

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

MÉTIER, ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle bénéficie de façon très variable aux différents métiers. Elle concerne davantage les cadres et professions intermédiaires et, plus précisément, par métier, les fonctionnaires, les professions de la santé, de la banque et des assurances et celles les plus en prise avec l'informatique. En revanche, la formation continue est beaucoup moins fréquente pour les ouvriers du bâtiment ou des industries légères et pour les métiers des services aux particuliers.

Pour toutes les catégories de qualification, les changements dans l'organisation du travail ou la mise en place de nouveaux équipements induisent un effort de formation plus soutenu. L'accès à la formation professionnelle est limité pour les travailleurs âgés, le phénomène étant particulièrement net pour les ingénieurs, les techniciens et les employés de commerce. Formation et mobilité se combinent différemment selon les situations. À la suite d'une formation financée par l'entreprise, la probabilité de changer d'entreprise est moindre. En revanche, les ouvriers et employés ayant suivi une formation en dehors du cadre du plan de formation ont tendance à changer plus souvent d'employeur. Les secteurs où l'on se forme le plus sont aussi ceux où la promotion au sein de l'entreprise est la plus fréquente.

Parmi les personnes en emploi en 1999 et 2000, 35 % ont suivi au moins une formation entre janvier 1999 et février 2000 (encadré méthodologique). L'accès à la formation est bien supérieur à celui des personnes au chômage les deux années consécutives (taux d'accès de 17,3 %) ou à celui des inactifs non retraités (taux d'accès de 3,9 %). Des différences sensibles existent cependant selon le métier occupé. Un écart de 1 à 13 sépare ainsi les employés de maison (environ 5 % d'entre eux ont bénéficié d'une formation) et les techniciens en électricité-électronique (taux d'accès de 65 %).

**Accès privilégié
pour les fonctionnaires,
les professionnels de la santé
et ceux les plus en prise
avec l'informatique**

De façon générale, qualification élevée et recours fréquent à la formation professionnelle vont de pair : 55,6 % des cadres n'ayant pas changé de métier ont ainsi bénéficié d'une formation entre janvier 1999 et février 2000, contre 50,4 % des professions intermédiaires, 32,7 %



des employés et 20,1 % des ouvriers. Le mode de gestion de la main-d'œuvre des employeurs et le contenu technique du métier (recours à des nouvelles technologies ou à des nouveaux produits, normes de qualité ou de sécurité à respecter, connaissances nécessaires à l'exercice du métier) sont également déterminants. L'accès à la formation continue est ainsi fréquent pour tous les métiers de la fonction publique ou des banques et assurances. Dans ces deux secteurs, où l'emploi est stable, un accès élargi à la formation professionnelle est proposé aux salariés. La formation est aussi importante dans des métiers fortement en prise avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication, comme les techniciens en électricité-électronique et les informaticiens (graphique 1), et plus généralement dans les métiers où l'utilisation de la bureautique est fréquent. Dans les professions de la santé (médecins, infirmiers, sages-femmes, professions para-médicales) où le renouvellement des

technologies est rapide, de même que les règles de sécurité importantes, le recours à la formation continue est aussi élevé.

Le nombre de formations suivies, ou la durée totale de la formation, constituent des indicateurs complémentaires pour apprécier le

Encadré

SOURCE UTILISÉE ET MÉTHODOLOGIE

Les résultats sont issus de l'enquête « Formation continue 2000 ». Complémentaire à l'enquête Emploi, réalisée par l'INSEE en mars 2000, elle a été conçue en collaboration entre le CEREQ (Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications), la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) du Ministère de l'Emploi et de la solidarité, la DPD (Direction de la programmation et du développement) du Ministère de l'Éducation nationale, le Commissariat général du plan et le Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle.

