

La « formation tout au long de la vie » :

Progression professionnelle ou adaptation aux contraintes

Par Mario Correia et François Pottier

Le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) a pour mission d'assurer « la promotion supérieure du travail et la formation professionnelle continue ». Cette mission très large implique que l'évaluation de la formation continue soit centrée sur les individus. Trois dimensions constitutives du parcours de formation ont été mobilisées : les mobiles d'entrée, les ressources disponibles, les caractéristiques de la formation. Certaines configurations de ces trois dimensions se révèlent favorables aux auditeurs¹, d'autres non.

S'interroger sur les effets de la formation, c'est d'abord prendre en compte les objectifs affectés aux dispositifs de formation (Stankiewicz, 1998). En effet, si on conçoit la formation comme « *une action finalisée* », suivant l'expression de Marcel Lesne (1984), la question des objectifs des dispositifs est centrale, qu'ils renvoient à des préoccupations managériales (augmenter la productivité ou la qualité...) ou publiques (augmenter des niveaux de qualification, réduire le chômage, insérer les exclus...). Les procédures méthodologiques, et notamment la question de la référence à un groupe témoin, s'appuient sur ce premier principe. On prend alors en compte deux dimensions indissociables des dispositifs de formation : les objectifs et le public cible pour lequel on va tenter d'atteindre les objectifs. Il paraîtrait surprenant de définir des objectifs de formation que le public visé serait totalement inca-

pable d'atteindre ou pour lesquels il manifesterait le plus grand désintérêt (Stankiewicz, 1998).

Quelle que soit la sophistication des méthodes d'évaluation « substantielle » ou « procédurale »², l'analyse des effets a toujours en ligne d'horizon la correspondance entre les objectifs et les résultats atteints, en pondérant éventuellement cette comparaison selon les caractéristiques du public (Conseil scientifique de l'évaluation, 1994).

² Les évaluations « substantielles » sont centrées sur les résultats. Les évaluations « procédurales » intègrent le fonctionnement interne de l'action et tentent de comprendre comment celui-ci influe sur les résultats (Berton, Germe, 1997).

Mario Correia est maître de conférences en Sociologie à l'université Panthéon-Sorbonne (Paris II) et fait partie du laboratoire Georges Friedmann. Ses travaux de recherche portent sur les parcours professionnels et la mobilité sociale.

François Pottier dirige l'Observatoire des études et carrières du CNAM. Il a en charge la mise en œuvre et l'exploitation des enquêtes auprès des publics du CNAM (attentes, objectifs, parcours de formation et parcours professionnels).

¹ Les adultes qui s'inscrivent au CNAM sont appelés « auditeurs » pour les distinguer des « étudiants » ou « élèves » qu'on assimile en général à des personnes en formation initiale, ou des « stagiaires » qui sont considérés comme des personnes en formation continue sur financement des entreprises ou des pouvoirs publics.

« Le parcours
de formation et la
certification obtenue
n'ont pas d'effet
propre si on ne
les rapporte pas
aux mobiles et
aux ressources
des individus »

Or, cette manière d'envisager la question des effets pose d'énormes problèmes lorsqu'on tente de l'appliquer à une institution de formation comme le CNAM. En effet, le CNAM a pour « mission d'assurer la promotion supérieure du travail et la formation professionnelle continue »³. Cette mission extrêmement générale est susceptible d'intégrer une pluralité d'objectifs⁴. De ce fait, les objectifs des forma-

tions dépendent en grande mesure des projets des auditeurs. Par ailleurs, le CNAM ne s'adresse pas à un public cible mais « en priorité aux personnes déjà engagées dans la vie professionnelle ou à la recherche d'un emploi »⁵. Il s'agit d'une définition très générale quant au public visé.

Dans un dispositif où l'initiative individuelle est première, la question des « mobiles » des adultes qui s'inscrivent en formation est centrale, puisque la réponse à cette interrogation permet de pallier à l'absence d'objectifs institutionnels.

