau bac et plus, cadres et professions intermédiaires dans des entreprises de grande taille (500 salariés et plus), présente dans les secteurs de l'énergie, des activités financières et immobilières ou des services hautement qualifiés aux entreprises,

- une deuxième catégorie constituée des individus n'ayant pas suivi de formation, ni changé de poste, non diplômés, dans des entreprises de moyenne taille appartenant aux secteurs de la construction et de l'industrie (agroalimentaire, biens de consommation et biens intermédiaires).

2. LIENS ENTRE LE CHANGEMENT DE POSTE ET L'ACCÈS À LA FPC SELON LES CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS ET DE LEUR EMPLOI

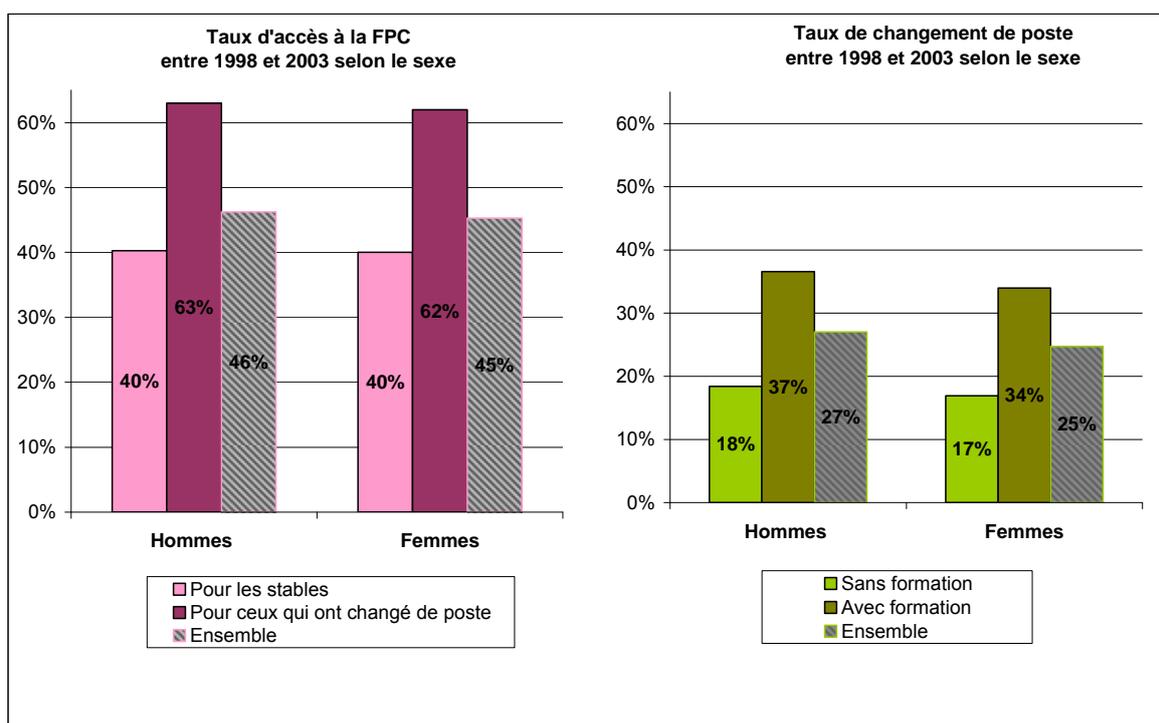
2.1. Ensemble des changements de poste et accès à la FPC

2.1.1. Changement de poste et FPC selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme

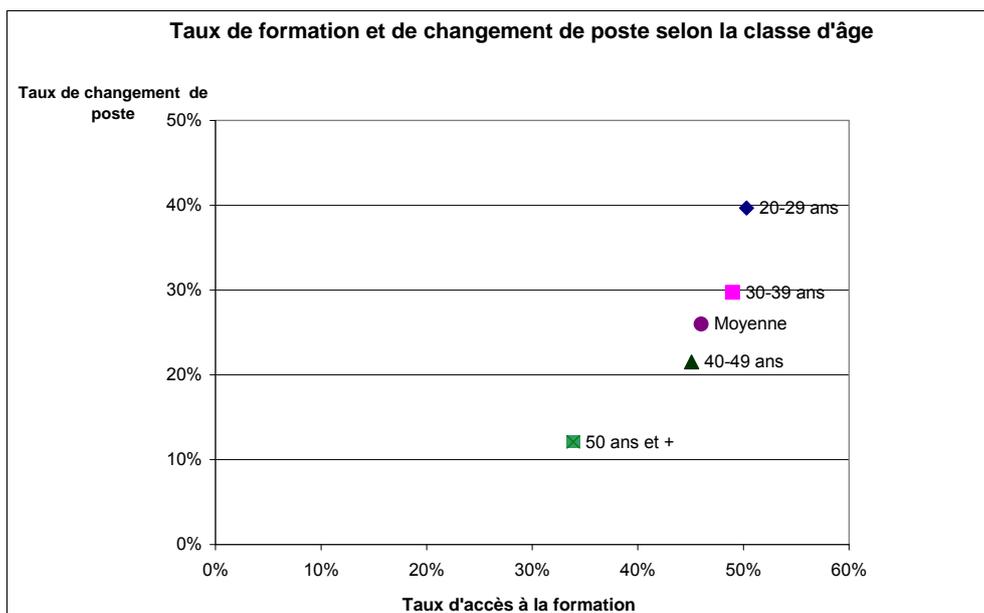
De manière générale, une hiérarchisation similaire à celle couramment constatée pour l'accès à la formation continue selon le sexe, la classe d'âge et le niveau de diplôme initial caractérise le changement de poste au sein de l'entreprise. La question qui se pose est de savoir si la corrélation entre changement de poste et formation continue accentue ou réduit ces disparités.

Les différences entre hommes et femmes sont ici peu sensibles tant du point de vue de l'accès à la FPC que de la fréquence des changements de poste. La modélisation des probabilités d'accès à la formation continue et de changement de poste, toutes choses égales par ailleurs, a pourtant mis en évidence des valeurs nettement plus élevées pour les hommes. Cet écart dans les résultats tient vraisemblablement à la répartition différente des hommes et des femmes par groupe socioprofessionnel et secteur d'activité économique. La surreprésentation des femmes dans des activités plus ouvertes à la formation continue et à la mobilité interne explique probablement ce rééquilibrage (voir infra).

Aucune différence notable entre hommes et femmes ne se dégage de la corrélation entre formation continue et changement de poste : dans les deux cas, le taux d'accès à la formation continue de ceux qui ont changé de poste est une fois et demi supérieur à celui des stables et le taux de changement de poste des formés est deux fois supérieur à celui des non-formés.



Pour l'ensemble des salariés qui avaient moins de 50 ans en 1998³, la classe d'âge paraît peu discriminante pour l'accès à la FPC sur les cinq années d'observation. En revanche, la mobilité interne décroît sensiblement au fur et à mesure de l'avancée en âge.

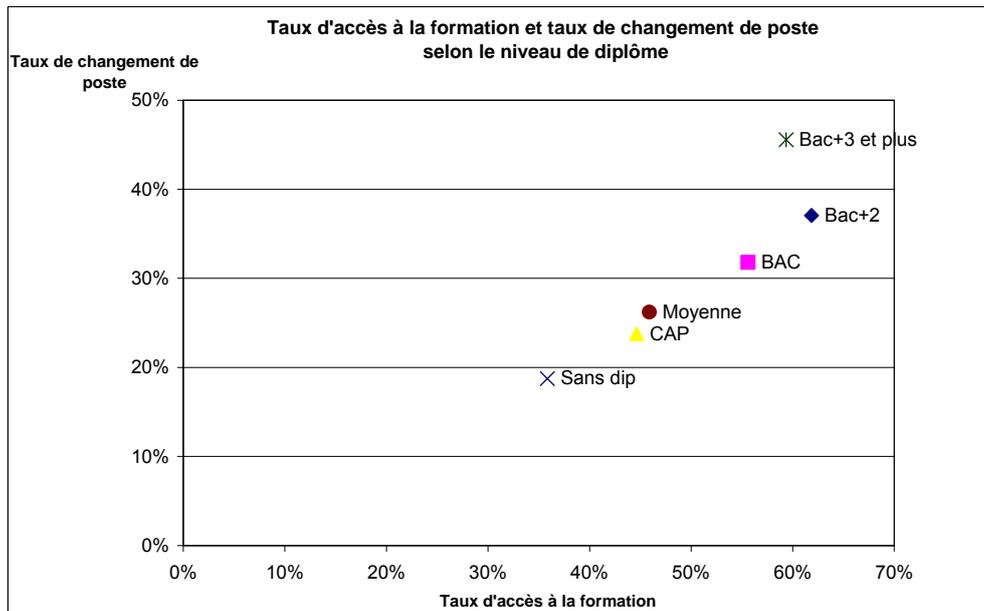


Avec ou sans formation, plus les salariés sont jeunes, plus ils changent de poste au sein de l'entreprise. Si, dans toutes les classes d'âge, le changement de poste et la participation à la FPC sont corrélés positivement, c'est surtout parmi les 40-49 ans que cette corrélation semble la plus étroite : le taux de changement de poste de ceux qui ont participé à la formation continue sur la période y équivaut à plus du double de celui des non-formés.

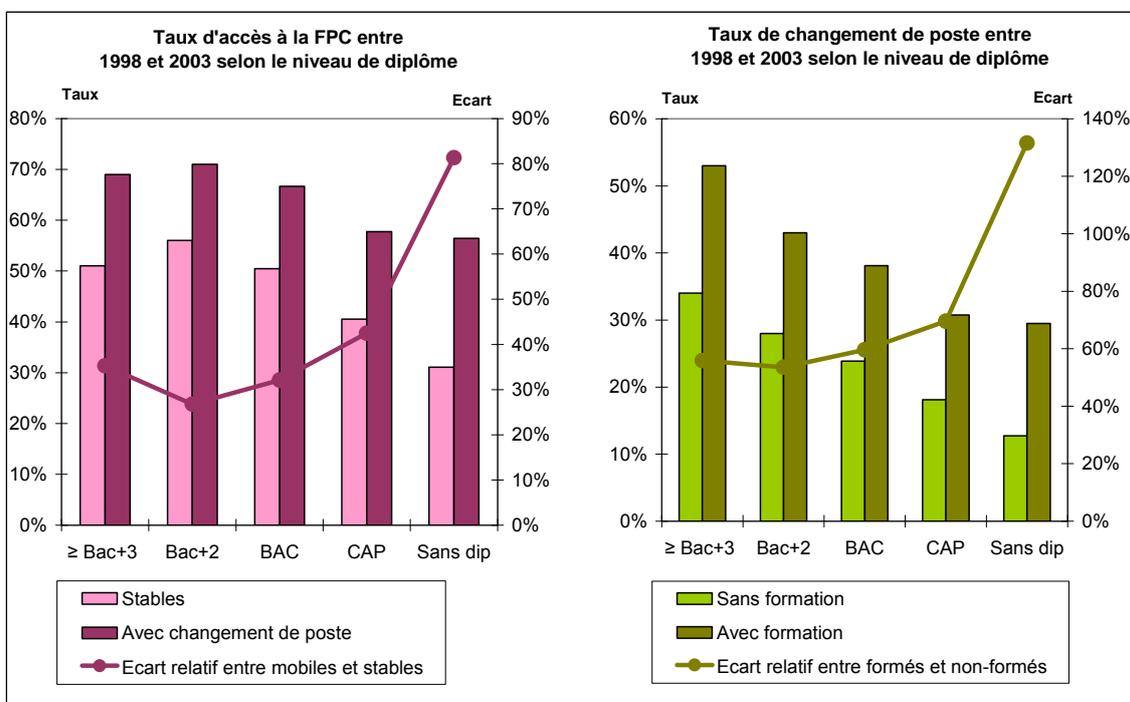


³ Pour mieux rendre compte des liens entre la formation et le changement de poste selon l'âge, c'est la classe d'âge du salarié en 1998 qui a été retenue.