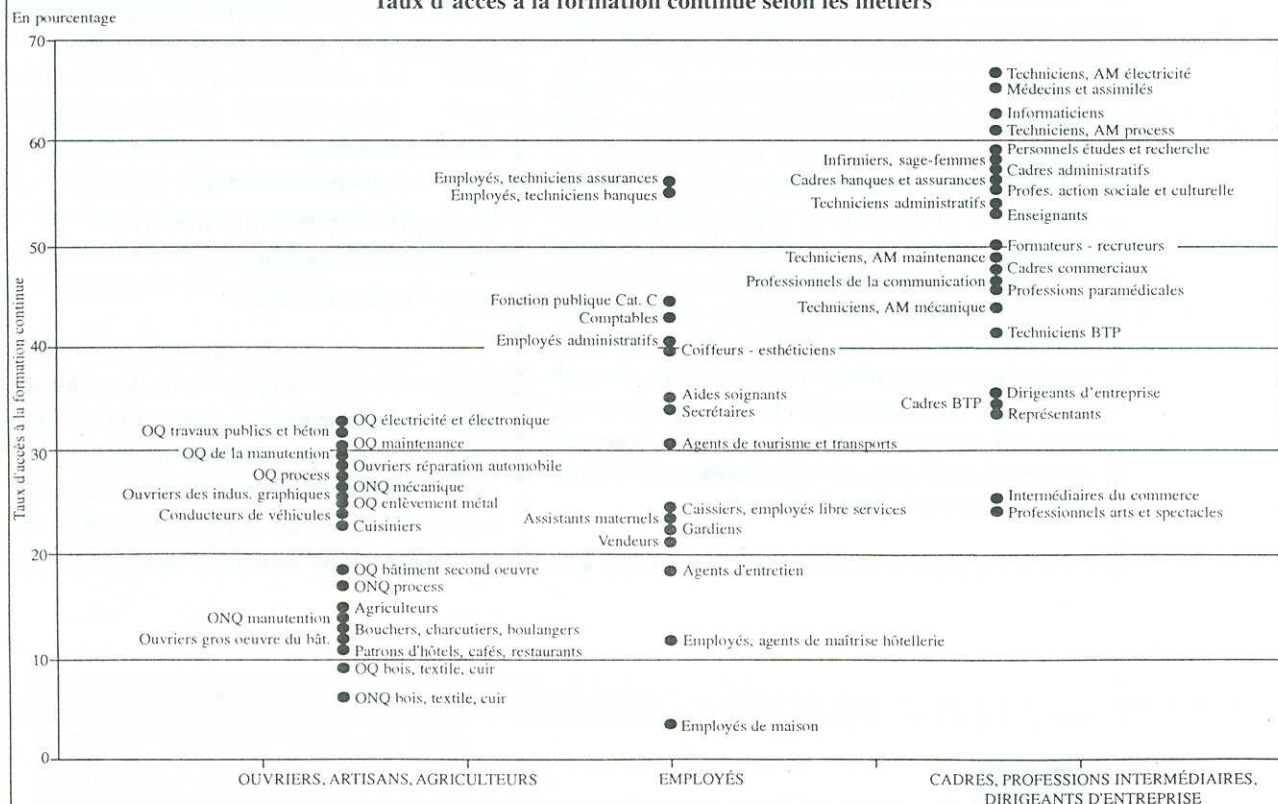
28 700 personnes, âgées de 15 à 65 ans et ayant terminé leurs études initiales, ont été interrogées en face à face sur les formations qu'elles ont suivies depuis la fin de leurs études.

La définition de la formation retenue par l'enquête inclut aussi bien les formations en alternance et les stages que les formations en situation de travail et les pratiques d'auto-formation, que celles-ci aient été entreprises dans un objectif professionnel ou personnel. Le questionnaire comporte une interrogation sur les formations suivies, particulièrement détaillée pour les formations de la dernière période (janvier 1999 à février 2000).

Pour analyser le recours plus ou moins important à la formation continue, l'indicateur le plus couramment utilisé est le taux d'accès à la formation continue : il représente la part, en pourcentage, des individus ayant suivi au moins une formation entre janvier 1999 et février 2000.

Les taux d'accès sont calculés pour les individus occupant un emploi à la fois en mars 1999 et en mars 2000. Les données par métier sont exploitées par famille professionnelle. Afin de neutraliser les perturbations liées à d'éventuels changements de métier en cours d'année, elles ne concernent que les individus n'ayant pas changé de famille professionnelle entre les deux dates. L'analyse de la formation continue, croisant l'organisation du travail ou l'âge avec la qualification, est conduite avec une nomenclature de qualification plus large : les catégories socioprofessionnelles. On considère alors l'ensemble des individus n'ayant pas changé de catégorie socioprofessionnelle entre les deux dates.

Graphique 1
Taux d'accès à la formation continue selon les métiers



Source : enquête « Formation continue 2000 » ; traitement : MES-DARES.

recours à la formation professionnelle. Les médecins suivent le nombre le plus important de formations (3,5 en moyenne par actif formé entre janvier 1999 et février 2000). Arrivent ensuite les cadres des banques et assurances, les formateurs-recruteurs et les coiffeurs-esthéticiens (2,4 formations en moyenne). Parmi les 25 métiers où le taux d'accès à la formation est le plus élevé, ce sont les informaticiens, les militaires ou policiers, les professionnels de l'action sociale et les professionnels de la communication qui suivent les formations les plus longues. En revanche, elle sont plus courtes pour les médecins, les employés et techniciens de la banque ou des assurances, les fonctionnaires de catégorie B et les comptables.

D'autres métiers se distinguent, au contraire, par un accès limité à la formation continue (graphique 1). Il s'agit des métiers liés à des services aux particuliers (bouchers, charcutiers, boulangers, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie, patrons d'hôtels-café-restaurants, employés de maison), des ouvriers des industries légères et du bâtiment (ouvriers du textile et du cuir ou du bois, ouvriers du gros œuvre en bâtiment). Les disparités d'accès à la formation continue sont plus fortes au sein du monde des employés que de celui des ouvriers. Les employés qui accèdent le moins à la formation continue correspondent, dans leur quasi-totalité, à la sphère des employés que l'on considère comme étant les moins qualifiés (1).

