

# P REMIÈRES SYNTHÈSES

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : *des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme*

De janvier 1992 à mai 1993, quatre millions de salariés soit près d'un cinquième d'entre eux ont suivi une formation. Ce sont les hommes, les cadres, les salariés des grandes entreprises, des secteurs de l'énergie, des assurances et des banques qui en bénéficient le plus.

Les effets de la formation sur la carrière des salariés sont relativement limités. Seules les formations longues ont un réel impact mais elles sont moins fréquentes. Les formations diplômantes sont aussi très bénéfiques lorsque le diplôme est de niveau élevé. Les jeunes qui suivent une formation professionnelle peuvent progresser dans l'entreprise plus rapidement que les autres.

Entre janvier 1992 et mai 1993, près de quatre millions de salariés ont suivi une ou plusieurs actions de formation professionnelle continue. Ces salariés formés représentent un peu plus de 20 % des salariés en France, soit deux fois plus qu'il y a 20 ans. Mais l'accès à la formation n'est pas un acquis pour tous. Si les plus qualifiés et les salariés des grandes entreprises se forment beaucoup, les femmes et les salariés peu diplômés accèdent moins à la formation continue.

### Les femmes se forment moins que les hommes

Selon la plus récente enquête Formation Qualification Professionnelle de l'INSEE (encadré 1), plus de 21,6 % des hommes salariés sont partis en formation de janvier 1992 à mai 1993, alors que seulement 19,5 % des femmes salariées ont fait de même.



Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les femmes ont un rôle familial plus important et un rythme de travail différent (plus de temps partiel, plus de contrats à durée déterminée). De plus, elles travaillent dans des secteurs, des entreprises ou des professions dans lesquels la formation professionnelle continue n'est pas toujours très développée (graphiques 1 et 2). Par exemple, les cadres féminins des entreprises exercent en grande partie leur profession dans les services marchands où leur taux d'accès à la formation n'est que de 25,7 %. Elles ne sont par ailleurs que 4,6 % (contre 18,3 % des hommes) à travailler dans l'industrie des biens d'équipements où leur taux d'accès à la formation est de 65 %. Un modèle économétrique, qui permet d'isoler ces différents critères, montre cependant que les femmes ont, « toutes choses égales par ailleurs », moins accès à la formation continue que les hommes (encadré 2).

Il est possible aussi que beaucoup de femmes ressentent moins l'utilité de la formation professionnelle que les hommes, notamment quand elles constatent que leur salaire augmente moins souvent que celui de leurs collègues masculins au retour d'une formation.

Dans l'ensemble, les personnes mariées se forment un peu plus que la moyenne. Pourtant, des données sexuées permettent de préciser cette observation. En effet, si 23,5 % des hommes mariés se sont formés de janvier 1992 à mai 1993, seules 19,5 % des femmes mariées ont fait de même. Au contraire, 18 % des hommes célibataires ont suivi une formation au cours de cette période contre un peu plus de 20 % des femmes célibataires. Là encore, les obligations familiales entrent en jeu dans ces questions. Ainsi, la plupart des formations ont lieu en dehors du lieu de travail, et les femmes, plus souvent chargées de conduire et de rechercher les enfants à l'école ou à

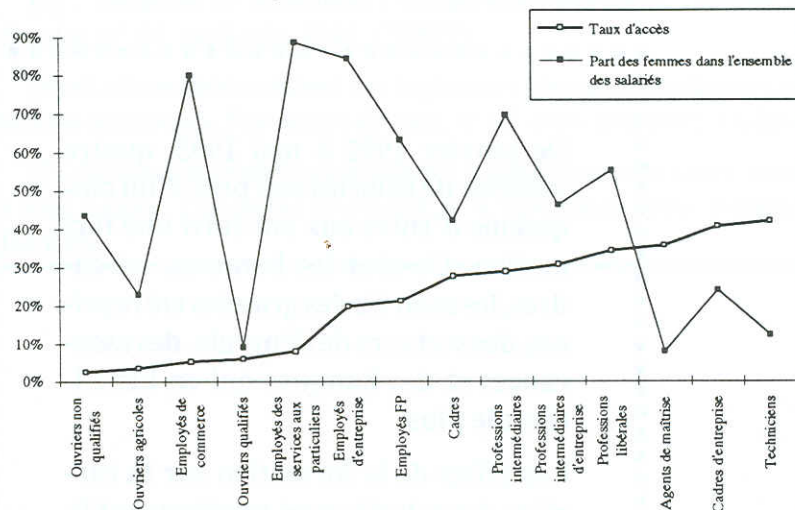
Encadré 1

## L'ENQUÊTE FQP 1993

L'enquête sur la formation et la qualification professionnelle a été effectuée par l'INSEE auprès d'un échantillon de 14 200 ménages. Elle se distingue en cela des déclarations fiscales 2483 qui recueillent les dépenses de formation des entreprises et des bilans pédagogiques et financiers qui recensent les stages dispensés par les organismes de formation.