Les opportunités de changement de poste ou de participation à la formation continue sont certes d'autant plus importantes que le niveau de diplôme initial des salariés est élevé.



Cependant, les écarts entre les taux d'accès à la formation continue par catégorie de diplômés tendent à se réduire lorsqu'il y a changement de poste, du fait de la forte progression du taux d'accès à la formation continue des moins diplômés lorsqu'ils sont mobiles. De même, les probabilités de mobilité interne des différentes catégories de diplômés se rapprochent lorsqu'ils ont suivi une formation continue.



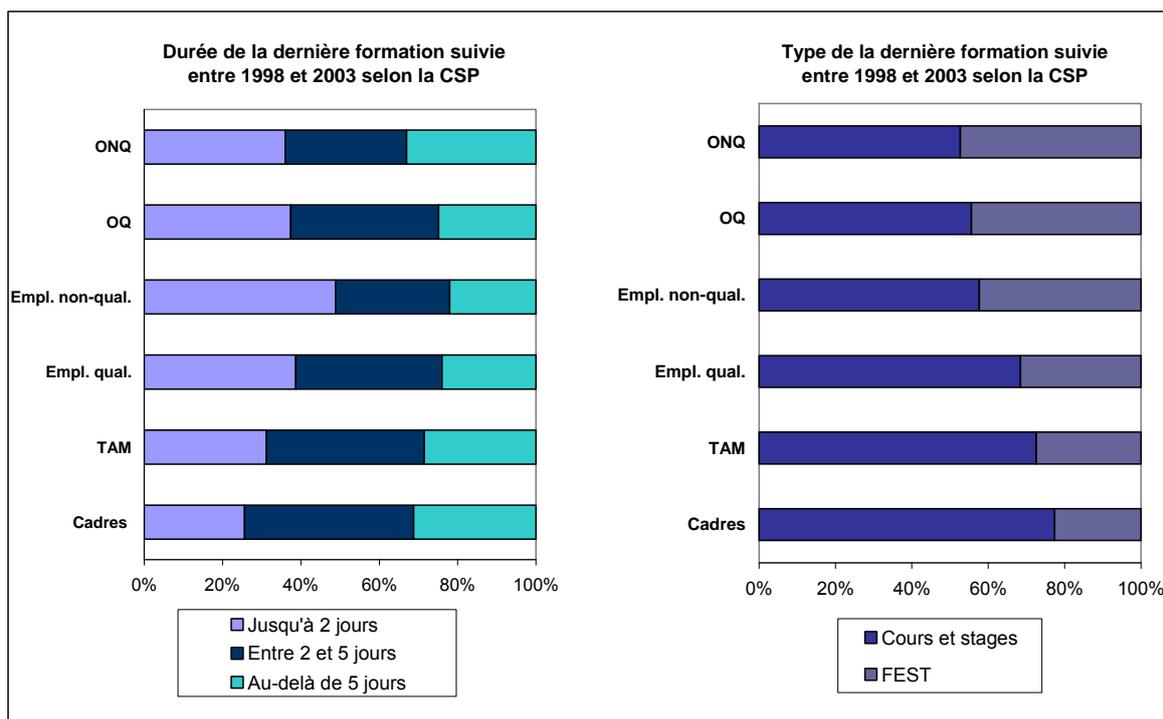
Ainsi, la corrélation entre changement de poste et formation continue semble d'autant plus marquée pour les salariés dont le niveau de formation initiale est le moins élevé. Les probabilités d'accès à la formation continue des non-diplômés qui ont changé de poste sont doublées par rapport à celles des non-diplômés

stables. Il en est de même pour les probabilités de changement de poste entre non-diplômés selon qu'ils ont suivi ou non une formation. C'est pour cette catégorie que le différentiel s'avère le plus élevé et pour les diplômés du supérieur qu'il est le plus faible.

2.1.2. Changement de poste et formation continue par groupe socioprofessionnel

A la différence des caractéristiques telles que le sexe, l'âge ou le niveau de diplôme initial, le groupe socioprofessionnel contribue à définir non seulement la catégorie sociale du salarié mais également la position de son emploi dans l'organisation de l'entreprise. Cette deuxième composante doit probablement être davantage prise en compte dans l'analyse des taux d'accès à la formation continue et des changements de poste à l'intérieur de l'entreprise⁴.

La structure des taux d'accès à la formation continue par groupe socioprofessionnel se rapproche de celles ressortant des données issues des sources statistiques sur la formation continue⁵ : plus le niveau du poste est élevé dans la hiérarchie de l'entreprise, plus les probabilités d'accès à la formation continue sont importantes. Selon les données de l'enquête, sur une période de cinq ans, les cadres des entreprises ont accédé trois fois plus souvent à la formation continue que les ouvriers non-qualifiés. Par ailleurs, les employés et ouvriers suivent relativement plus souvent que les cadres et techniciens/agents de maîtrise des formations courtes (en deçà de deux jours) et près des deux tiers des formations excédant une semaine concernent les cadres et les professions intermédiaires. En revanche, bien que les ONQ accèdent moins souvent à la formation continue, ils sont relativement plus nombreux que les autres groupes à suivre une formation de plus d'une semaine.

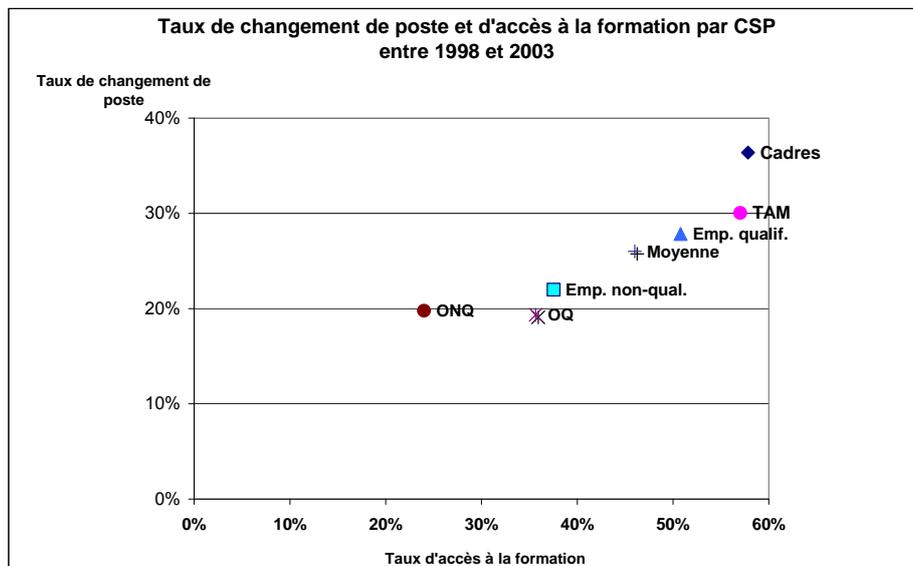


Les durées respectives des formations peuvent être mises en perspective avec leur type : cours-stage ou formation en situation de travail. Le fait que les employés non-qualifiés et les ouvriers soient plus souvent concernés par les formations en situation de travail explique probablement la plus grande fréquence de formations courtes.

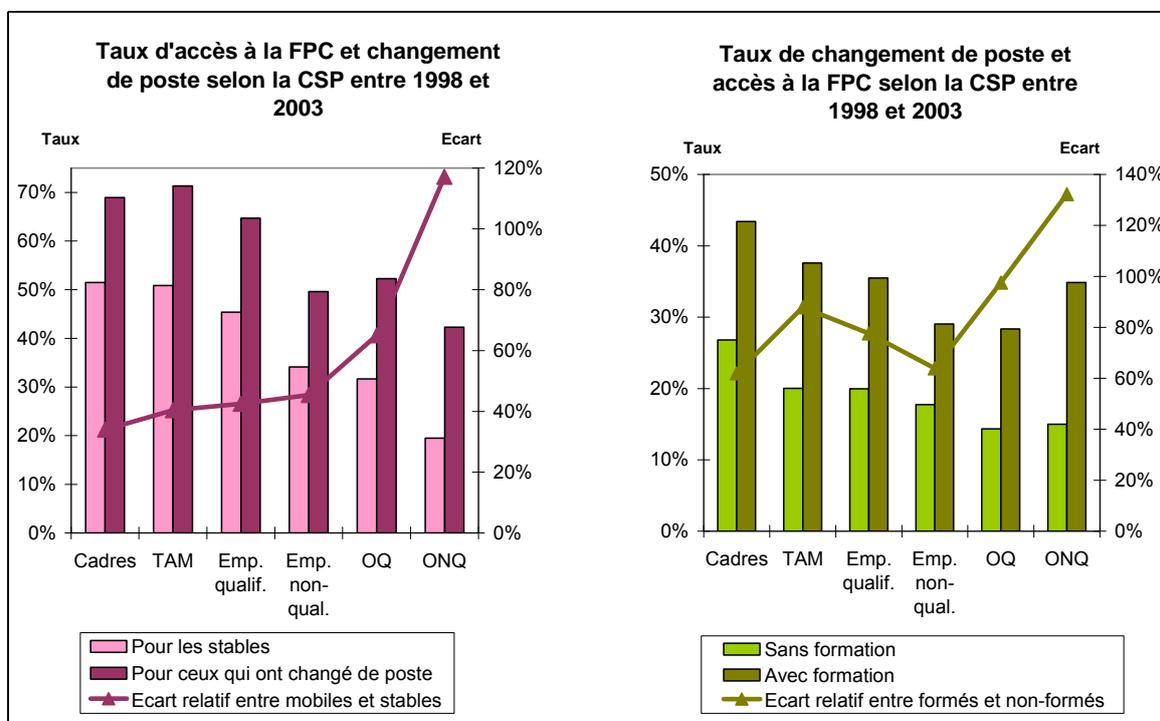
⁴ Pour mieux tenir compte des changements, le groupe socioprofessionnel auquel étaient rattachés les salariés en 1998 a été retenu.

⁵ Traitement des déclarations 2483, Enquêtes CVTS et Formation continue 2000.

Dans l'ensemble, le taux de changement de poste obéit à la même progression que le taux d'accès à la formation continue selon la position occupée dans la hiérarchie de l'entreprise.



Dans chaque groupe socioprofessionnel, la corrélation positive entre changement de poste et participation à la formation se vérifie. Cependant, ces interactions sont d'autant plus marquées que l'on descend dans l'échelle hiérarchique. Ainsi, le taux d'accès à la formation continue des ouvriers non-qualifiés qui ont changé de poste équivaut à plus du double de celui des ouvriers non-qualifiés stables. Pour les cadres, le différentiel équivalent est deux fois moins important.