Les changements organisationnels dans le travail s'accompagnent d'une formation continue plus élevée

Le contexte organisationnel dans lequel se trouve le salarié joue un rôle important vis-à-vis de l'accès

à la formation continue. À catégorie de qualification identique, les salariés présents dans des services où se sont mis en place récemment de nouveaux équipements ou une nouvelle organisation du travail suivent davantage des formations professionnelles (graphique 2). Les écarts sont particulièrement élevés chez les employés, les professions intermédiaires de type administratif ou technique et les ouvriers qualifiés ; en revanche, les disparités sont beaucoup moins importantes pour les cadres ou les professions intermédiaires de la santé ou de l'enseignement. En cas de changement organisationnel, tous les emplois non ouvriers bénéficient plus fréquemment de formations en bureautique ou informatique. Les ouvriers et agents de maîtrise suivent davantage de formations dans les domaines des techniques industrielles ou de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Les formations en bureautique et informatique constituent la spécialité la plus couramment dispensée. Elles représentent 24 % des formations pour les personnes en emploi, et elles se sont développées rapidement dans les années récentes (Goux, Zamora, 2001). Viennent ensuite les formations en techniques industrielles (13 %), les formations en ressources humaines et

en communication, et celles concernant les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité (environ 10 % chacune). Les spécialités de formation recouvrent naturellement les domaines professionnels exercés. Ainsi, davantage de formations aux techniques industrielles sont dispensées à des titulaires de métiers de l'industrie et davantage de formations générales ou en gestion-économie sont assurées pour les métiers de la gestion ou des banques et assurances (tableau 1). Les formations en bureautique et informatique sont aussi l'apanage des domaines professionnels du tertiaire administratif. Mais des formations ne correspondant pas au « cœur de métier » sont également assurées. Dans l'industrie, les métiers de l'électricité-électronique et, à un degré moindre, ceux des industries de process bénéficient ainsi de formations générales ou spécialisées dans les ressources humaines et la communication. Ces dernières profitent également aux métiers de la santé. Ces cas de

(1) - Au sujet de la mesure de la qualification au sein du monde des employés voir G. Burnod et A. Chenu, « Employés qualifiés et employés non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », Travail et Emploi, n° 86, DARES, 2000, ainsi que O. Charodon, « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », Insee Première, n° 796, Insee, 2001.

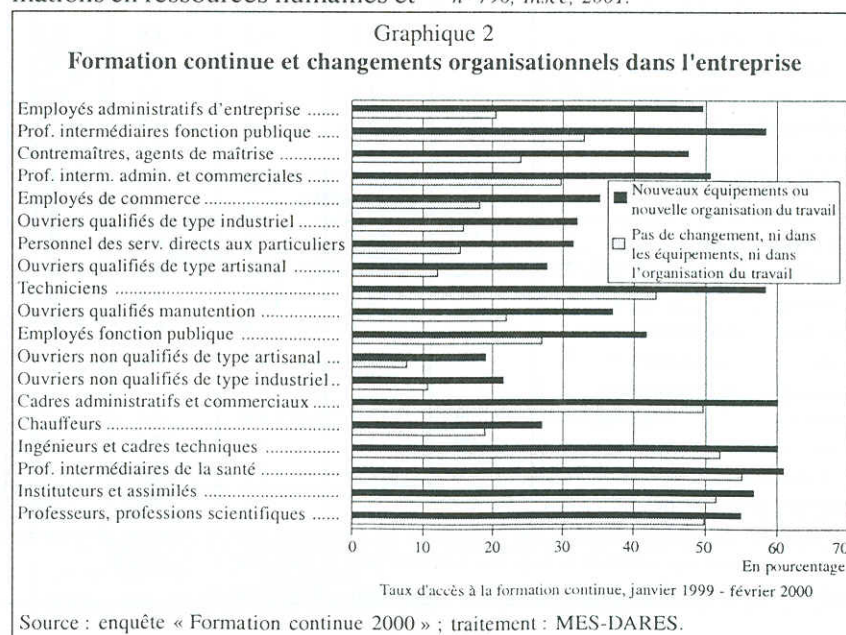
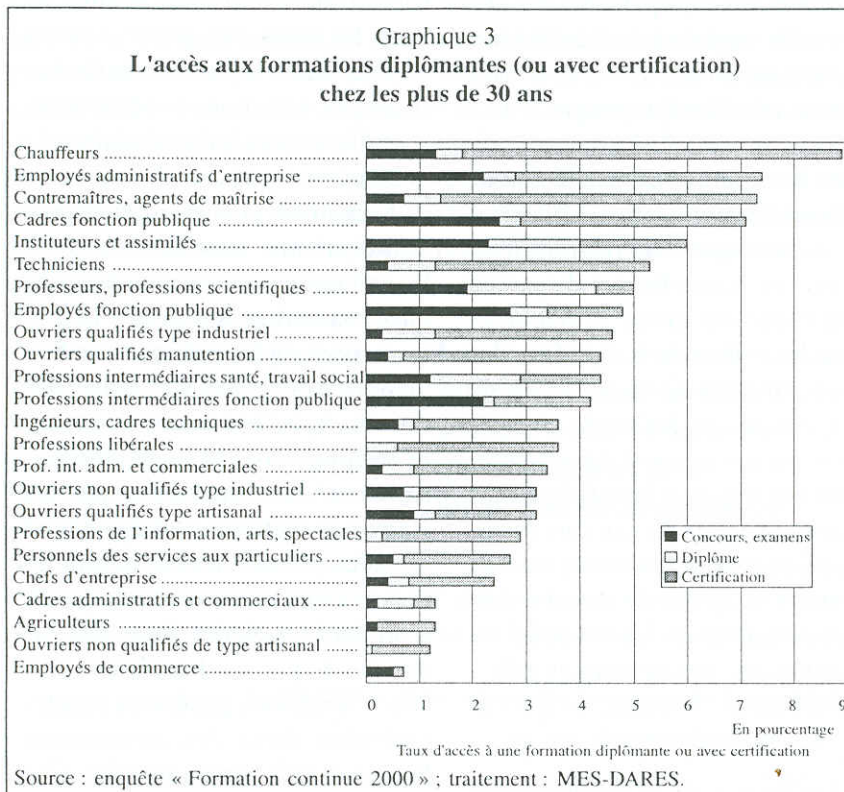