L'enseignement modulaire à unités de valeur capitalisables du CNAM (**encadré 1**) se prête, en effet, à des usages multiples. Les individus peuvent tout aussi bien s'inscrire à une unité de valeur (de 100 heures annuelles) sans se présenter à un examen, ou rester plusieurs années en formation pour obtenir un diplôme. La même certification obtenue par deux personnes peut aussi bien signifier l'atteinte de son objectif pour l'un et être le résultat d'un échec pour l'autre.

Nous nous centrerons sur les effets que la formation a pu avoir sur l'environnement, notamment professionnel, de chaque auditeur. Malgré leur intérêt, l'analyse des effets « identitaires »

provoqués par des formations de promotion sociale (Montlibert, 1977), et l'impact de ce type de formation sur la structure sociale ne seront pas traités ici.

Les adultes qui s'inscrivent en formation en cours du soir ont des objectifs professionnels et personnels variés. De même, leurs parcours professionnels antérieurs présentent une grande hétérogénéité. La combinatoire entre attentes ou objectifs et forme du parcours professionnel nous amènera à introduire les raisons d'entrée en formation et plus particulièrement la notion de « mobile » (Correia, Pottier, 1999).

Il ressort de l'enquête conduite sur les publics du CNAM (**encadré 2**), qu'une liaison forte existe entre les « mobiles » et les effets « apparents » de la formation (transformation de la trajectoire professionnelle) ou « perçus » par les individus. La formation suivie au CNAM semble plus mobilisable, pour certains « mobiles », parce que davantage en adéquation avec les attentes particulières qui y sont attachées.

Cependant, la prise en compte du contexte et de l'environnement fait partie des éléments indispensables à une analyse des effets de la formation (Boudet, Cadet, Demazière, 1994 et Conseil scientifique de l'évaluation, 1994). Certains individus exercent leurs activités dans un environnement professionnel favorable (possibilité de mobilité professionnelle, reconnaissance de la formation suivie, attitude plus ou moins favorable de l'employeur, etc.). Il en est de même du

Encadré 1

L'offre de formation du CNAM

Plus de 70 000 individus s'inscrivent chaque année à une ou plusieurs unités de valeur à Paris ou dans l'une des 120 villes où le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) est présent, au travers de ses centres régionaux associés. Les modalités pédagogiques sont variées et peuvent se combiner (en présentiel et à distance, en cours du soir ou dans la journée, sur l'année ou en période bloquée).

Plus de 400 unités de valeur (d'une durée annuelle de formation d'environ 100 h) sont proposées dans un spectre très large de spécialités de formations scientifiques, techniques ou tertiaires.

Ces unités de valeur sont aussi organisées autour de cursus de formation. Elles permettent à ceux qui ont sept unités de valeur en premier cycle ou six en deuxième cycle de demander le diplôme homologué correspondant, moyennant la justification d'une expérience professionnelle en cohésion avec la formation suivie.

³ Décret n° 88-413 du 22 avril 1988.

⁴ Toutefois, les effets d'image et le mode d'organisation de la formation en filières pousseraient les individus à entreprendre des parcours plutôt longs.

⁵ Règlement intérieur, arrêté du 26 Juin 1992.

contexte familial et de l'attitude du conjoint. S'il est évident que la possession de « ressources » a des effets positifs sur le suivi de la formation et son usage, nous montrerons (deuxième résultat) que l'absence de ressources joue des rôles différenciées selon les « mobiles » d'entrée en formation.

Ainsi, le parcours de formation et la certification obtenue n'ont pas d'effet propre si on ne les rapporte pas aux « mobiles » et aux « ressources » des individus. Cependant (troisième résultat), nous montrerons qu'à partir d'un certain niveau, dans le parcours de formation, les résultats obtenus peuvent, selon les mobiles, suppléer à un déficit de ressources professionnelles et produire un effet « formation » spécifique (Boudon, 1973).

Nous introduirons d'abord la notion de « mobile » et sa construction, de façon sommaire, puisque nous avons présenté par ailleurs l'appareillage théorique (Correia, Pottier, 1998) et la construction des mobiles, ainsi que les principales caractéristiques de chaque mobile de l'enquête que nous traitons ici.