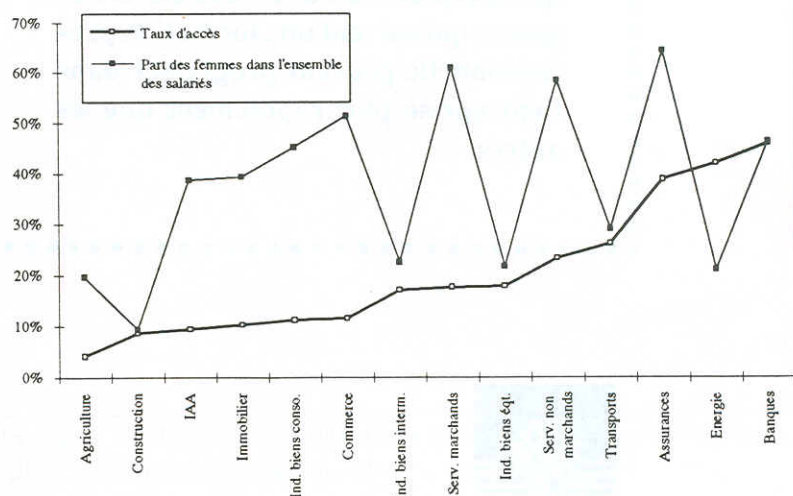
En mai 1993, 18 300 personnes de 20 à 64 ans ont été interrogées dans l'enquête. Parmi elles, 10 117 étaient actives occupées. Ce sont ces dernières qui ont été retenues dans le champ de cette étude. Chacune décrit la dernière formation professionnelle reçue et financée par son employeur. Un échantillon représentatif des formations proposées par les chefs d'entreprise à leur personnel est ainsi constitué. Des informations sont recueillies concernant la formation : si elle a été diplômante, si elle a des conséquences sur l'emploi, la qualification ou le salaire, sa durée, sa spécialité et le type d'établissement (secteur, taille ou situation géographique) qui l'a proposée.

Graphique 1  
Taux d'accès à la formation des femmes selon leur profession et leur part dans l'ensemble des salariés



Source : Enquête FQP 1993, INSEE.

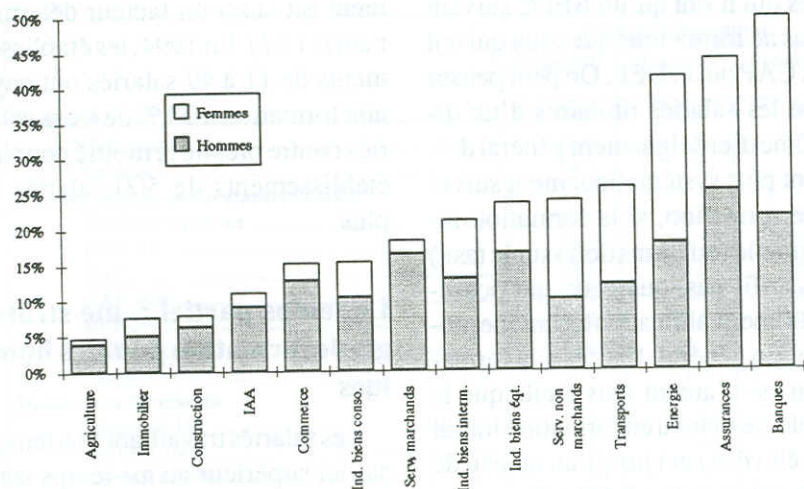
Graphique 2  
Taux d'accès à la formation des femmes selon leur secteur d'activité et leur part dans l'ensemble des salariés



Source : Enquête FQP 1993, INSEE.

Graphique 3

Taux d'accès à la formation continue selon le sexe et le secteur d'activité



Source : Enquête FPQ 1993, INSEE.

## Encadré 2

## LES MODÈLES ÉCONOMÉTRIQUES UTILISÉS

Pour connaître les différents facteurs qui influent séparément sur l'accès à la formation continue et ses effets, le recours à des modèles économétriques est assez fréquent. Ces modèles permettent ainsi de considérer les résultats de nature discrète et/ou qualitative «toutes choses étant égales par ailleurs».

Plusieurs modèles ont été mis en place pour cette étude. Ils comprennent une variable expliquée qui prend les valeurs 0 ou 1 et des variables explicatives qui sont continues regroupées en classes (encore appelées variables discrétisées) ou discrètes. Pour chaque variable, il existe une modalité de référence de coefficient égal à 0 et qui représente une situation de référence à partir de laquelle on mesure des déviations. Dans le cas présent, c'est la dernière modalité de chaque variable qui a été choisie comme référence.