figure peuvent correspondre à des politiques globales de gestion de la main-d'œuvre plus favorables à la formation continue dans certains

secteurs. Les formations ainsi dispensées peuvent aussi permettre l'acquisition de compétences plus élargies que les compétences stric-

tement techniques, notamment dans les métiers où l'organisation collective du travail, la relation avec le client ou la gestion du temps de travail tiennent une place de plus en plus importante.



Plus de formations diplômantes ou associées à une certification professionnelle dans la fonction publique et les métiers de l'industrie

Certaines formations conduisent à un examen, un concours, un diplôme, ou encore font l'objet d'une certification professionnelle. Représentant 13,1 % de l'ensemble des formations, elles n'ont bénéficié qu'à 4,6 % des personnes en emploi. La proportion est cependant plus importante (8,7 %) chez les moins de 30 ans, avec un pic pour les policiers et militaires, les professions intermédiaires de la santé et du travail social et les per-

Tableau 1
Taux d'accès à la formation continue par domaine professionnel et type de formation pour les non-cadres

Domaine professionnel	Type de formation								
	Formations générales et disciplinaires + langues	Secrétariat, bureautique, informatique	Commerce, vente, marketing	Ressources humaines, communication	Techniques industrielles	Médico-social, formations pédagogiques	Hygiène, sécurité, secourisme, conditions de travail	Autres* formations	Toutes formations
Agriculture	2,2	2,3	0,6	1,4	8,1	0,5	0,8	1,7	17,5
Bâtiment, travaux publics	1,7	3,1	0,9	0,5	8,2	0,2	4,5	2,8	21,9
Électricité, électronique	3,6	12,9	1,6	4,0	18,5	0	5,1	3,5	49,2
Mécanique, travail des métaux	1,4	3,3	0,9	1,3	12,9	0,1	4,1	3,1	27,2
Industrie de process	3,1	6,1	0,7	3,0	11,1	0,3	8,2	2,3	34,9
Industries légères	0,5	2,1	0,7	0,3	4,7	0	3,6	3,8	15,8
Maintenance	3,1	4,9	1,2	1,2	19,4	0,8	6,7	1,4	38,8
Tourisme et transports	2,4	3,0	1,4	1,5	4,0	0,3	6,1	7,5	26,1
Artisanat	1,3	2,2	0,0	1,5	5,1	0,0	0,0	3,1	13,3
Gestion, administration	8,7	21,4	2,8	2,6	1,1	0,8	1,1	2,9	41,4
Informatique	3,2	36,8	1,5	1,1	5,7	1,1	1,6	3,7	54,7
Fonction publique	11,9	20,1	1,9	6,0	0,7	1,1	1,2	2,6	45,7
Banques et assurances	16,2	17,2	15,0	5,7	0,2	0,7	0,8	0,6	56,4
Commerce	3,5	4,9	12,3	1,9	2,4	0,3	0,9	1,4	27,6
Hôtellerie, restauration, alimentation	2,2	1,1	3,4	0,8	1,7	0,3	3,2	1,1	14,0
Services aux particuliers	2,6	2,2	0,9	2,2	1,5	3,9	6,8	3,3	23,2
Communication, information, spectacles	7,4	19,7	3,0	2,1	2,5	1,0	0,6	1,5	37,8
Santé	4,0	4,5	1,0	7,0	1,0	24,4	3,5	3,2	48,5
Enseignement	8,9	11,6	1,1	4,9	0,7	21,7	1,9	2,6	53,4
Ensemble hors cadres	4,4	7,5	2,7	2,6	4,8	3,4	3,7	3,0	32,0

* - Les autres formations comprennent, notamment, les formations dans le domaine des transports et dans les activités sportives et de loisirs.
En grisé : valeurs supérieures à la moyenne nationale pour la spécialité de formation.
Source : enquête « Formation continue 2000 » ; traitement : MES-DARES.