La notion de « ressources » professionnelles ou personnelles sera abordée ensuite. Là encore, les travaux

détaillés ont été présentés (Correia, Laporte, Pottier, 1999). Nous ne mobiliserons ici que les résultats d'une typologie simple des ressources qui présente une assez grande opérationnalité.

La notion d'effets de la formation requiert un plus long détour. Le lecteur aura compris qu'on ne peut pas mobiliser les seuls indicateurs « substantiels » (Berton, Germe, 1997). Une typologie des effets de la formation comme combinatoire d'effets « apparents » et d'effets « perçus » sera proposée.

Le cœur de l'article consiste alors à analyser les effets de la formation en articulant trois dimensions : les mobiles, les ressources dont disposent les individus, et leur parcours de formation au CNAM.

■ LES TROIS MOBILES D'ENTRÉE EN FORMATION

Parler de « mobile », dans le sens neutre de ce qui justifie une action, c'est tenter de dépasser l'opposition classique en sociologie, mais aussi de plus en plus

Encadré 2

Présentation de l'enquête réalisée auprès de 2 500 auditeurs

En janvier 1999, l'Observatoire des études et carrières (OEC) du CNAM a procédé à une enquête auprès de 2 500 anciens auditeurs. Cet échantillon est représentatif des quelques 7 200 auditeurs ayant arrêté leur formation à Paris au terme de l'année 1997-1998 (Correia, Laporte, Pottier, 1999). L'enquête s'est déroulée par voie téléphonique. Les entretiens ont duré en moyenne quarante minutes. Le questionnaire comportait 115 questions dont quatre questions ouvertes. Les réponses à ces questions ont fait l'objet d'une analyse de contenu *a posteriori* et d'une codification en une quinzaine de catégories chacune.

Cette enquête n'a pu être conduite qu'à Paris. La proportion de diplômés de niveau I ou II (Bac+3 et plus) est légèrement plus forte à Paris qu'en région. Compte tenu de la relation entre les « mobiles » et le niveau de formation initiale, on peut raisonnablement penser que la proportion d'anciens auditeurs appartenant à la catégorie « gestion rationnelle » est supérieure à Paris, par rapport à ce que donnerait une enquête identique en région.

Cette enquête visait à connaître précisément la nature des publics accueillis, à savoir les raisons pour lesquelles ils se sont inscrits en formation au CNAM, ainsi que les effets de cette formation sur leur vie professionnelle et personnelle.

contestée, entre les explications holistes et celles de l'individualisme méthodologique. Nous nous inscrivons alors, non dans un nouveau champ théorique homogène, mais dans un nouvel espace de questions et de problèmes, que l'on pourrait nommer « constructivisme social », en adoptant la terminologie de Philippe Corcuff (1995). L'usage de cette notion, dont les fondements théoriques et l'utilisation dans des procédures quantitatives ont été développés par ailleurs, (Correia, Pottier, 1999 et Correia 2000), a pour objectif de saisir les différents motifs qui poussent les individus à s'inscrire en formation. Le cadre explicatif général, constitué par la notion de mobile, permet de saisir ces configurations personnelles très diversifiées, à partir de la prise en compte de variables différentes et de logiques de comportements distinctes.

Trois grands types de mobiles présentant des caractéristiques tout à fait tranchées sont étudiés ici (**encadré 3**) : la « promotion sociale », la « gestion rationnelle », la « gestion sous contraintes ».

Le désir d'atteindre une finalité lointaine est le moteur du mobile « promotion sociale ». Pour le second type, la « gestion rationnelle », c'est l'adaptation optimiste au contexte et la gestion de l'évolution professionnelle qui prévaut. Pour le troisième type, la « gestion sous contraintes », l'adaptation au contexte se fait de manière défensive.

La « Promotion sociale » ou « Prendre ses désirs pour la réalité »

Les individus de ce type définissent leur avenir de manière volontaire. Ils mobilisent avant tout des ressources psychiques (la volonté de revanche, le désir d'y arriver) (*cf. infra* : contraintes et ressources) qui leur permettent en grande partie de faire abstraction de la réalité ou de leur contexte professionnel. Si l'existence de probabilités de promotion permet à ce type de mobile d'apparaître plus facilement, elle n'est pas une condition impérative. Le parcours de formation peut se dérouler sans aucune articulation avec la situation professionnelle. Seule l'obtention du diplôme d'ingénieur marquera l'arrêt de la formation et la tentative de négocier le titre obtenu dans la sphère professionnelle.