Le modèle 1, **Accès à la formation professionnelle**, porte sur l'ensemble des actifs salariés occupés. La variable expliquée comprend 2 modalités :

- a suivi au moins une formation continue entre janvier 1992 et mai 1993;
- n'en a pas suivi.

Les modèles 2 à 5 portent sur les actifs salariés ayant suivi une formation continue qui a commencé entre janvier 1992 et mai 1993 et qui dans tous les cas s'est terminée avant mai 1993. Les variables expliquées de chaque modèle comprennent 2 modalités qui sont les suivantes :

**Modèle 2 : Effet de la formation professionnelle sur le poste occupé**

- Obtention d'un nouvel emploi ou accès à de nouvelles fonctions dans la même entreprise ou dans une autre;
- Pas de changement d'emploi.

**Modèle 3 : Effet de la formation professionnelle sur la classification**

- Obtention d'une qualification ou d'une position hiérarchique supérieure à celle de l'emploi occupé avant la formation continue;
- Pas de changement de qualification.

**Modèle 4 : Effet de la formation professionnelle sur le travail quotidien**

- Augmentation des responsabilités ou/et amélioration des conditions de travail (meilleure connaissance des outils de travail etc.);
- Pas de changement dans le travail quotidien.

**Modèle 5 : Effet de la formation professionnelle sur le salaire**

- Augmentation du salaire tout de suite ou peu de temps après la formation;
- Pas d'augmentation de salaire.

la crèche, n'ont pas toujours la possibilité de passer la journée dans un lieu trop éloigné du domicile ou du lieu où se trouvent les enfants dans la journée.

Les secteurs d'activité où la part des salariés partis en formation entre janvier 1992 et mai 1993 est la plus forte sont l'énergie, les assurances et les banques (graphique 3). Par contre, l'agriculture, les industries agro-alimentaires, le BTP, ou l'immobilier sont des secteurs qui pratiquent peu la formation professionnelle continue.

Plus nombreuses que les hommes dans le secteur des assurances, les femmes ne sont cependant que 39 % à avoir suivi des formations dans ce secteur pendant la période considérée, contre 53 % des hommes. Elles sont aussi plus nombreuses dans le commerce, les services marchands et l'immobilier, secteurs qui pratiquent déjà moins la formation continue que la moyenne et dans lesquels les femmes se forment encore moins que les hommes.

En règle générale, dans les secteurs où les femmes sont les plus nombreuses, soit le taux d'accès à la formation est globalement faible hommes et femmes confondus, soit il est bien moins important pour les femmes que pour les hommes.

### Un contrat de travail à durée déterminée réduit l'accès à la formation

Avec un taux d'accès à la formation continue trois fois inférieur à celui des titulaires d'un CDI (Contrat à Durée Indéterminée), les titulaires d'un CDD (Contrat à Durée Déterminée) sont nettement désavantagés en ce qui concerne la formation. Les entreprises hésitent à dispenser des formations aux salariés embauchés pour une courte durée, car ceux-ci en feront souvent bénéficier la prochaine entreprise qui va les embaucher.

Ce sont en général les salariés les plus anciens dans l'entreprise qui partent le plus souvent en formation. Ainsi, plus du quart des salariés qui travaillent depuis plus de 10 ans dans la même entreprise ont suivi une formation entre janvier 1992 et mai 1993 alors que c'est le cas de moins de 10 % de ceux qui sont là depuis moins d'un an. Ces écarts sont d'ailleurs plus marqués pour les femmes que pour les hommes.

Toutefois, ce sont les salariés les plus jeunes, âgés de 25 à 39 ans, qui sont les principaux bénéficiaires de formation continue. A âge égal, ce sont les salariés les plus anciens dans l'entreprise qui bénéficient d'une formation. Mais, de deux salariés de même ancienneté dans l'entreprise, c'est aussi le plus jeune qui se formera le premier.

### Les cadres se forment beaucoup, les ouvriers presque pas

Les cadres et les professions intermédiaires ont plus souvent accès à la formation continue que les autres catégories (graphique 4). Près d'un tiers d'entre eux ont suivi une formation entre janvier 1992 et mai 1993 contre 1/5 pour l'ensemble des salariés. Les professions libérales, les cadres des entreprises et les techniciens sont les professions où la formation est la plus répandue. Si seulement 9 % des ouvriers ont suivi une formation professionnelle, l'écart est encore plus évident lorsqu'on s'en tient aux seuls ouvriers non qualifiés. Ils ne sont que 5 % à avoir suivi une formation entre janvier 1992 et mai 1993. Le taux d'accès à la formation professionnelle des ouvriers a très peu évolué depuis 20 ans puisqu'il n'était déjà alors que de 6,8 %.