sonnels de services aux particuliers, ces derniers étant notamment nombreux à suivre des formations en alternance. Pour les travailleurs de plus de 30 ans, la part des bénéficiaires de ce type de formation atteint son maximal pour les chauffeurs, les employés administratifs d'entreprise, les contremaîtres et agents de maîtrise et les cadres de la fonction publique (graphique 3). Le taux de suivi de ces formations n'est pas dans l'exact sillage du taux d'accès général à la formation continue et il ne suit pas non plus strictement le niveau hiérarchique des qualifications. Il existe ainsi certaines spécificités liées à la pratique du métier ou à la gestion de la main-d'œuvre par les entreprises. Les salariés de la fonction publique sont plus nombreux à suivre des formations conduisant à un examen ou un concours qui constituent la voie principale d'accès à la promotion. Acquérir un diplôme *via* une formation continue est aussi relativement fréquent dans les métiers de la santé et de l'enseignement. Les chauffeurs routiers sont amenés à suivre de nombreuses certifications pour remplir certaines obligations réglementaires. Techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés de type industriel bénéficient aussi de nombreuses formations certifiantes, ce qui s'inscrit sans doute dans une plus longue tradition des pratiques de certification de la qualification dans l'industrie. Inversement, les ouvriers non qualifiés de type artisanal et les employés de commerce, déjà mal lotis en ce qui concerne le taux d'accès général à la formation, sont particulièrement peu nombreux à suivre de telles formations.

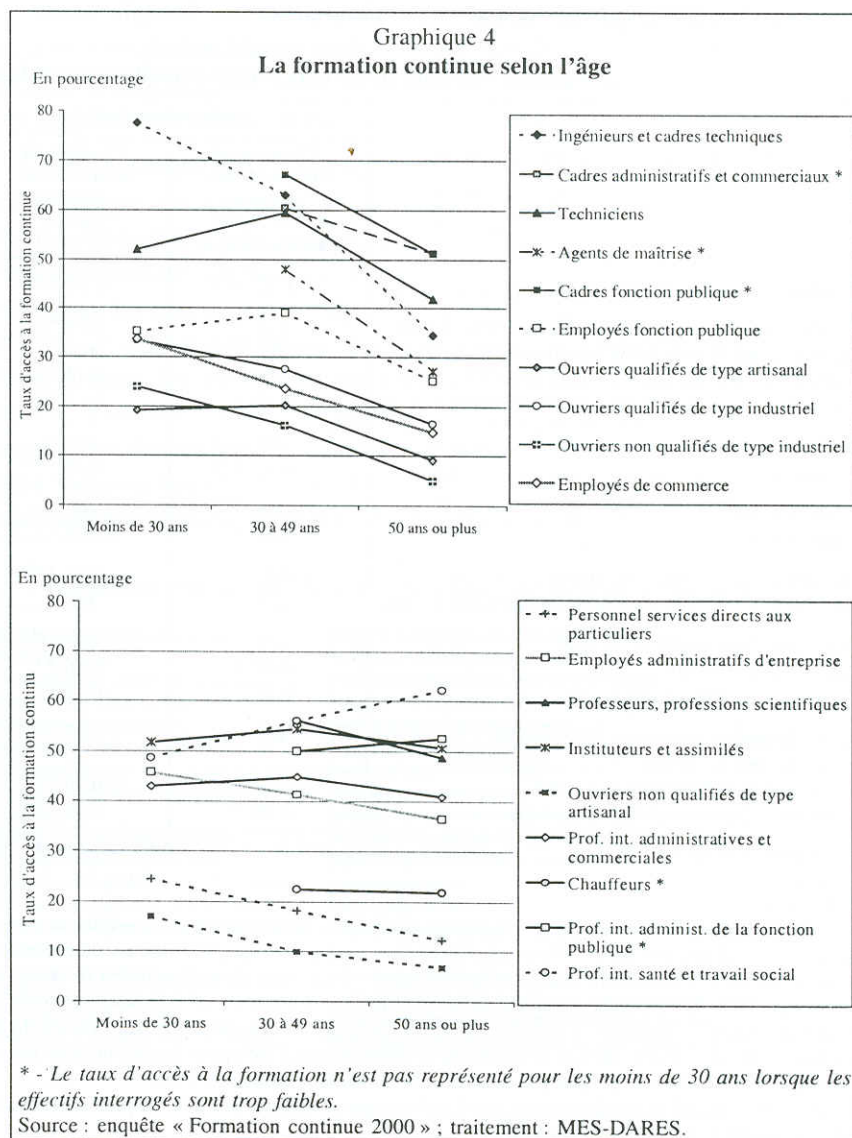
(2) - L'écart persiste si on se limite à la population des formés de janvier 1999 à février 2000 (21 % d'expression de besoins non satisfaits chez les plus âgés contre 30 % chez les 30-49 ans) ou des non formés (respectivement 13 % et 23 %).

Accès beaucoup plus faible pour les ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise âgés

Tous métiers confondus, les travailleurs âgés de plus de 50 ans accèdent moins à la formation continue que leurs cadets de 30-49 ans (28,6 % contre 36,7 %) ou de moins de 30 ans (37,9 %). Plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer cette situation : les employeurs ne sont pas enclins à investir en termes de formation dans des travailleurs destinés à quitter l'entreprise au moment du départ à la retraite. Il est plus « rentable » pour eux d'investir dans des travailleurs plus jeunes (Goux, Zamora, 2001). Autre explication possible : en fin de carrière, les travailleurs eux-mêmes manifestent sans-doute un moindre désir à se

former. Seulement 15 % d'entre eux expriment des besoins de formation non satisfaits, contre 26 % pour les 30-49 ans (2). Dans une situation où la population active vieillit, ce moindre accès à la formation des plus âgés pourrait poser des problèmes d'adaptation aux mutations technologiques.