Le même phénomène, en plus prononcé, est observable pour les écarts de taux de changement de poste : l'écart relatif entre les ouvriers non-qualifiés formés et non formés sur la période équivaut au triple de celui qui est observé entre les cadres formés et non-formés. La corrélation entre formation continue et changement

de poste produit ainsi des effets plus prononcés parmi les emplois les moins qualifiés. Elle atténue par là même le phénomène de hiérarchisation des taux d'accès à la formation et des taux de changement de poste par groupe socioprofessionnel. Plusieurs pistes peuvent être tracées à partir de ces observations.

Plusieurs analyses interprètent l'accès plus fréquent des cadres et catégories intermédiaires à la FPC comme le résultat d'une sélection des salariés les plus « performants » (notamment Béret, Dupray 1997, Cahuc, Zylberberg 2006). Sans remettre en cause ce modèle explicatif, une interprétation complémentaire, plus directement liée à l'organisation du travail, peut être avancée. Elle se réfère à l'idée que tous les postes ou fonctions n'offrent pas les mêmes opportunités de mobilité (horizontale comme verticale) dans l'entreprise. De même qu'ont été mis en évidence des liens entre les changements organisationnels et le recours à la formation professionnelle continue (Lainé 2003, Zamora, 2006), on peut supposer que les emplois amenés à connaître des changements dans l'organisation sont relativement plus concernés par la formation continue. Les employés et ouvriers, en particulier les non-qualifiés, ont des opportunités de mobilité interne plus rares que les cadres et techniciens/agents de maîtrise, du fait des activités professionnelles qui leur sont attribuées. Ils accèdent également moins souvent à la formation continue. En revanche, lorsqu'elles existent, les opportunités de changer de poste se trouvent plus souvent associées à la formation continue et inversement. Une forme de synergie produite par une organisation du travail plus fluide contribuerait ainsi à une plus grande diffusion des pratiques de formation continue dans l'ensemble des catégories d'emploi et inversement.

Ces éléments tendent également à montrer que les caractéristiques du poste ou de la fonction sont probablement plus discriminantes que celles de la personne pour les opportunités de formation continue et de changement de poste dans l'entreprise. Cette hypothèse peut être testée à partir du groupe des cadres d'une part, et du groupe des non-diplômés d'autre part. Le groupe des cadres est d'autant plus intéressant à analyser qu'il est assez hétérogène, notamment en termes de niveau de diplôme initial : près de la moitié des salariés qui occupent une position de cadre dans la population du champ n'ont pas de diplôme du supérieur. Or le niveau de diplôme initial des cadres a un impact atténué sur leur accès à la formation continue : même si les diplômés du supérieur demeurent en tête, les taux d'accès sont relativement proches et leur hiérarchisation habituelle par catégorie de diplômés disparaît puisque ce sont les deux catégories polaires (diplômés du supérieur et sans diplôme) qui ont les taux les plus élevés. Il y a donc une forme d'homogénéisation de l'accès à la formation continue du fait de la position occupée dans la hiérarchie de l'entreprise.

Cadres d'entreprises en 1998

	Diplômés du supérieur.	BAC	CAP-BEP	Sans diplôme	Ensemble
Répartition par niveau de diplôme initial*	56%	18%	11%	15%	100%
Taux d'accès à la formation continue entre 1998 et	62%	51%	51%	53%	58%

* Population retenue (salariés de plus de 5 ans d'ancienneté des entreprises du champ).

D'un autre côté, si l'on isole l'ensemble des salariés non-diplômés, on peut également observer qu'ils se répartissent dans l'ensemble des groupes socioprofessionnels. En particulier, un quart des salariés non-diplômés du champ occupent un emploi d'encadrement ou de technicien. Si l'on compare l'accès à la formation continue des salariés non-diplômés selon leur groupe socioprofessionnel, on peut alors observer de forts écarts de taux résultant de la position de ces salariés dans la hiérarchie de l'entreprise. Il y a donc une forte hétérogénéité de l'accès à la formation continue des salariés non-diplômés selon leur groupe socioprofessionnel.

Ensemble des salariés des non-diplômés*

	Cadres	TAM	EQ	ENQ	OQ	ONQ	Ensemble
Répartition par groupe socioprofessionnel	6%	19%	10%	11%	36%	17%	100%
Taux d'accès à la formation continue entre 1998 et 2003	53%	49%	47%	33%	31%	22%	36%

* Population retenue (salariés de plus de cinq ans d'ancienneté des entreprises du champ).

De l'observation de ces deux cas, les cadres d'une part et les non-diplômés d'autre part, on peut déduire que l'appartenance au groupe socioprofessionnel, donc la position de l'emploi dans l'entreprise, a plus d'impact sur les opportunités d'accéder à la formation continue que le niveau de diplôme initial du salarié, ce que la modélisation des probabilités d'accéder à la formation toutes choses égales par ailleurs a également mis en évidence (point 1 supra).

L'ensemble de ces éléments permettent d'énoncer une première conclusion sur les liens entre l'accès à la formation continue dans l'entreprise et le changement de poste au sein de celle-ci ainsi que sur leurs déterminants principaux. Bien qu'il ne soit pas possible d'identifier de stricte relation de causalité entre formation continue et changement de poste, il est néanmoins incontestable qu'une corrélation positive les lie. Lorsque sont déclinées différentes caractéristiques des salariés et des emplois qu'ils occupent, l'examen des taux d'accès à la formation comme des taux de changement de poste montre qu'il se produit les mêmes phénomènes de hiérarchisation, au bénéfice des plus jeunes, des plus formés et des positions les plus élevées dans la hiérarchie des entreprises. Cependant, cet examen permet également d'entrevoir les effets positifs de la corrélation entre le changement de poste et la formation continue dans la mesure où elle contribue à réduire les écarts entre catégories de diplômés et entre groupes socioprofessionnels. Enfin, la position occupée dans la hiérarchie de l'entreprise semble plus discriminante que le niveau de diplôme initial pour l'accès à la formation continue.

2.2. Mobilité ascendante au sein de l'entreprise et FPC

Jusqu'à présent, l'observation des liens entre changement de poste et formation continue n'a pas tenu compte des formes de mobilité ascendante au sein de l'entreprise. Elles seront appréhendées de deux manières : l'existence ou non d'une promotion associée à un changement de poste ; l'augmentation ou non de la rémunération associée à un changement de poste.

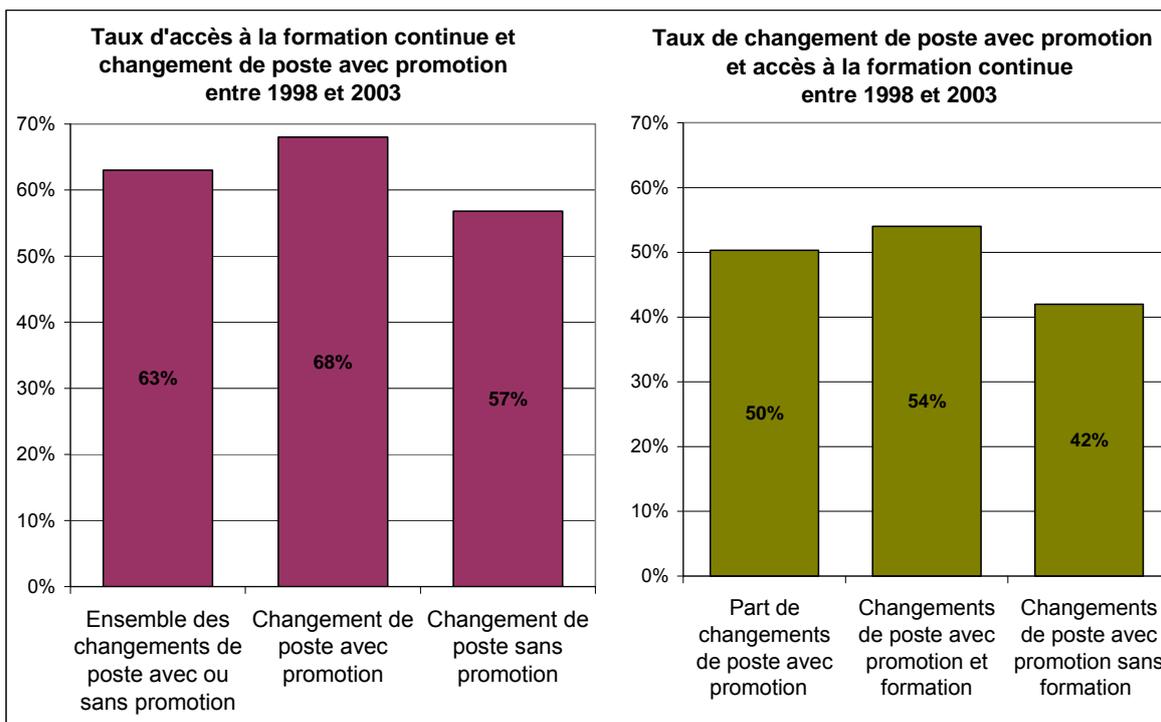
2.2.1. Promotion et participation à la formation continue

Dans le cas d'un changement de poste au sein de l'entreprise, il a été demandé à l'enquêté s'il s'est agi d'une promotion ou non⁶. Aucune définition de la promotion n'est fournie. La réponse dépend entièrement de l'appréciation portée par le déclarant.

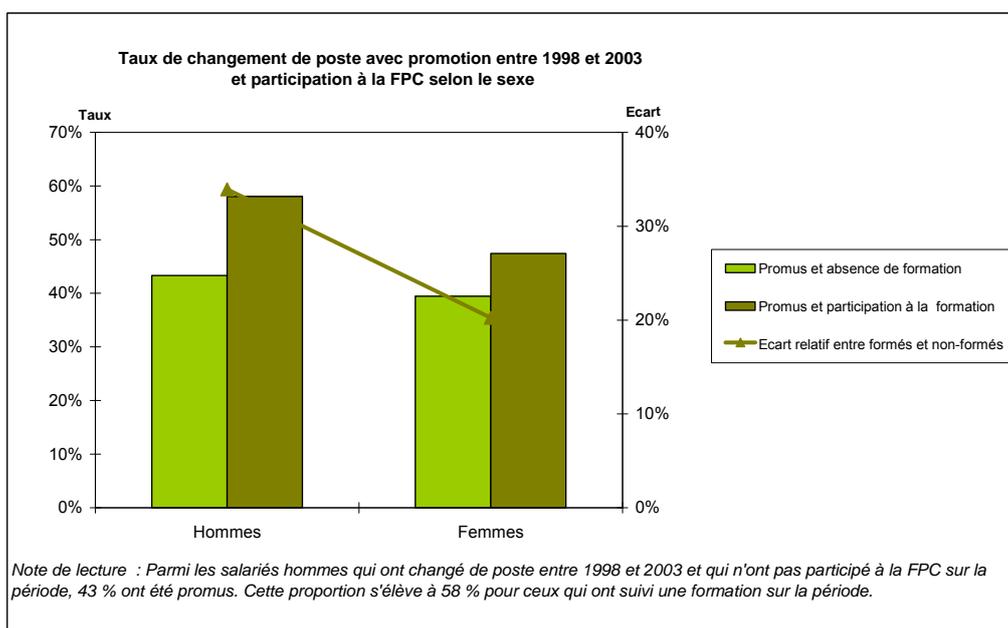
La moitié des salariés qui ont changé de poste déclarent qu'il s'est agi d'une promotion. Ils sont relativement plus nombreux à déclarer une promotion lorsqu'ils ont suivi au moins une formation sur la période (54 %) tandis que parmi ceux qui n'ont pas suivi de formation, les promus sont minoritaires (43 % des cas). Par ailleurs, plus des deux tiers de ceux qui ont été promus en changeant de poste ont suivi une formation.