Les auditeurs de ce mobile correspondent à l'archétype de la promotion sociale traditionnelle. Leur motivation est d'évoluer fortement de manière ascendante. Ils veulent changer de catégorie sociale. L'amplitude de la trajectoire anticipée explique que les parcours de formation se conçoivent ici dans la durée. Le diplôme en marque très symboliquement les étapes.

Ce premier mobile représente un quart des sortants du CNAM à Paris (*cf. encadré 3*). C'est une population jeune (28 ans en moyenne à l'entrée en formation,

69 % ont moins de 30 ans). Deux tiers ont un niveau bac ou Bac+2 en formation initiale. Un peu plus d'un tiers sont techniciens ou agents de maîtrise à leur entrée en formation. Ils exercent des fonctions techniques ou informatiques. Un tiers est employé ou en profession intermédiaire tertiaire. Quelques-uns sont déjà ingénieurs ou cadres.

■ La « gestion rationnelle »

Contrairement aux auditeurs en « promotion sociale », ici la réalité prime. Les auditeurs sont pragmatiques : ils ne prennent pas leurs désirs pour la réalité. Ils adaptent leur comportement aux opportunités et contraintes de leur contexte professionnel, de manière à en tirer le meilleur parti.

Le contexte professionnel dans lequel ils vivent présente des différences importantes par rapport à celui de l'âge d'or de la promotion des années soixante-dix. L'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi, la précarisation des emplois et le recul de l'âge d'accession au premier emploi (Maruani, Reynaud 1993) sont autant d'obstacles à des parcours de promotion sociale. De plus, la concentration des entreprises, le gonflement des effectifs et la bureaucratisation provoquent constamment l'apparition de nouveaux emplois dans l'administration, la gestion et les services techniques (Dadoy, 1989). Ce processus de création qui développe de nouvelles situations de travail, en prenant pour moteur la polyvalence et l'adaptation, conduit à la création d'activités « non identifiées », « d'emplois flous » comme les nomme Mireille Dadoy, dont la reconnaissance et l'évolution posent problème.

En outre, l'enrichissement des postes de travail, notamment par adjonction de tâches fonctionnelles (entretien, qualité...), mais sans évolution dans l'échelle des qualifications, tend à se généraliser. Au total, l'accroissement de compétences qui, dans le passé, se traduisait de manière quasi automatique par une progression dans la fonction, se traduit de plus en plus par un changement de fonction sans changement de classification.

Ces modifications ont deux conséquences. D'une part, il devient difficile d'anticiper à long terme les compétences nécessaires pour se déplacer dans la profession, puisque, par nature, celles-ci n'ont pas de caractère généralisable ou nécessitent une connaissance intime qui ne s'acquiert que par la pratique. D'autre part, la nature de la mobilité professionnelle

change : la mobilité horizontale tend à supplanter la mobilité verticale dans les parcours d'évolution. Ainsi, l'importance relative de la mobilité horizontale tend à augmenter après un parcours de formation (Podevin, 1996 et 1999).

On comprend, dès lors, que la gestion de carrière se fasse de moins en moins sur fond de désir de réussite sociale, mais davantage en articulant les désirs d'évolution avec les opportunités offertes ou non par le contexte professionnel, c'est-à-dire sur une logique de gestion rationnelle de son évolution professionnelle (Germe et Pottier, 1998).

L'obtention du diplôme n'est alors qu'un objectif second. Au mieux, ces individus souhaitent une certification de la formation en obtenant quelques unités de valeur. Mais le plus fréquemment, c'est le suivi des enseignements sans forcément passer d'exams, qui va le plus les attirer. Une fois leur objectif professionnel atteint, ils seront enclins à arrêter la formation avant son terme⁶.