Dans certains métiers, la baisse de l'accès à la formation continue pour les plus âgés est particulièrement sensible : sont concernées les professions de type technique (ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise, ouvriers qualifiés de type industriel ou artisanal, ouvriers non qualifiés de type industriel), les employés de commerce, les employés et cadres de la fonction publique (graphique 4). Les ingénieurs et cadres techniques de plus



de 50 ans bénéficient peu de formations en bureautique-informatique et en techniques industrielles. Un tel déficit, auquel s'ajoute un moindre accès aux formations en hygiène, sécurité et conditions de travail, existe aussi pour les techniciens ou agents de maîtrise âgés. Pour les ouvriers industriels et les ouvriers qualifiés artisanaux âgés, le moindre accès à la formation continue tient surtout aux formations aux techniques industrielles. Le profil d'accès à la formation continue chez les employés de commerce est différent de celui des employés administratifs. Les salariés âgés du commerce ont en effet beaucoup moins accès aux formations de vente et marketing que leurs cadets. On considère probablement qu'ils ont accumulé un savoir-faire suffisant qui les dispen-

se de suivre de telles formations. Il est possible aussi que les salariés les plus âgés soient cantonnés dans des tâches commerciales plus banales. En revanche, les employés administratifs âgés sont encore nombreux à suivre une formation, touchant en particulier à la bureautique, dont les évolutions rapides rendent indispensable un recours à la formation professionnelle pour réactualiser les compétences.

Les besoins de formation non satisfaits s'expriment le plus souvent dans les métiers qui bénéficient de la formation professionnelle

Ce sont dans les métiers où la formation professionnelle est déjà bien implantée que les salariés ex-

priment le plus fréquemment des besoins non satisfaits : plus on est formé, mieux on ressent, sans doute, des lacunes éventuelles en matière de formation. Le niveau de diplôme souvent élevé et l'évolution technologique dans ces métiers incitent aussi à demander davantage de formation. Au palmarès des métiers où des besoins non satisfaits s'expriment le plus, on trouve ceux où la formation constitue justement le cœur du métier : les formateurs, les recruteurs et les enseignants. Sont concernés également les métiers de la santé ou de l'action sociale (infirmiers, sage-femmes, médecins et assimilés, aides-soignants, professions paramédicales, professionnels de l'action sociale), les ingénieurs et techniciens (ingénieurs de l'industrie, informaticiens, techniciens-

Tableau 2
Formation continue et mobilité professionnelle (modèle logit multinomial)

	Ouvriers et employés		Cadres et professions intermédiaires	
	Changement de profession au sein de l'entreprise : mobilité interne	Changement d'entreprise : mobilité externe	Changement de profession au sein de l'entreprise : mobilité interne	Changement d'entreprise : mobilité externe
Constante	-1.22 ***	-1.71 ***	-1.54 ***	-1.95 ***
Expérience sur le marché du travail inférieure à 6 ans ..	0.25 ***	0.70 ***	-0.27 **	0.51 ***
Expérience sur le marché du travail entre 6 et 12 ans ...	réf.	réf.	réf.	réf.
Expérience sur le marché du travail entre 13 et 25 ans .	-0.16 ***	-0.15 **	(0.10)	-0.19 **
Expérience sur le marché du travail supérieure à 25 ans	-0.10 *	-0.69 ***	0.25 ***	-0.83 ***
Homme	réf.	réf.	réf.	réf.
Femme	-0.15 ***	-0.27 ***	(-0.02)	-0.19 ***
Temps complet	réf.	réf.	réf.	réf.
Temps partiel	-0.08 *	(0.07)	-0.14 *	(0.07)
Ancienneté dans l'entreprise inférieure à 2 ans	(0.05)	0.71 ***	(0)	0.51 ***
Ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à 2 ans .	réf.	réf.	réf.	réf.
Entreprise de moins de 50 salariés	réf.	réf.	réf.	réf.
Entreprise de 50 à 499 salariés	-0.08 *	-0.16 **	-0.17 ***	(0.05)
Entreprises de 500 salariés ou plus	0.27 ***	-0.19 **	(0.08)	-0.46 ***
Pas de formation entre mars et décembre 1998	réf.	réf.	réf.	réf.
Au moins une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise en 1998	(-0.02)	-0.50 ***	(0.04)	-0.42 ***
Autre type de formation suivie en 1998	0.18 *	0.34 ***	-0.28 **	(0.14)

*** significatif au seuil de 1 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; * significatif au seuil de 10 % ; chiffres entre parenthèses : données non significatives.

Réf : référence

Lecture : le champ pris en compte est l'ensemble des salariés du secteur privé en emploi en mars 1999 et en mars 2000. La mobilité interne ou externe est évaluée entre mars 1999 et mars 2000. On cherche à savoir quels sont les déterminants d'une mobilité interne ou externe par rapport à une situation d'« immobilité professionnelle » (ni de changement de profession, ni de changement d'entreprise).