S'il semble donc y avoir une corrélation positive entre changement de poste promotionnel et participation à la formation continue, elle est moins manifeste que pour l'ensemble des changements de poste.

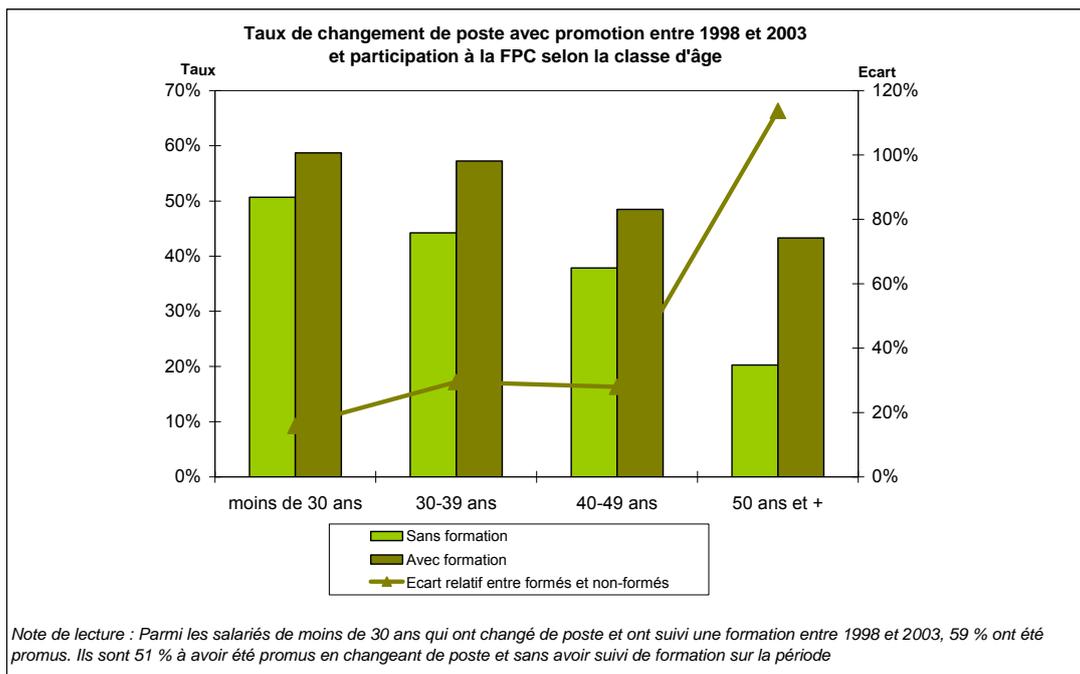
⁶ Le changement de poste qui permet de repérer la promotion est identifié sur la base d'une question différente de celle dont les résultats sont indiqués en I.



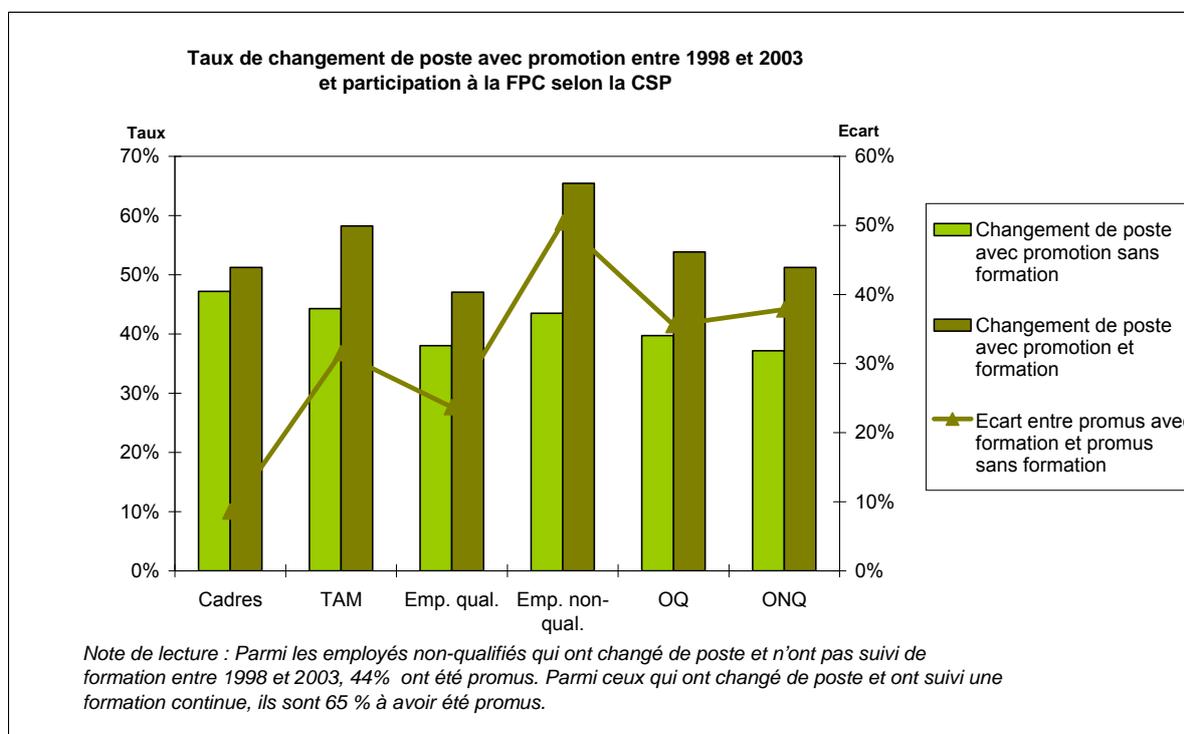
Les probabilités de changements de poste avec promotion sont sensiblement plus élevées pour les hommes a fortiori lorsqu'ils ont suivi une formation sur la période.



Si les chances de promotion lors d'un changement de poste sont d'autant plus fréquentes que les salariés sont jeunes et s'élèvent lorsqu'il y a eu formation continue sur la période, c'est parmi les plus âgés que les interactions entre le changement de poste avec promotion et la formation continue semblent les plus étroites : c'est parmi les plus de 50 ans que l'écart entre le taux de promotion de ceux qui ont eu accès à la FPC sur la période et celui des non-formés est le plus important. Un phénomène similaire a déjà été observé à partir d'autres sources, montrant que, toutes choses égales par ailleurs, les salariés de plus de 45 ans passés par la formation ont davantage de probabilités d'accéder à une qualification supérieure que leurs plus jeunes collègues. Il est interprété comme « le produit d'une sélectivité accrue du processus d'accès à la formation en ce qui concerne les seniors » (Lainé, 2003).



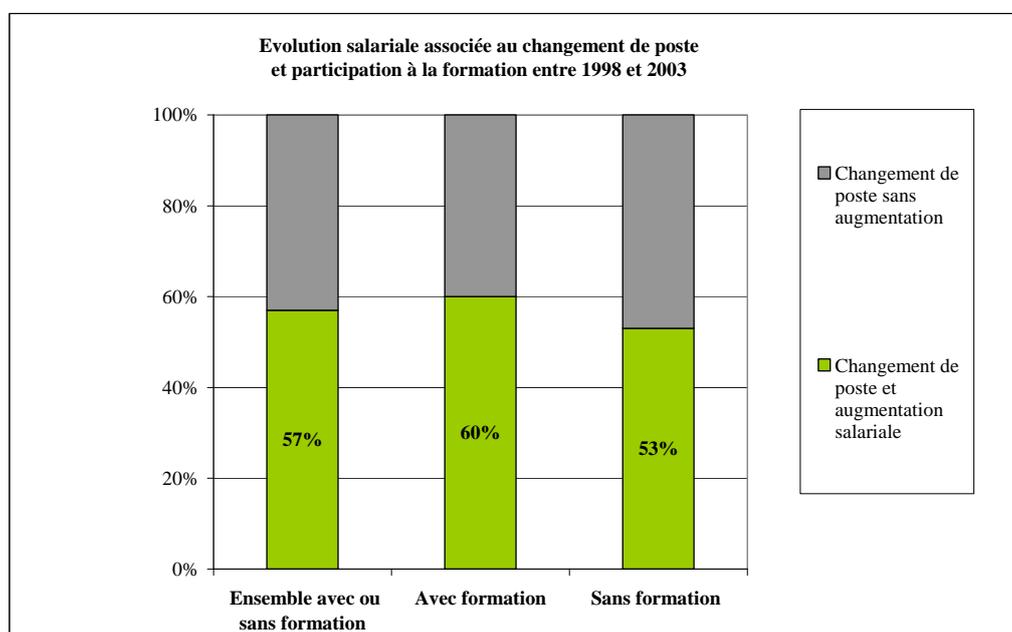
De même, les interactions entre changements de poste avec promotion et formation continue sont plus prononcées pour les catégories d'emploi les moins élevées sur l'échelle hiérarchique. Pour les employés non-qualifiés, les ouvriers non-qualifiés et les ouvriers qualifiés, l'écart entre formés et non-formés pour les probabilités d'être promus en changeant de poste est nettement plus significatif que les employés qualifiés et les techniciens-agents de maîtrise.



2.2.2.Évolution de la rémunération et FPC

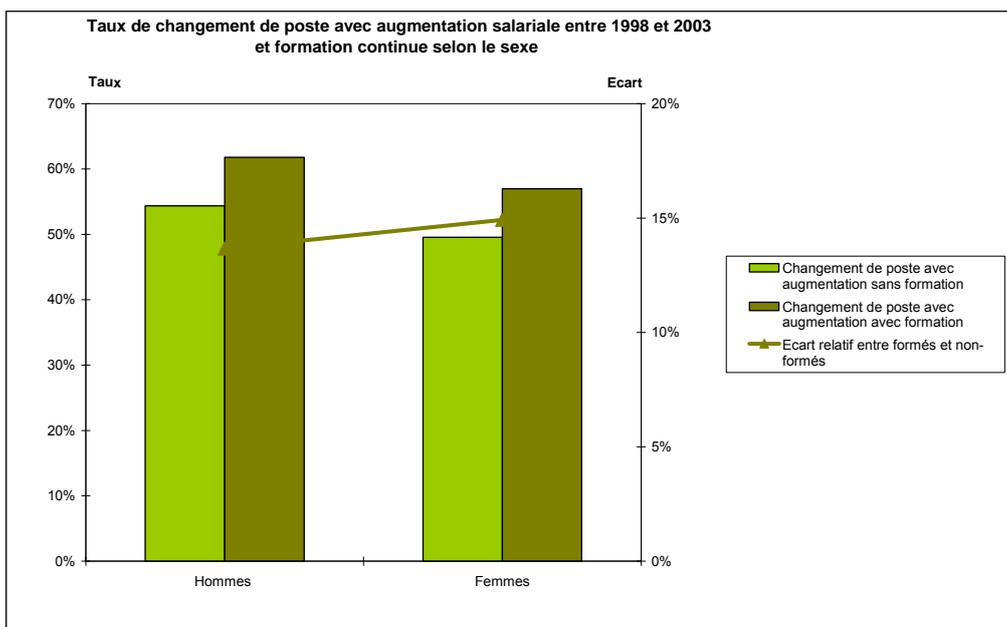
De même que pour la promotion, une information concernant l'évolution de la rémunération en lien avec le changement de poste est fournie⁷. Il n'y a pas de correspondance stricte entre la promotion et l'augmentation salariale. Ainsi, 17 % de ceux dont le changement de poste a correspondu à une promotion déclarent que leur rémunération n'a pas augmenté et pour 28 % de ceux qui déclarent que leur rémunération a augmenté lors de leur changement de poste, il ne s'est pas agi d'une promotion. Dans 57 % des cas de changement de poste, avec ou sans promotion, celui-ci s'accompagne d'une augmentation salariale. Le changement de poste se traduit donc plus fréquemment par une augmentation de salaire que par une promotion.