Les salariés qui suivent le plus de formations sont ceux qui ont un

diplôme de niveau élevé, au moins le baccalauréat. Toutefois, les salariés qui n'ont qu'un BEPC suivent plus de formations que ceux qui ont un CAP ou un BEP. On peut penser que les salariés titulaires d'un diplôme d'enseignement général doivent plus systématiquement suivre une formation, si la formation informelle (ou formation «sur le tas») ne suffit pas, que ceux qui possèdent une qualification technique propre. En général, l'accès à la formation est d'autant plus facile que le diplôme obtenu en formation initial est élevé et ceci jusqu'au niveau de formation initial BAC + 2.

### Plus l'entreprise est grande, plus les salariés suivent des formations

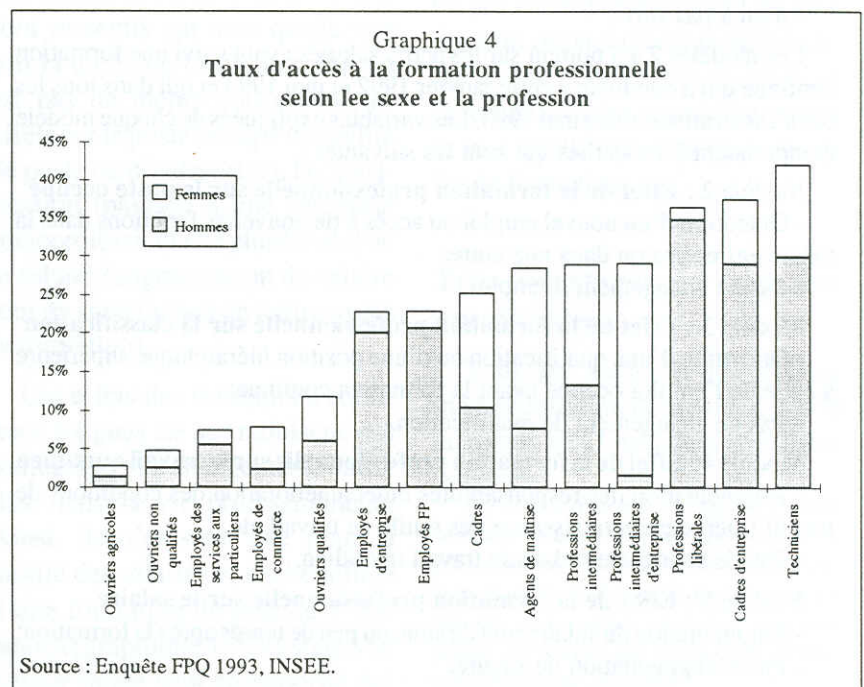
Les chances d'accès à la formation professionnelle continue augmentent régulièrement avec la taille de l'entreprise qui emploie le salarié. De 7,5 % pour les entreprises de 1 ou 2 salariés, le taux d'accès à la formation passe à 31 % pour les entreprises de 500 salariés et plus. Les écarts entre hommes et femmes n'apparaissent pas, mais les femmes qui travaillent plus souvent dans des petites entreprises ont donc iné-

vitement moins accès à la formation (la taille de l'établissement est aussi un facteur déterminant) [1](1). En 1994, les établissements de 11 à 49 salariés ont payé une formation à 20 % de leurs salariés contre près de la moitié pour les établissements de 500 salariés et plus.

### Le temps partiel : une stratégie de formation pour les hommes

Les salariés travaillant à un temps partiel supérieur au mi-temps sont ceux qui partent le plus en formation, proportionnellement à leurs effectifs. Cependant, bien que les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel, ces derniers accèdent plus à la formation lorsqu'ils sont dans ce cas. Lorsque le temps partiel est inférieur au mi-temps, les femmes accèdent encore moins à la formation (8,5 % contre 26 % pour les hommes).

En fait, les hommes choisissent le travail à temps partiel pour pouvoir se former contrairement aux femmes qui utilisent pour la plupart leur temps libre à remplir leurs obligations familiales.



(1) - Les notes entre [ ] renvoient à la bibliographie.