Un modèle logit de type multinomial est utilisé pour mesurer l'influence de la situation en 1999 sur une éventuelle mobilité entre 1999 et 2000. L'effet de chaque variable sur la mobilité est mesuré par rapport à une situation de référence. La personne de référence est un homme ayant une expérience professionnelle de 6 à 12 ans et une ancienneté dans l'entreprise de plus de deux ans, travaillant à temps complet dans une entreprise de moins de 50 salariés et n'ayant pas bénéficié de formation continue en 1998.

Un paramètre positif (respectivement négatif) indique une corrélation positive (respectivement négative) entre la variable explicative et la probabilité de mobilité interne ou externe.

Source : enquête « Formation continue 2000 » ; traitement : MES-DARES.

agents de maîtrise de la maintenance, du BTP, de l'électricité-électronique, ou des industries de process). Font exception les cadres des banques et assurances et les cadres et professions intermédiaires de type administratif, qui accèdent de façon privilégiée à la formation mais expriment peu de besoins non satisfaits.

Les salariés formés par l'employeur sont plus stables

Suivre une formation permet de réactualiser ou de développer ses compétences. Est-ce pour autant un facteur de mobilité professionnelle ultérieure, soit en termes de changement d'employeur, soit en termes de changement de profession au sein même de l'entreprise ?

D'autres facteurs tels que l'expérience, l'ancienneté dans l'entreprise ou la taille de celle-ci sont susceptibles d'expliquer aussi la mobilité professionnelle de telle sorte que, pour évaluer l'impact spécifique de la formation professionnelle sur la trajectoire, il faille recourir à un modèle explicatif prenant en compte ces différents facteurs. Le cadre institutionnel de la formation suivie peut aussi jouer un rôle. Aussi distinguerons-nous les formations suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et les autres types de formation (formation en alternance, congés individuels de formation,

formations financées par le salarié lui-même notamment).

De façon générale, les salariés les plus récents dans l'entreprise et les jeunes entrant sur le marché du travail ont une chance plus grande de changer d'entreprise. En revanche, les plus âgés (expérience sur le marché du travail de plus de 25 ans), les femmes et les salariés des grandes entreprises changent moins d'employeur, toutes choses égales par ailleurs (tableau 2). Le lien entre la formation professionnelle et la mobilité inter-entreprise est différent selon le type de formation suivie. S'il s'agit d'une formation suivie dans le cadre du plan de formation, le changement d'entreprise est plus rare. Les salariés en bénéficiant éprouvent sans doute plus le désir de rester dans l'entreprise puisqu'elle offre un cadre leur permettant de maintenir ou de développer leur qualification. Et, réciproquement, l'entreprise a tendance à privilégier, pour l'accès à la formation professionnelle, les individus susceptibles de rester en son sein (Goux, Maurin, 1997 ; Goux, Zamora, 2001). Une formation débordant du plan de formation de l'entreprise engendre, au contraire, une plus forte mobilité entre entreprises pour les ouvriers et employés. Cette formation hors de l'entreprise permet, en effet, d'acquérir des compétences et qualifications plus générales qu'on peut plus facilement valoriser ailleurs.

Dans les secteurs faisant largement appel à la formation continue, la promotion interne est favorisée

La mobilité professionnelle peut se manifester par un changement de profession au sein de l'entreprise. Les déterminants de cette mobilité interne sont souvent différents selon que l'on appartient à la catégorie des ouvriers et employés

ou à celle des cadres et professions intermédiaires.

Les ouvriers et employés les plus jeunes (expérience sur le marché du travail inférieure à 6 ans) ont plus de chances de connaître une mobilité interne (tableau 2), qui correspond à la phase de stabilisation sur un poste dans la période d'insertion professionnelle. La mobilité interne est aussi plus fréquente pour les ouvriers et employés des grandes entreprises, qui offrent un éventail plus large de métiers pouvant favoriser une évolution professionnelle au sein de l'entreprise. Enfin, une formation reçue en dehors de l'entreprise débouche également plus souvent sur une mobilité interne (3).

Pour les cadres et professions intermédiaires, ce sont, cette fois-ci, les plus expérimentés (expérience sur le marché du travail supérieure à 25 ans) qui ont plus de chances de changer de profession au sein de l'entreprise. À la différence aussi de ce que l'on observe pour les ouvriers et employés, une formation hors du plan de formation de l'entreprise est suivie d'un moindre changement de profession.

Aucun lien significatif n'apparaît entre la formation financée par l'employeur et la mobilité interne, que ce soit pour les ouvriers et employés ou pour les professions intermédiaires et les cadres (4). Rappelons cependant, que les mouvements horizontaux (changement de profession sans changement de niveau de qualification) constituent la plus grande partie de cette mobilité. Pour les ouvriers et employés, il existe aussi, mais plus rarement, des mouvements ascendants vers des postes de professions intermédiaires, de cadres ou de chefs d'entreprise. Dans ce cas, la formation est payante puisque les ouvriers et employés ayant suivi une formation ont deux fois plus de chances que ceux n'ayant sui-

(3) - Une analyse plus détaillée révèle que la mobilité interne est favorisée à l'issue d'une formation en alternance ou d'une formation financée par le salarié lui-même.