Le fait d'avoir suivi une formation sur la période ne semble pas augmenter sensiblement les probabilités de voir la rémunération s'élever lors d'un changement de poste : lorsqu'il y a eu participation à la FPC sur la période, la part de ceux dont la rémunération a augmenté lors du changement de poste atteint 60 % contre 57 % dans l'ensemble.

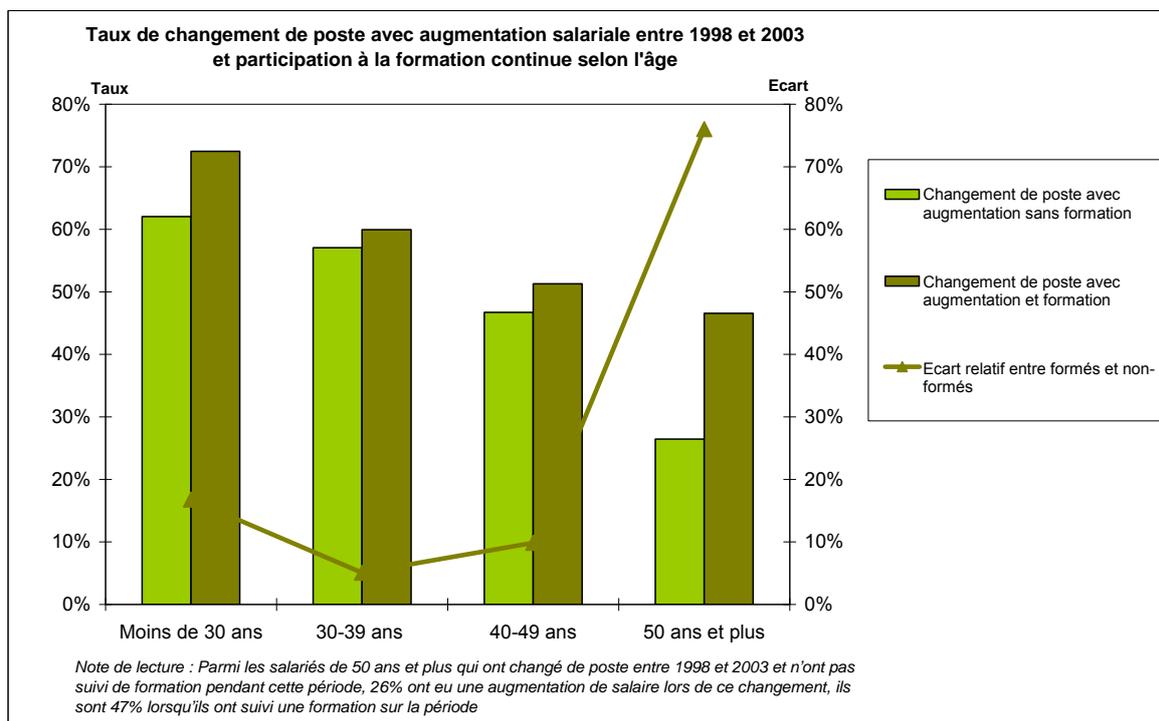


Si les changements de poste se traduisent plus souvent par une augmentation de salaire pour les hommes, le fait d'avoir suivi une formation continue sur la période élève dans les mêmes proportions, relativement modestes, pour les hommes et pour les femmes, les probabilités d'être augmenté.

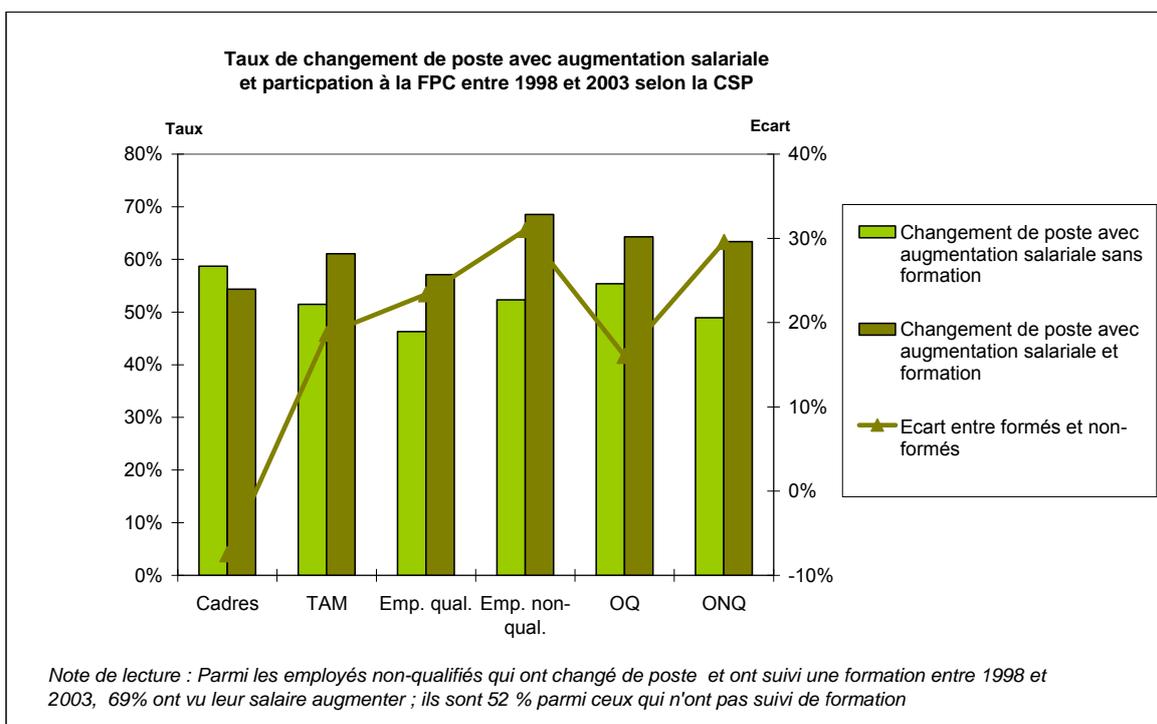
⁷ « A l'occasion de ce changement, vos revenus professionnels ont-ils augmenté tout de suite ou peu de temps après, diminué ou sont-ils restés stables ? »



C'est parmi les salariés les plus jeunes que les changements de poste s'accompagnent le plus fréquemment d'une augmentation salariale. En revanche, le fait d'avoir suivi une formation ne modifie pas substantiellement les probabilités d'augmentation salariale lors d'un changement de poste sauf pour les salariés les plus âgés.



Dans tous les groupes sauf celui des cadres, le fait d'avoir été formé est corrélé positivement avec une augmentation de rémunération. Cette corrélation est d'autant plus marquée que l'emploi occupé se situe au bas de l'échelle hiérarchique. C'est parmi les non-qualifiés (employés et ouvriers) que l'écart entre formés et non-formés est le plus élevé.



Comme les changements de poste, la mobilité promotionnelle et l'augmentation de la rémunération sont corrélées positivement avec la participation à la formation continue. L'interaction est cependant moins marquée et quelques inflexions apparaissent. Alors que l'ensemble des changements de poste ne mettent pas en évidence de différence entre hommes et femmes, la mobilité promotionnelle, avec ou sans formation continue, concerne plus souvent les hommes. De même, pour les salariés de plus de 50 ans, nettement distancés pour les changements de poste et l'accès à la FPC, la relation mobilité interne/formation continue semble davantage associée à une promotion tout en concernant un faible nombre de salariés.

Les observations sur les aspects promotionnels des changements de poste confirment par ailleurs l'interaction plus prononcée entre mobilité interne et FPC pour les catégories d'emplois les moins élevées dans la hiérarchie de l'entreprise qui sont précisément celles qui ont les taux de changement de poste et de participation à la FPC les plus faibles. Des travaux antérieurs ont mis en évidence l'antériorité de la promotion par rapport à l'accès à la formation continue (Dubar, Podevin, 1990, Béret, Dupray, 1998). Si les données présentées ici ne permettent pas de confirmer ce résultat, elles montrent au moins une plus grande interdépendance entre promotion interne et formation continue pour les salariés aux opportunités les plus réduites. On peut y voir comme pour les seniors le résultat d'une sélectivité accrue (Lainé, 2003) ou encore celui d'un « effet de rareté », la formation continue étant davantage rémunérée là où elle est moins utilisée (Paul, 1999). Il est également probable que certaines formes de rigidité salariale, y compris celles induites par la réglementation sur les exonérations de charge des emplois situés au bas de l'échelle, aient des effets pervers sur les opportunités de changement de poste et de formation continue.

Le rôle joué par l'organisation du travail sur les opportunités offertes aux salariés d'être mobiles et de se former, donc de se professionnaliser, souligne l'intérêt de prendre en compte l'activité économique de l'entreprise et son appartenance à une branche professionnelle.