**Tableau 1**  
**Taux d'accès à la formation professionnelle continue et proportions de salariés ressentant les effets de la formation**

*En pourcentage*

	Accès à la formation			Effets de la formation continue			
	Ensemble	Hommes	Femmes	Poste	Classifi- cation	Travail	Salaire
<b>Ensemble</b> .....	<b>20,6</b>	<b>21,6</b>	<b>19,5</b>	<b>9,8</b>	<b>6,0</b>	<b>57,6</b>	<b>7,7</b>
Hommes .....	21,6	///	///	9,9	6,2	56,9	8,5
Femmes .....	19,5	///	///	9,7	5,9	58,4	6,7
<b>Diplôme obtenu en formation initiale</b>							
Diplôme supérieur .....	30,4	30,8	29,9	7,8	5,1	60,4	6,9
BAC + 2 .....	34,6	36,5	33,3	8,4	5,6	47,1	8,5
BAC .....	30,2	35,5	25,6	8,8	5,2	58,0	6,8
CAP, BEP .....	19,4	20,1	18,4	13,4	8,1	61,9	10,6
BEPC .....	23,9	26,7	21,2	9,0	4,7	59,2	7,9
CEP .....	12,6	14,7	10,7	8,0	6,5	61,2	9,6
Aucun .....	7,4	8,4	5,9	8,5	4,7	50,6	7,4
<b>Durée de la formation</b>							
Moins de 41h .....	///	///	///	5,2	1,9	58,6	2,9
De 41 à 160h .....	///	///	///	10,0	5,9	55,0	9,1
De 161 à 320h .....	///	///	///	20,3	15,8	56,5	16,1
De 321 à 480h .....	///	///	///	34,1	25,0	55,0	33,7
De 481 à 800h .....	///	///	///	31,8	28,0	61,5	36,1
De 801 à 1200h .....	///	///	///	35,5	31,8	54,2	28,9
Plus de 1200h .....	///	///	///	54,8	48,1	60,2	47,8
Cours à distance ou par correspondance .....	///	///	///	36,8	36,8	53,6	36,8
<b>Statut matrimonial</b>							
Célibataires .....	19,1	18,2	20,4	13,3	8,4	52,4	9,1
Mariés .....	21,8	23,4	19,7	8,5	5,0	59,4	7,4
<b>Temps de travail</b>							
Temps plein .....	20,6	21,1	20,0	9,8	6,1	57,8	7,8
Mi-temps et plus .....	22,7	27,1	19,1	9,4	5,6	54,8	7,6
Moins que mi-temps .....	14,8	26,0	8,5	13,8	3,3	69,7	8,3
<b>Région</b>							
Paris .....	22,6	22,9	22,4	8,2	5,0	55,5	7,2
Province .....	20,0	21,2	18,5	10,3	6,4	58,3	7,9
<b>Age</b>							
15-24 ans .....	13,7	13,5	13,8	11,9	6,9	43,2	7,3
25-39 ans .....	21,8	23,1	20,2	12,3	8,0	58,1	9,5
40-49 ans .....	23,1	23,3	22,9	7,8	4,3	58,2	6,9
50-59 ans .....	16,7	18,3	14,6	4,8	2,4	60,3	3,4
60 ans et plus .....	7,1	7,7	6,5	ns	ns	ns	ns
<b>Profession</b>							
Cadres .....	31,8	31,3	33,0	10,5	7,0	56,5	6,7
Professions intermédiaires .....	31,3	32,2	30,3	9,2	5,2	58,2	5,6
Employés .....	18,4	26,2	16,1	9,6	5,5	58,8	8,9
Ouvriers .....	9,2	10,7	3,5	10,8	7,8	55,3	12,9
<b>Secteur d'activité</b>							
Industrie .....	19,2	21,5	13,8	11,4	5,8	53,6	9,1
Energie .....	41,3	41,2	42,1	5,3	0,0	57,4	1,4
Bâtiment, génie civil et agricole .....	7,9	7,8	8,6	18,8	16,0	67,4	17,4
Commerce et transports .....	19,3	22,2	15,4	11,4	5,7	59,7	6,4
Services marchands et immobilier .....	18,1	19,0	17,5	8,7	7,0	62,9	9,1
Banques et assurances .....	48,4	53,1	43,8	5,7	3,9	44,9	6,2
Services non marchands .....	23,9	24,7	23,2	9,4	6,2	57,9	7,1
<b>Ancienneté dans l'entreprise</b>							
Moins d'un an .....	17,6	11,0	7,7	8,3	5,1	37,8	6,0
De 1 an à moins de 5 ans .....	19,2	18,5	16,7	11,0	6,2	55,3	6,6
De 5 ans à moins de 10 ans .....	26,3	21,5	16,3	13,8	9,7	64,8	10,3
De 10 ans à moins de 20 ans .....	25,7	26,8	25,8	10,4	6,5	58,4	9,6
20 ans et plus .....	9,3	24,7	27,1	6,0	3,3	59,0	5,0
<b>Contrat de travail</b>							
Contrat à Durée Déterminée .....	8,3	9,3	7,5	24,3	10,5	54,2	7,0
Contrat à Durée Indéterminée .....	22,2	23,0	21,1	9,5	5,9	57,7	7,7
<b>Taille de l'entreprise</b>							
1 à 2 salariés .....	7,7	8,0	7,5	10,7	7,9	53,8	10,4
3 à 9 salariés .....	8,5	8,9	8,1	11,3	6,1	56,7	6,3
10 à 49 salariés .....	12,1	11,0	13,8	10,2	7,3	53,3	8,2
50 à 99 salariés .....	19,2	20,2	17,8	9,8	6,4	66,7	6,4
100 à 499 salariés .....	22,0	23,6	20,0	6,0	3,5	60,1	7,5
500 salariés ou plus .....	31,1	32,3	29,5	11,0	6,7	56,5	8,1