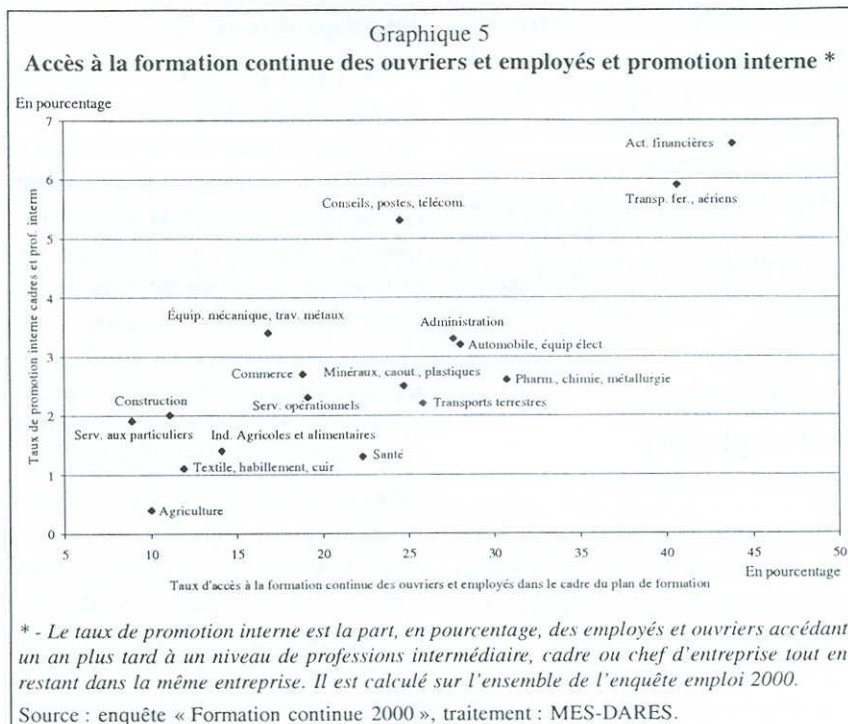
(4) - Cependant, la mobilité interne est un peu plus élevée s'il s'agit de formations ayant une durée d'au moins une semaine. Les salariés ne changeant pas de profession peuvent néanmoins, dans certains cas, changer de poste ou de fonction, mais cet aspect ne peut être analysé véritablement dans l'enquête formation continue 2000. Selon l'enquête Formation-Qualification Professionnelle de 1993, les salariés formés changent ainsi plus fréquemment de fonction ou de poste (voir P. Beret, A. Dupray (1998) sur ce sujet).

vi aucune de bénéficier d'une telle promotion professionnelle.

Une analyse sectorielle croisant le taux d'accès à la formation financée par l'employeur et le taux de promotion interne confirme ce point (graphique 5). Même si le lien entre formation continue et promotion s'est atténué par rapport à ce qu'il était dans les années 1970 (5), la formation professionnelle participe toujours à une politique interne de promotion, surtout lorsque la taille de l'entreprise est suffisamment grande. Sont concernées de façon privilégiée les activités financières, les conseils, postes et télécommunications, les transports aériens et ferroviaires. En revanche, dans les secteurs où le taux d'accès à la formation continue est faible, comme la construction, l'agriculture, les industries agroalimentaires, le textile-cuir-bois, la promotion sociale au sein de l'entreprise est peu fréquente. Dans les transports terrestres, le taux de promotion interne est assez faible alors que le taux d'accès à la formation continue se situe pourtant dans la moyenne : la faible proportion de cadres y limite sans doute les possibilités de promotion sociale. Dans la santé, l'accès à une position intermédiaire ou de cadre est conditionné par la réussite à des concours spécifiques, de telle sorte que la promotion interne est plus difficile.

Frédéric LAINÉ
(DARES).

(5) - Voir C. Dubar, C. Gadéa (1999).



Pour en savoir plus :

- Aucouturier A.-L. (2001), « La formation continue est arrivée près de chez vous », *Premières Synthèses*, n° 43.2, DARES.
- Béret P., Dupray A. (1998), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation-emploi*, n° 63.
- Crocquey E. (1995), « La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme », *Travail et Emploi*, n° 65, DARES.
- Dubar C., Gadéa C. (1999), La promotion sociale en France, *Presses universitaires du Septentrion*.
- Dupray A., Hanchane S. (2001), « Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes », *Formation-emploi*, n° 73.
- Fournier C., Hanchane S., Lambert M., Perez C., Théry M., Thomas G. (2001), « Un panorama de la formation continue des personnes en France », *Céreq Bref*, n° 172.
- Gélot D., Minni C. (2002), « Formation continue et insertion sur le marché du travail », *Premières Synthèses*, n° 10.2, DARES.
- Goux D., Maurin E. (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », *Économie et Statistique*, n° 306, INSEE.
- Goux D., Zamora Ph. (2001), « La formation continue en entreprise continue de se développer », *Insee Première*, n° 751.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Reprographie : DARES.

Abonnements : *La Documentation Française*, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - http://www.ladocfrancaise.gouv.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 €, CEE (TTC) 116 €, hors CEE (TTC) 118 €. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.