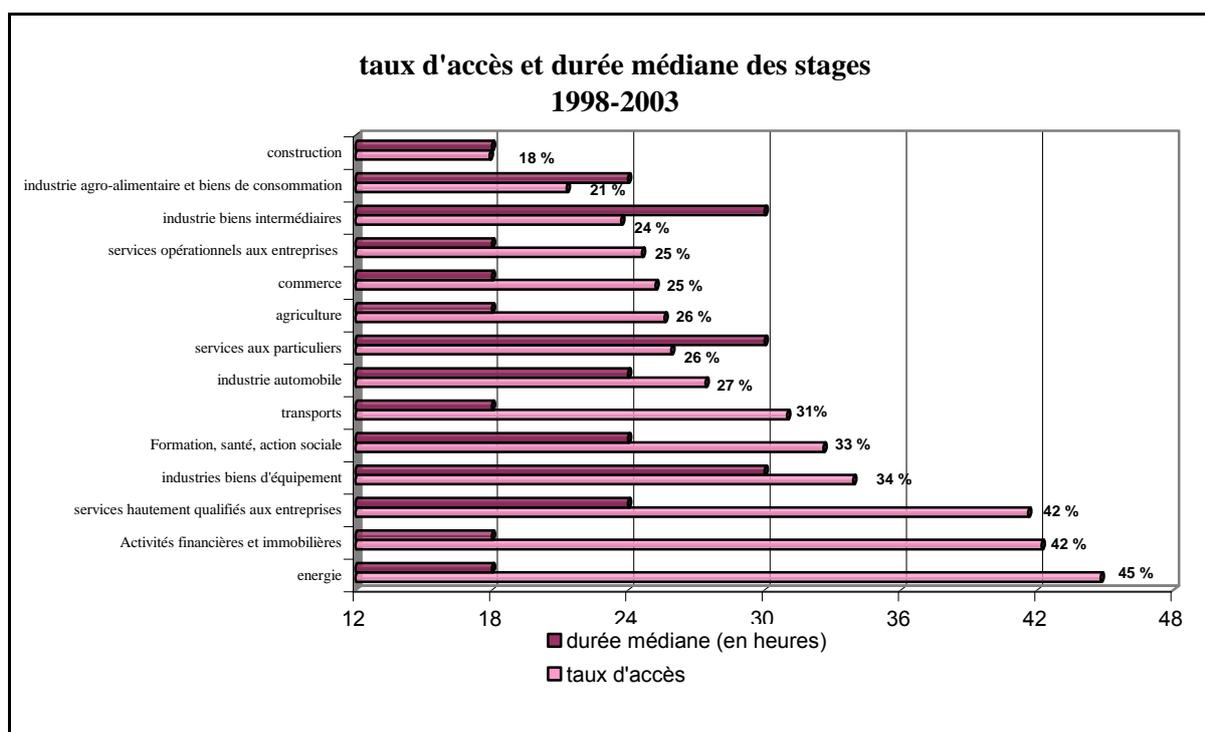
3. LIENS ENTRE LE CHANGEMENT DE POSTE ET L'ACCÈS À LA FPC SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

3.1. Positionnement des secteurs en termes de taux d'accès et de taux de changement de poste

3.1.1. Des résultats en termes de taux d'accès similaires à ceux observés dans les sources entreprise

Établie en fonction de la proportion de salariés accédant au moins une fois à la formation de type cours et stages durant la période 1998-2003, la hiérarchie des secteurs issue de FQP se déforme très peu par rapport à celle observée à partir de sources entreprises⁸.

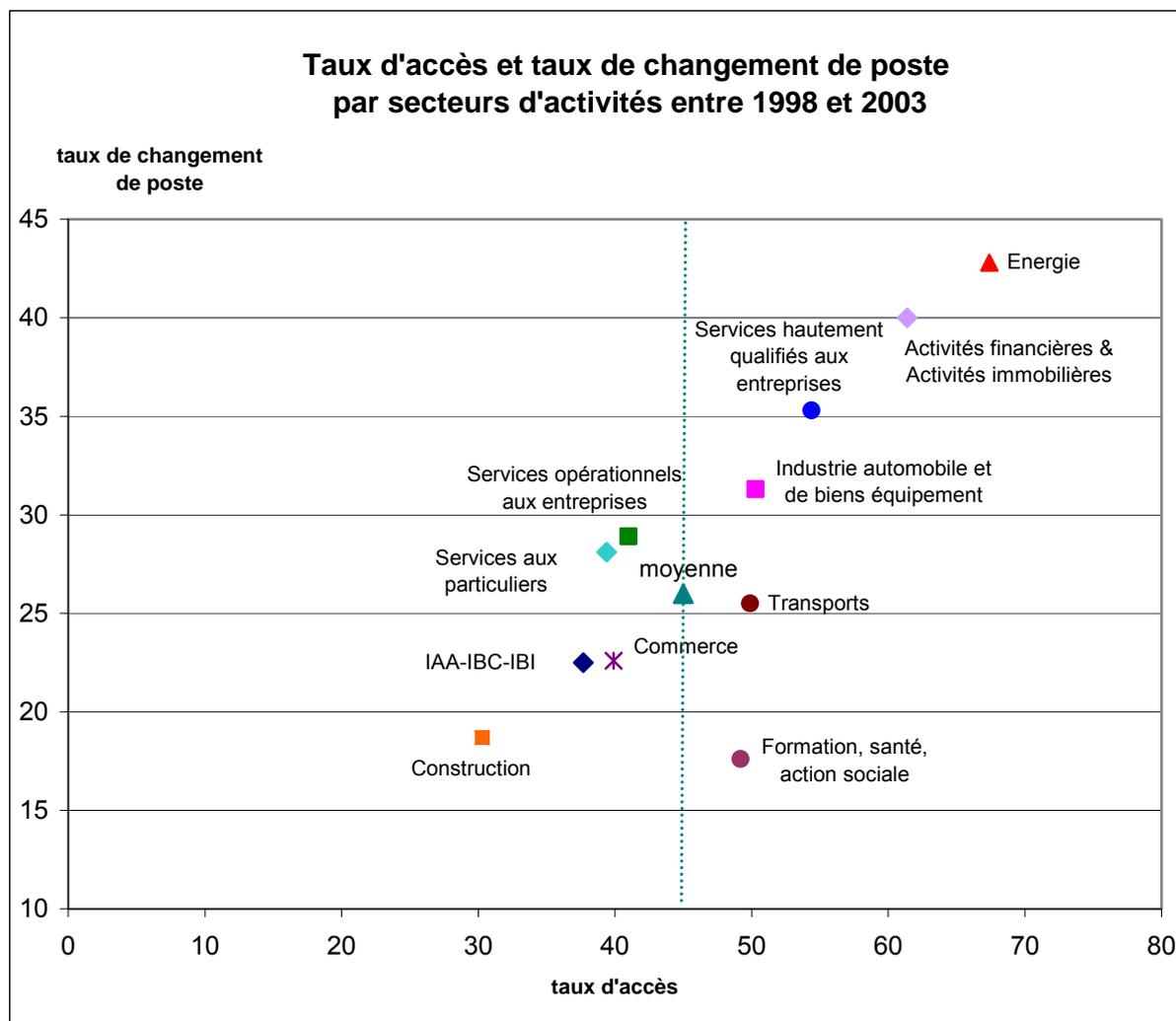
On retrouve des secteurs à forte tradition de formation continue comme l'énergie, les activités financières et immobilières ainsi que les services hautement qualifiés aux entreprises. Le maximum est atteint pour le secteur de l'énergie avec près de 45 % de l'ensemble des salariés qui déclarent avoir suivi au moins une formation durant la période. Ces secteurs, dont on sait que ce sont eux qui consacrent le plus de moyens à la formation professionnelle (le taux d'accès est généralement fortement corrélé positivement au taux de participation financière), privilégient plutôt des formations plus courtes que les autres secteurs.



Ce découpage en secteur a été retenu afin de rendre possibles les comparaisons entre FQP et les sources sur la formation professionnelle continue issues de données sur les entreprises (2483, CVTS). Il en résulte des taux d'accès quelque peu différents de ceux présentés ci-après. En effet, seuls les cours et stages sont pris en compte et le champ n'est pas réduit aux salariés ayant cinq ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

⁸ Déclarations fiscales 2483 sur le financement de la formation professionnelle par les entreprises de dix salariés et plus et enquête européenne sur la formation continue en entreprise (CVTS).

3.1.2. Position relative des secteurs selon leur taux d'accès à la formation et le taux de changement de poste



Le graphique ci-dessus distingue nettement les secteurs où pour les salariés, formation et changement de poste sont plus importants que dans le reste de la population. Ce sont ceux de l'énergie, des activités financières et immobilières et des services hautement qualifiés aux entreprises qui se caractérisent aussi par une sous représentation des ouvriers contrairement aux employés qualifiés, professions intermédiaires et cadres. Ces secteurs ont par ailleurs plus recours au cours et stages qu'aux autres types de formation.

Les salariés ayant suivi une formation et les salariés ayant changé de poste sont aussi mais dans une moindre mesure que précédemment surreprésentés dans les secteurs de l'industrie des biens d'équipement et de l'industrie automobile. Ces secteurs fortement masculinisés se caractérisent par une proportion d'ouvriers nettement supérieure à la moyenne (qualifiés pour le premier et qualifiés et non qualifiés pour le second). L'industrie automobile a par ailleurs plus recourt qu'en moyenne à la formation en situation de travail.

Pour les services opérationnels aux entreprises et les services aux particuliers, les opportunités de changement sont bien présentes. Ce sont des secteurs composés de salariés jeunes (près de 65 % ont moins de 40 ans en 1998 contre 51 % en moyenne), avec une surreprésentation des ouvriers et employés non qualifiés. Le recours à la formation n'y est cependant pas très important.

A contrario, les secteurs des transports (83 % de salariés hommes) et de la formation, santé et action sociale (70 % de salariés femmes) se caractérisent par des taux d'accès à la formation nettement plus élevés qu'en moyenne alors que les opportunités de changement de poste y sont plus rares.

Enfin, dans les secteurs des industries agro-alimentaires, de biens de consommation et de biens intermédiaires, du commerce, et de la construction, les taux d'accès peu élevés s'accompagnent de changement de poste très peu fréquents. La part des ouvriers est plus forte qu'en moyenne pour les secteurs de l'industrie et de la construction, le commerce se caractérisant par une part très importante d'employés non qualifiés. On peut aussi souligner concernant ces secteurs des caractéristiques typiques en termes de structure selon le sexe et selon l'âge : En effet, le secteur de la construction est marqué par une très forte proportion de salariés hommes (92 % contre 64 % en moyenne) et le secteur des industries agro-alimentaires, de biens de consommation et de biens intermédiaires par une part de salariés jeunes plus importante qu'en moyenne (57 % ont moins de 40 ans en 1998 contre 51 % en moyenne). Enfin il est intéressant de souligner que, si les salariés se forment, c'est plus souvent qu'ailleurs en situation de travail.

3.2. Effet sectoriel sur le taux d'accès et le taux de changement de poste

Les modèles logistiques présentés dans la partie 1.1. sur les probabilités d'accéder à la formation et les probabilités de changer de poste montrent que toutes choses égales par ailleurs, le fait d'appartenir aux secteurs de la construction, des Industries agricoles et alimentaires, des Industries des biens de consommation, des industries des biens intermédiaires et du commerce diminuent les chances d'accéder à la formation. On peut noter qu'aucun effet sectoriel positif significatif sur le fait d'accéder à la formation n'a été mis en évidence. Quand on s'intéresse aux probabilités de changement de poste, on note des effets propres au fait d'appartenir aux secteurs des activités financières et immobilières et de l'énergie où les chances de changer de postes sont toutes choses égales par ailleurs plus importantes que dans les autres secteurs et du secteur de la formation, éducation, santé et action sociale où l'on constate le contraire.