Lecture du tableau :

19,5 % des femmes salariées ont suivi un stage de formation professionnelle continue entre janvier 1992 et mai 1993.

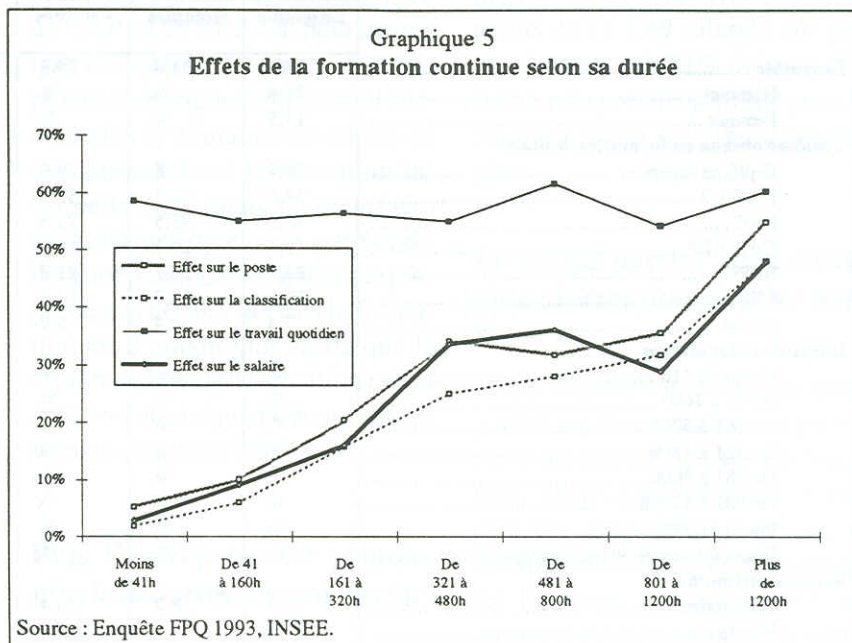
9,5 % des salariés âgés de 25 à 39 ans ont eu une augmentation tout de suite ou peu de temps après une formation effectuée entre janvier 1992 et mai 1993.

Source : Enquête FQP 1993, INSEE.

## FORMATION CONTINUE ET PROMOTION SOCIALE

Quel est l'impact de la formation continue sur la carrière des salariés ? Les effets de la formation continue sont différents selon les catégories de salariés qui en bénéficient. De plus, les effets sur la carrière d'un salarié d'une formation de 3 jours pour se perfectionner dans le maniement d'un logiciel informatique ne seront pas les mêmes que ceux d'un congé individuel de formation visant l'obtention d'un diplôme supérieur en techniques industrielles. Grâce à un modèle économétrique (encadré 2), il est possible de mieux cerner, en fonction des caractéristiques propres des salariés, les effets de la formation sur leur carrière à court terme.

Les effets de la formation continue sur le travail quotidien (amélioration des conditions de travail ou augmentation des responsabilités) sont en fait les seuls qui concernent plus de la moitié des salariés formés. Pour ce qui est du poste occupé, de la classification et du salaire, c'est moins d'un salarié sur dix qui est concerné par une amélioration, au maximum 18 mois après le début de la formation. A court terme, les formations n'influent donc pas véritablement sur la carrière. Cependant, à long terme, les effets sont plus marqués, et notamment sur les salaires [2]. En comparant les salaires des salariés qui ont suivi au moins une formation en cours de carrière et ceux des autres salariés, on constate un écart de rémunération de 14 % en moyenne. Cet écart est le même quelle que soit la nature de la formation, sa durée, son ancienneté, etc... Les effets de la formation continue ne dépendent pas de la taille de l'entreprise. Même si les grandes entreprises pratiquent plus la formation continue que les petites, les conséquences sur l'emploi de leurs salariés au retour du stage sont à peu près équivalentes.