Ceci peut-être résumé dans le tableau suivant :

	Effet sectoriel positif	Effet sectoriel négatif
Taux d'accès à la formation		<ul style="list-style-type: none"> • Industries agricole et alimentaire et industries de biens de consommation • Industries de biens intermédiaires • Construction • Commerce
Taux de changement de poste	<ul style="list-style-type: none"> • Énergie • Activités financières et immobilières 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation, Education, Santé et action sociale

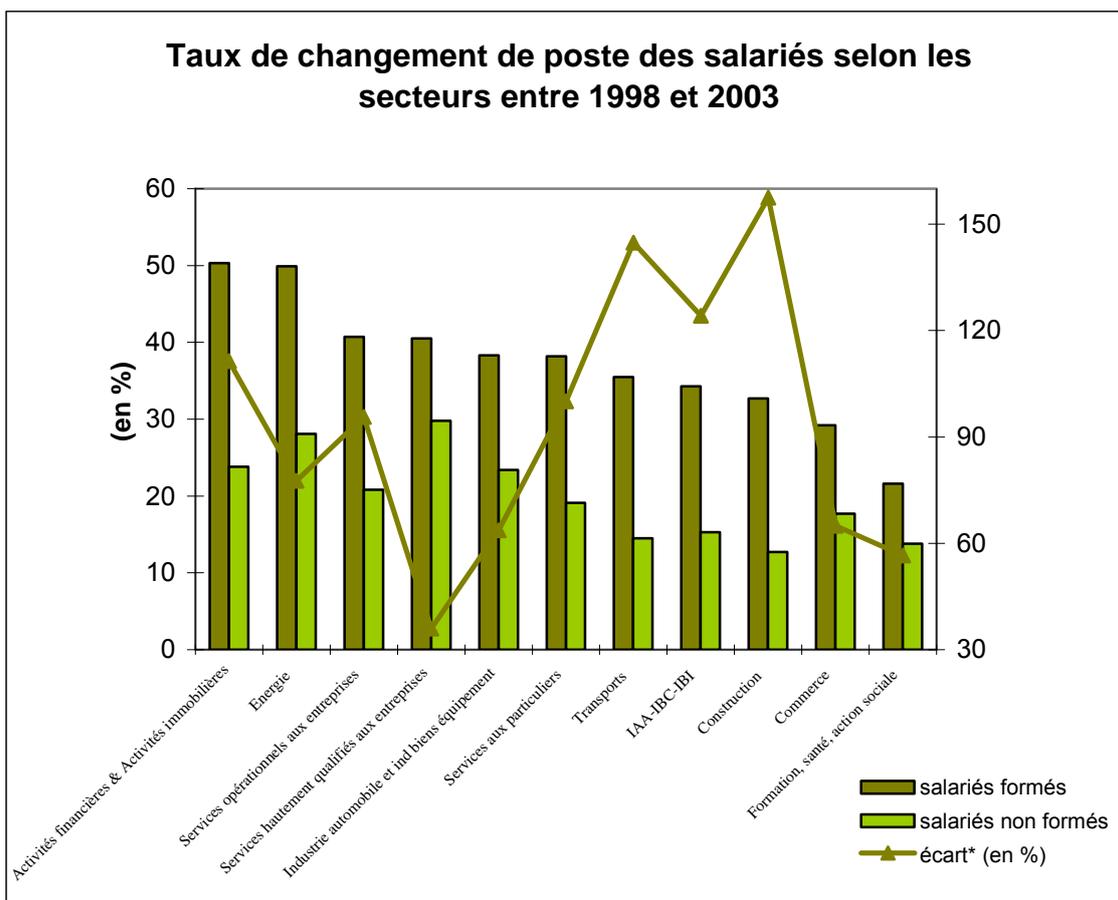
taux d'accès élevé
taux d'accès moyen
taux d'accès faible

Cette première analyse sectorielle permet certes de positionner les secteurs et de repérer, s'ils existent, les effets sectoriels par rapport au taux d'accès et au taux de changement de poste mais n'identifie pas le lien entre les deux indicateurs.

3.3. Un lien formation-changement de poste différencié selon les secteurs

Comme cela a été vu, il existe un lien positif entre formation et changement de poste. Lorsqu'un salarié a suivi une formation, il a plus de chance d'avoir changé de poste durant la période que s'il n'a pas suivi de formation et ce quelque soit le secteur d'appartenance. De même, un salarié qui a changé de poste durant la période considérée, a plus de chances d'avoir été formé que s'il n'a pas bougé.

Ce lien semble cependant varier d'un secteur à l'autre.



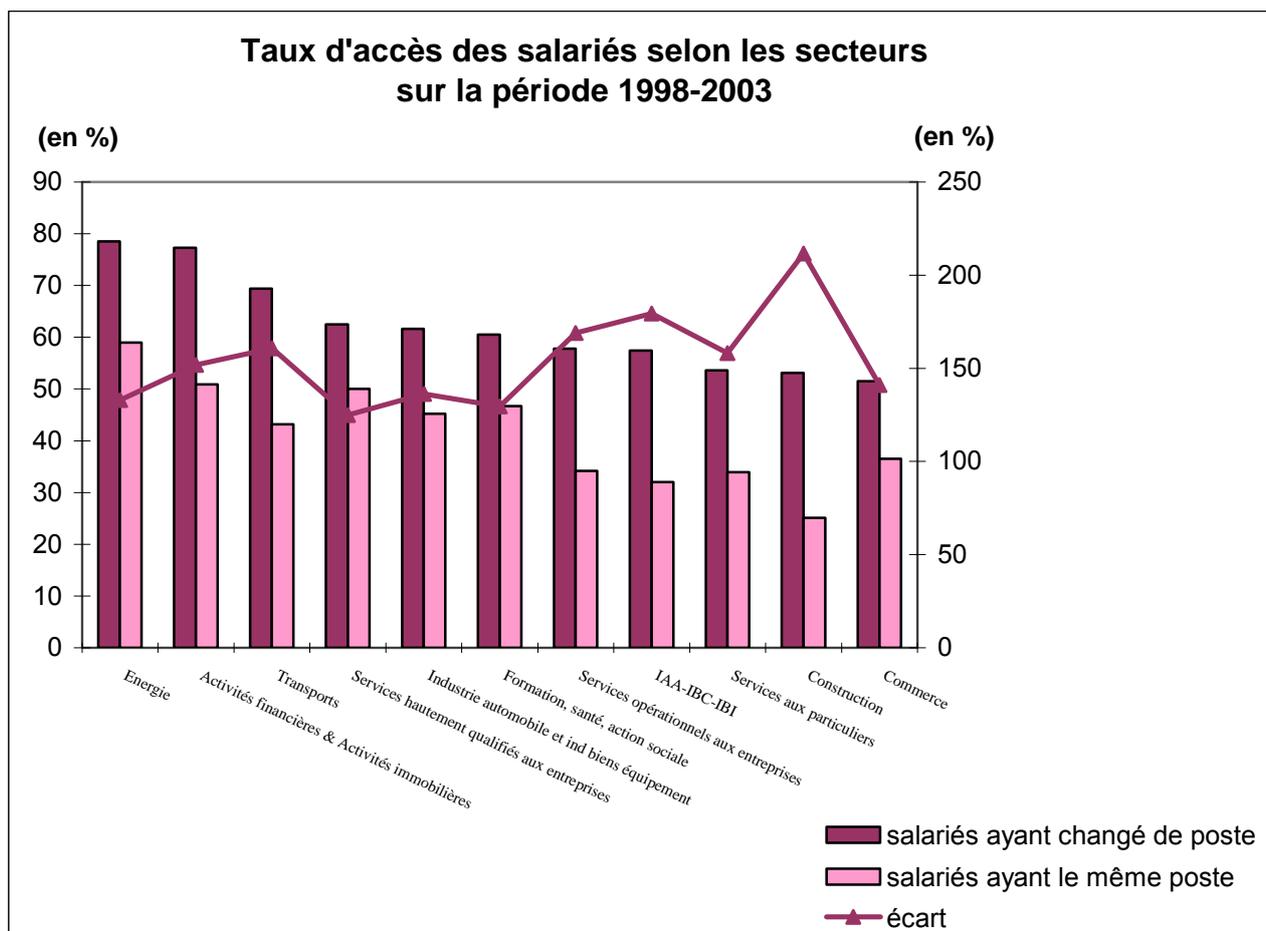
* écart relatif entre les taux de changement de poste des salariés formés et les taux de changement de poste des salariés non formés

Ainsi ce sont les secteurs les plus formateurs comme les activités financières et immobilières, l'énergie, et les services hautement qualifiés aux entreprises dont les salariés formés ont les taux de changement de poste les plus importants. Pour l'énergie et les activités immobilières et financières, on a pu constater un effet sectoriel fort sur la probabilité de changer de poste. Ce sont des secteurs concentrés, très formateurs et à main d'œuvre qualifiée. Dans ces deux catégories de secteurs, l'accès à la formation est plus égalitaire : les taux d'accès des cadres-professions intermédiaires sont proches des taux d'accès des autres catégories de salariés. Pour le secteur des activités financières et immobilières 50 % des salariés ayant suivi au moins une formation ont changé de poste durant la période alors que parmi ceux qui n'ont pas suivi de formation, ils ne sont que 24 %. Le secteur des services hautement qualifiés aux entreprises se distingue par une part de cadres-professions intermédiaires très élevée (52,2 %) qui semble à l'origine du fort taux d'accès du secteur et du fort taux de changement. Cependant, l'écart relatif entre les salariés formés ayant changé de poste et les salariés non formés ayant changé de poste est le plus faible parmi l'ensemble des secteurs.

De la même façon, dans le secteur de la formation, santé, éducation et action sociale, le taux de changement de poste des salariés formés est proche du taux de changement des salariés non formés. On a pu voir que le fait d'appartenir à ce secteur diminuait toutes choses égales par ailleurs les chances de changer de poste.

Concernant les secteurs de la construction, des transports et des industries agro-alimentaires, de biens intermédiaires et de biens de consommation, les taux de changement peu élevés (18,7 %) masquent des écarts significatifs selon que l'on observe les salariés formés ou les salariés non formés. Il existe un réel avantage en termes de changement de poste pour les salariés ayant suivi une formation. Ainsi le secteur de la construction est particulièrement intéressant : le taux de changement des salariés formés est de 32,7 % alors qu'il n'est que 12,7 % pour les salariés n'ayant pas suivi de formation.

De la même manière peuvent être représentés graphiquement les secteurs selon leur taux d'accès et ce pour trois types de population : les salariés ayant changé de poste pendant la période, les salariés ayant gardé le même poste et la population totale.



*écart relatif entre les taux d'accès des salariés ayant changé de poste et les taux d'accès des salariés ayant gardé le même poste sur la période

L'analyse de ce graphique amène à des commentaires très proches de ceux faits précédemment. Ainsi ce sont les secteurs où les salariés changent le plus (les activités financières et immobilières, l'énergie, et les services aux entreprises) que ces derniers se forment davantage.

On note aussi pour le secteur de la construction, des industries agro-alimentaires, de biens intermédiaires et de biens de consommation, un net avantage aux salariés ayant changé de poste par rapport à ceux ayant gardé le même poste en termes de participation à au moins une formation. Dans le secteur de la construction, alors que 25 % des salariés ayant le même poste entre 1998 et 2003 ont suivi au moins une formation, ils sont plus de 53 % parmi ceux qui ont bougé. Ainsi, l'écart relatif en termes de taux d'accès entre les salariés ayant changé et ceux ayant occupé le même poste sur la période est pour le secteur de la construction le plus important parmi l'ensemble des secteurs.

On a pu jusqu'ici mesurer le lien plus ou moins important selon les secteurs entre accès à la formation et taux de changement par l'écart entre le taux de changement des salariés formés et celui des salariés non formés confirmés par l'écart entre le taux d'accès des salariés ayant changé de poste et celui des salariés ayant gardé le même poste.