### Les formations de courte durée n'ont que peu d'effet sur la carrière

Près de 90 % des formations qui se sont déroulées entre janvier 1992 et mai 1993 dureraient moins d'un mois (près de 65 % dureraient d'ailleurs moins d'une semaine). Les effets de la formation sur le travail quotidien (plus de responsabilités ou meilleures conditions de travail) sont ressentis par tous quelle que soit la durée de formation. Il n'en est pas de même concernant les effets sur le poste occupé (mobilité de poste ou d'entreprise), la classification (passage à une catégorie socioprofessionnelle plus élevée) ou le salaire (augmentation du salaire tout de suite ou peu de temps après la formation).

Les effets des formations continues longues ne se traduisent pas toujours par un changement immédiat dans la vie professionnelle. Ainsi, ils n'existent que pour la moitié des salariés ayant bénéficié d'une formation de plus de 1 200 heures (graphique 5). Ces stages de longue durée sont en majorité des

CIF (Congés Individuels de Formation) ou des congés de conversion<sup>(2)</sup>. En apprenant de nouvelles techniques ou un nouveau métier, le salarié peut s'adapter au marché de l'emploi sans pour autant obtenir une promotion sociale à l'issue du stage. Les stages de moins d'un mois n'ont quant à eux presque pas d'effet sur la carrière des salariés. Les formations par cours à distance ou par correspondance ont quant à elles un impact plutôt positif puisqu'un peu plus du tiers de ceux qui les ont pratiquées voient leur salaire et leur qualification augmenter en fin de formation.

### Tous les stages ne sont pas «profitables»

Tous les stages n'ont pas les mêmes conséquences sur la carrière au retour de la formation. Par exem-

(2) - Les CIF sont des stages à l'initiative des salariés qui leur permettent le plus souvent d'augmenter leur qualification et donc d'aboutir à une promotion sociale. Les congés de conversion sont plutôt des stages qui permettent d'éviter une période de chômage.

ple, les stages de langues ne donnent pas lieu à de véritables changements dans la vie professionnelle. De même, les hommes et les femmes ne tirent pas les mêmes avantages des formations auxquelles ils accèdent. Les femmes tirent ainsi davantage profit des stages d'informatique-bureautique ou de gestion, alors que pour les hommes, ce sont plutôt les formations de management, les formations médico-sociales ou pédagogiques de formateurs qui se révèlent les plus bénéfiques.

Ceci correspond à la différence des caractéristiques des spécialités de formation. Certaines techniques apprises peuvent être directement appliquées sur le terrain alors que d'autres sont plutôt destinées à enrichir les acquis des salariés sans pour autant faire évoluer tout de suite leur carrière.

### **Les salariés mariés augmentent leurs responsabilités, les célibataires leur qualification et leur mobilité**

Les effets de la formation continue dépendent aussi de la situation familiale des salariés qui la suivent. Les célibataires ont ainsi tendance à profiter de la formation pour changer de poste ou même d'entreprise afin d'évoluer dans leur profession ensuite. Les salariés mariés cherchent au contraire à améliorer leurs conditions de travail, leur qualification et leur salaire tout en conservant une stabilité au sein de leur métier.

La formation ne se traduit pas pour les femmes par une augmentation de leur salaire. Alors que les femmes bénéficient comme les hommes des avantages consécutifs à une formation en ce qui concerne le changement de poste, l'augmentation de la qualification ou l'amélioration de leurs conditions de travail, elles bénéficient moins d'augmentations de salaire. Le salaire de 6,7 % des femmes formées aug-

mente après la formation, contre 8,5 % des hommes formés. Les écarts de salaires, déjà inférieurs de 5 à 15 % par rapport aux hommes de même qualification [3], ne sont donc pas compensés mais plutôt accentués après une formation.

### **Les formations débouchant sur un diplôme sont les plus « payantes »**

La quasi totalité des stages de formation (près de 94 %) ne débouchent pas sur un diplôme. Cependant, plus le diplôme préparé pendant la formation est de niveau élevé, plus les répercussions positives sur le poste occupé, la classification, le travail quotidien ou le salaire sont importantes. La préparation d'un diplôme supérieur est plutôt rare dans le cadre d'une formation continue (seulement 0,5 % du total des formations). Cependant, lorsque c'est le cas, les effets sur la carrière (et en particulier sur le travail quotidien) sont immédiats. Lorsque le diplôme préparé est de niveau bac + 2, les effets sont plus modérés. Ils sont presque inexistantes en cas de préparation d'un baccalauréat, puisque c'est plutôt un investissement à moyen-long terme qui est réalisé dans ce cas, les connaissances acquises, souvent théoriques, étant difficilement utilisables dès le retour au poste de travail. Par contre, pour ce qui est du CAP ou du BEP, les conséquences de l'obtention du diplôme sont rapides puisque la technicité est très importante cette fois.