Ces résultats se confirment lorsqu'on calcule la probabilité d'avoir changé de poste pour un salarié sachant qu'il a suivi une formation comparativement à ceux qui n'ont pas suivi de formation et la probabilité pour un salarié de s'être formé sachant qu'il a changé de poste comparativement aux salariés qui n'ont pas changé de poste. Quel que soit le secteur, ces probabilités (issues des modèles logit présentés dans la partie 1.1) sont toujours supérieures à 1 et indiquent donc que se former procure un avantage en termes de changement de poste et parallèlement que changer de poste procure un avantage en termes d'accès à la formation.

On peut en outre hiérarchiser les secteurs selon l'importance de ces probabilités.

**Probabilité de changer de poste pour les individus ayant
suivi une formation par rapport aux individus non formés**

(toutes choses égales par ailleurs : catégorie socioprofessionnelle, taille d'entreprises, diplôme, âge, sexe)

Secteurs d'activité	Probabilité
Energie	2,82
Transport	2,63
Activités financières & Activités immobilières	2,58
Construction	2,38
IAA-IBC-IBI	2,13
Services aux particuliers	1,92
Commerce	1,66
Services opérationnels aux entreprises	1,65
IA-IBE	1,53
Formation, santé, action sociale	1,34
Services hautement qualifiés aux entreprises	1,07

**Probabilité d'accéder à la formation pour les individus ayant
changé d'emploi par rapport aux individus n'ayant pas changé d'emploi**

(toutes choses égales par ailleurs : catégorie socioprofessionnelle, taille d'entreprises, diplôme, âge, sexe)

Secteurs d'activité	Probabilité
Energie	2,77
Transport	2,62
Activités financières & Activités immobilières	2,46
Construction	2,30
IAA-IBC-IBI	2,11
Services aux particuliers	1,94
Commerce	1,67
Services opérationnels aux entreprises	1,65
IA-IBE	1,53
Formation, santé, action sociale	1,33
Services hautement qualifiés aux entreprises	1,12

Tous ces résultats nous amènent à dresser le tableau suivant :

	Lien formation changement fort	Lien formation changement plus faible
Taux d'accès élevé	Energie Activités financières et immobilières	Services hautement qualifiés aux entreprises
Taux d'accès moyen	Automobile-Industrie de biens d'équipement transports	Formation, santé, action sociale Services opérationnels aux entreprises Services aux particuliers
Taux d'accès faible	Construction IAA-IBC-IBI	Commerce

Outre des taux d'accès et de changement de poste élevés, ce tableau souligne ce à quoi on s'attendait à savoir un lien fort entre taux d'accès et taux de changement pour les secteurs de l'énergie et des activités financières et immobilières. On peut penser que le recours à la formation vise ici à accompagner ou à anticiper les changements qui sont nombreux.

Un constat moins intuitif est le lien fort pour les secteurs de la construction, des industries agro-alimentaires, de consommation et de biens intermédiaires qui sont les secteurs où les taux d'accès sont les plus faibles. Ce que montraient Bollenot-Paul (1994) sur l'impact de la formation en termes d'augmentation salariale à savoir le fait que la formation a tendance à être plus rémunérée dans les entreprises et les secteurs où elle est la moins banalisée peut s'appliquer ici en termes de changements de poste. Les secteurs de la construction, des industries agro-alimentaires, de consommation et de biens intermédiaires sont les secteurs où les taux d'accès sont les plus faibles et où les opportunités de changement sont parmi les moins importantes mais ils sont

aussi ceux où le lien entre formation et changement est le plus fort. Souvent caractérisés comme cumulant de nombreux handicaps – forte proportion de non-diplômés, faiblesse des niveaux de qualification, possibilités de promotions réduites, accès à la formation faible – ils apparaissent ancrer la formation dans une interdépendance forte avec les changements de poste : les individus qui se forment ont plus de deux fois plus de chances d’avoir changé ou de changer de poste par rapport à ceux qui ne se forment pas et la réciproque est du même ordre. Rares étant la formation et les taux de changements de poste dans ces secteurs, on peut penser que la sélection s’opère plus qu’ailleurs sur les mêmes salariés. Les moyens financiers consacrés à la formation se concentreraient alors sur les salariés ayant changé ou allant changer de poste.

Ces secteurs peuvent ainsi être perçus comme organisant la professionnalisation de leurs salariés en cela qu’ils associent plus que les autres formations et mobilité interne. A contrario, les secteurs des services hautement qualifiés aux entreprises, de la formation, santé et action sociale semblent obéir à une autre logique de professionnalisation. L’usage important qu’ils font de la formation continue est probablement davantage lié à l’introduction constante de nouvelles techniques et méthodes n’induisant pas nécessairement de changement de poste ou encore à la plus forte mobilité externe des salariés, toutes formes de changement que l’analyse ne prend pas en compte. Ces observations sectorielles devraient aussi inciter à approfondir l’analyse pour mettre en évidence la variété des politiques d’entreprise notamment en fonction de leur taille.

CONCLUSION

A la différence du rôle joué par la formation initiale lors de l’insertion dans l’emploi, celui de la formation continue dans la construction du parcours professionnel demeure peu identifié. Cela contribue certainement à alimenter les constats sur le manque d’efficacité du dispositif de FPC (Cahuc, Zylberberg, 2006, Sénat, 2007). Or ce dispositif, issu de la loi de 1971, a ancré la formation continue dans l’entreprise et le travail. Une prise en compte plus importante de ses interactions avec le travail permettrait de mieux cerner son rôle. Les résultats partiels présentés dans cette note incitent à approfondir cette thématique.

Tout d’abord, une corrélation positive a pu être établie entre le changement de poste dans l’entreprise et la participation à la formation continue. Toutes choses égales par ailleurs, les chances d’accès à la formation sont quasiment doublées lorsqu’il y a changement de poste tout comme le sont les probabilités de changer de poste lorsqu’il y a participation à la formation. Les caractéristiques des salariés et celles des entreprises déterminent fortement ces probabilités. Ainsi, deux univers polaires se dessinent : l’un, composé de cadres et professions intermédiaires diplômés, appartenant aux grandes entreprises de l’énergie, de la finance et des services hautement qualifiés aux entreprises qui conjuguent formation continue et changement de poste ou de fonction ; l’autre, composé d’ouvriers et d’employés faiblement qualifiés, non-diplômés, travaillant dans les PME de la construction, des IAA, des biens de consommation et biens intermédiaires dont le faible accès à la formation continue s’accompagne d’une forte stabilité dans le travail.

Pourtant, l’analyse révèle aussi que la corrélation entre la formation et le changement de poste est plus marquée pour les catégories qui en sont le plus éloignées. Certes, les employés non-qualifiés et les ouvriers, en particulier les non-qualifiés, qui accèdent moins à la formation continue que les cadres et techniciens/agents de maîtrise, ont également des possibilités de changement plus restreintes dans le type d’activités professionnelles qui leur sont attribuées. En revanche, lorsqu’elles existent, ces possibilités se trouvent relativement plus souvent associées à la formation continue. On peut déduire de cette interdépendance plus prononcée qu’une organisation du travail favorisant le changement de poste contribuerait à une plus grande diffusion des pratiques de formation continue dans ces catégories et inversement que la diffusion de la formation continue permettrait d’ouvrir l’éventail des postes accessibles à ces catégories de salariés. En outre, le lien entre les opportunités de promotion et d’évolution salariale et l’accès à la formation continue s’avère également plus étroit pour les catégories les moins élevées dans la hiérarchie de l’entreprise.

L’analyse sectorielle permet quant à elle de positionner les secteurs selon une hiérarchie dépassant l’habituelle prise en compte de l’accès à la formation et des moyens financiers qui lui sont consacrés. Sans prétendre mesurer les effets et l’efficacité de la formation, cette approche illustre l’interdépendance de la formation et des changements de poste ou de fonction à l’intérieur de l’entreprise. Ainsi, des secteurs souvent caractérisés comme cumulant de nombreux handicaps – forte proportion de non-diplômés, faiblesse

des niveaux de qualification, possibilités de promotions réduites, accès à la formation faible – apparaissent ancrer la formation dans un lien fort avec les changements de poste. La formation, rare, y semble plutôt réservée aux salariés destinés à être mobiles dans l'entreprise. Dans ces secteurs, les salariés formés bénéficient d'un avantage relatif en termes de changement de poste par rapport aux autres salariés de leur secteur, ce qui creuserait les inégalités intra-sectorielles. Mais si l'on considère l'ensemble des salariés formés au regard de l'intensité du lien entre formation et changement de poste dans l'entreprise, alors le positionnement de ces secteurs leur est plus favorable que celui établi dans la hiérarchie classique selon le taux d'accès à la formation ou le taux de changement de poste. Sont concernés les secteurs de la construction et des industries agro-alimentaires, de consommation et de biens intermédiaires et dans une moindre mesure les secteurs de l'automobile-Industrie de biens d'équipement et des transports. Cette imbrication formation-changement de poste est également très présente pour certains secteurs très dépensiers en termes de formation (énergie et activités financières et immobilières). Les opportunités de se former et d'être mobiles sont très élevées et très liées entre elles. Ces deux types de secteurs peuvent ainsi être perçus comme organisant la professionnalisation de leurs salariés en cela qu'ils associent plus que les autres formations et mobilité. Reste à comprendre comment les salariés sont sélectionnés pour participer à ce processus, comment il est outillé et quel est le rôle respectif des divers acteurs concernés (salariés et entreprises).

Ces quelques résultats empiriques, encore trop limités, permettent d'entrevoir les effets bénéfiques des interactions entre formation continue et mobilité interne, a fortiori pour ceux qui en ont le moins l'opportunité. Une observation plus approfondie de ce processus serait d'autant plus nécessaire qu'il participe de la professionnalisation des salariés et qu'il est susceptible de déterminer à terme la sécurisation de leur parcours au-delà des frontières de l'entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

- Béret P., Dupray A. (1998) « La formation professionnelle continue : de l'accumulation des compétences à la validation de la performance », *Formation Emploi*, n°63, La documentation française
- Cahuc P., Zylberberg A. (2006), « La formation professionnelle des adultes : un système à la dérive », Rapport pour le COE de la CCIP
- Carle J.C., Sellier B. (2007) « Formation professionnelle : le droit de savoir », Rapport du Sénat n° 365
- Dubar C., Podevin G. (1990) « Formation et promotion en France depuis 20 ans », *Bref Céreq* n°59
- Goux D., Maurin E. (1997) « Les entreprises, les salariés et la formation continue », *Economie et statistique* n°306, INSEE
- Lainé F. (2003), « Les seniors et la formation continue », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, mars 2003, N°12.1
- Le Douaron P. (2007), « La formation professionnelle des adultes : plus d'immobilité que de dérive », *Formation Emploi*, n° 98, La documentation française
- Paul J.J. (1999), « La formation continue favorise-t-elle l'augmentation de salaire ? » in *La promotion sociale en France*, C. Dubar et C. Gadéa (eds), Septentrion
- Zamora Ph. (2006), « Changements organisationnels, technologiques et recours à la formation dans les entreprises industrielles » in *Réorganisations, changements du travail et renouvellement des compétences*, N. Greenan et J. Mairesse (dir.), Revue économique n°6, volume 57, Presse de Sciences Po

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2008.