### **Le BTP : un secteur où les formations influent beaucoup sur le travail**

Le secteur du bâtiment est un secteur où peu de salariés se forment (8 % contre 20,6 % en moyenne). Toutefois, lorsqu'une formation est obtenue par un salarié, ce dernier bénéficie plus souvent de changements dans son tra-

vail à son retour de stage que dans d'autres secteurs. Ceci est vrai tant en ce qui concerne les effets sur le salaire que sur le travail quotidien. Ceci s'explique par le fait que les formations suivies dans le secteur du bâtiment sont des formations dont on peut se servir sitôt retourné au poste de travail. Ces formations ne sont pas forcément très longues mais pour plus de 41 % d'entre elles, ce sont des formations techniques (contre 16 % en moyenne pour l'ensemble des secteurs).

Dans les secteurs où la formation est très importante, comme l'énergie ou les banques, on constate des effets inverses, c'est-à-dire que l'impact de la formation sur la carrière est beaucoup moins important que la moyenne. Les raisons tiennent à la quasi absence de stages longs dans ces secteurs. Les formations y sont en majorité courtes et traitent surtout d'informatique et de management.

### **Des effets différenciés selon les professions**

Les cadres et les employés de la fonction publique ressentent plus souvent les effets positifs d'une formation continue que les autres professions. En fait, le système de promotion interne est très important dans l'administration et les concours internes sont bien souvent précédés de périodes de formations qui servent justement à préparer ces concours.

Une autre catégorie de salariés qui bénéficie des effets positifs de la formation continue est celle des ouvriers. La formation a par exemple surtout des effets sur le poste occupé, la classification et surtout le salaire. En effet, la formation professionnelle continue permet aux ouvriers non qualifiés d'être classés qualifiés sans que leur travail change radicalement. C'est surtout leur classification et leur salaire qui vont évoluer.

## La formation permet aux jeunes de progresser dans l'entreprise

Les salariés âgés de 25 à 49 ans accèdent un peu plus souvent à la formation (entre 22 et 23 % d'entre eux). Parmi eux, ce sont les plus jeunes (25 à 39 ans) qui en tirent le plus de bénéfices dans tous les domaines. C'est un moment de leur carrière où l'acquis de la formation initiale commence à être insuffisant pour évoluer dans l'entreprise. La volonté de progresser est encore forte et la formation continue permet de réaliser ces progrès.

En outre, les possibilités de promotion (poste, classification et salaire) aux âges médians sont plus importantes que chez les salariés plus âgés. Ainsi, si 59 % des salariés de 25 à 39 ans qui ont suivi une formation de janvier 1992 à mai 1993 ont changé d'entreprise en augmentant leur salaire, cette part n'est que de 52 % pour ceux qui

n'ont pas suivi de formation. La formation continue permet aux jeunes de progresser dans l'entreprise, il faut cependant qu'ils aient déjà fait leurs preuves au sein de cette

entreprise pour que cette formation soit réellement bénéfique pour leur carrière.

Edwige CROCQUEY  
(DARES).

---

### Pour en savoir plus

[1] : «Les capacités de formation dans les établissements de plus de 10 salariés : de l'alternance à la formation en situation de travail», *Premières Synthèses*, n° 79, janvier 1995, DARES.

[2] : «La formation professionnelle continue», *Insee Première*, n° 314, mai 1994, INSEE.

[3] : «Les femmes», *Contours et caractères*, février 1995, INSEE et Service des Droits des Femmes.

[4] : «Activité et chômage des femmes : évolutions récentes», *Premières Synthèses*, n° 87, mai 1995, DARES.

[5] : «Retours de formation : travail-rémunérations», *Formation Emploi*, n° 34, avril-juin 1991, CEREQ.

[6] «La formation continue des ingénieurs pour de nouvelles organisations du travail», *Formation Emploi*, n° 38, avril-juin 1992, CEREQ.

[7] «Education, expérience et salaire : tendances récentes et évolution à long terme», *Document de travail*, n° 4, novembre 1994, INSEE et DARES.

---

Premières Synthèses - ISSN 0298-430 X • Directeur de la publication : Claude Seibel • Rédaction : Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques : 20 bis, rue d'Estrées - 75700 Paris 07 SP • Fax 16 (1) 40.56.50.37

Tarifs et conditions d'abonnement : Premières Informations + Premières Synthèses (80 numéros par an) : abonnement France 600 F, Europe 685 F, autres pays 915 F • *La Documentation française* : 124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers Cedex • Téléphone : (1) 48.39.56.00 - Télécopie : (1) 48.39.56.01