*« Il n'y a pas de liens
mécaniques entre
les ressources et leurs
usages : des individus
disposant de faibles
ressources ne tiennent
pas compte
des contraintes
alors que d'autres
individus, disposant
de ressources
importantes, semblent
écrasés par ces
mêmes contraintes »*

⁶ Toutefois, les auditeurs sont placés dans des contextes différenciés. De ce fait, on peut distinguer, à l'intérieur de cette logique de gestion, ceux pour qui le contexte professionnel offre des opportunités immédiates (logique de gestion de carrière) et ceux qui ne voient pas d'évolution possible dans l'immédiat. Parmi ces derniers, certains persévèrent dans leur orientation professionnelle actuelle et se contentent d'une logique « d'accumulation de ressources » susceptible de leur permettre de franchir d'autres paliers de leur carrière. D'autres, par contre, choisissent de s'engager délibérément dans une nouvelle orientation qui puisse leur servir de nouveau départ dans la carrière : ils adoptent une logique de « reconversion volontaire ». On a ainsi dans une même logique de « gestion rationnelle » trois types de mobiles dépendant de contextes différenciés : la gestion de carrière, l'accumulation de ressources et la reconversion volontaire.

Ce groupe est très important puisqu'il représente la moitié des sortants du CNAM à Paris. Cette population est un peu plus âgée que la précédente (29 ans en moyenne à l'entrée en formation, deux tiers ont moins de 30 ans) et plus diplômée (40 % ont un niveau de formation supérieur ou égal à Bac+3). 35 % sont déjà ingénieurs ou cadres à l'entrée en formation. 40 % occupent une profession intermédiaire (technique ou tertiaire). Les fonctions tertiaires dominent largement (commerce, gestion, ressources humaines, formation, etc.).

■ La « gestion sous contraintes »

Les auditeurs précédents étaient confrontés à des contextes plus complexes et plus difficiles à lire, qui les conduisaient à une gestion du court terme. Pour les auditeurs en « gestion sous contraintes » ce n'est pas la complexité du contexte qui pose problème mais sa difficulté.

En effet, la crise économique a sérieusement dégradé le marché de l'emploi (augmentation du chômage, développement des formes précaires d'emploi et du temps partiel (INSEE, 1996)), augmentant considérablement les contraintes réelles pesant sur les évolutions professionnelles. L'allongement du processus d'insertion professionnelle (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 1995), comme le remplacement de

la mobilité volontaire des années soixante-dix, par une mobilité contrainte (Charlot et Sandoval, 1995) réduisent singulièrement le champ des possibles. Pour une partie de la population, l'enjeu est celui de l'accession ou de la stabilisation dans un emploi, plus que l'évolution professionnelle.

L'objectif de ces individus qui intègrent une formation est un objectif de court terme et tant mieux si la formation est un moyen pour sortir de l'impasse professionnelle dans laquelle ils se trouvent. Aussi, les attentes de certification sont assez disparates : « essayer pour voir » ou « aller le plus loin possible » sont des attitudes tout aussi cohérentes.

Ce mobile rassemble un quart des sortants du CNAM. Cette population est la plus âgée à son entrée en formation (30 ans en moyenne, la moitié a plus de trente ans contre environ un tiers dans les deux mobiles précédents). Le niveau de formation initiale est identique à celui du mobile précédent avec 43 % de titulaires d'un Bac+3 ou plus. Mais le public féminin est ici beaucoup plus nombreux que dans les deux mobiles précédents (45 % de femmes contre un tiers dans les deux mobiles précédents). Les employés et professions intermédiaires tertiaires sont particulièrement nombreux. Les fonctions occupées sont très voisines de celles du mobile précédent, avec une légère accentuation des fonctions du commerce, tourisme, ou administratives ordinaires.

Encadré 3

Typologie des mobiles d'entrée en formation

Concrètement, la construction des mobiles requiert un ensemble d'informations sur les individus permettant :

- de caractériser le parcours professionnel avant l'entrée en formation. Les informations retenues comprennent des données objectives sur le parcours antérieur à l'entrée en formation (professions exercées et leurs évolutions, statuts d'emploi, nombre d'employeurs, nombre de périodes de chômage et leur durée, etc.) ;
- d'évaluer le contexte professionnel dans lequel les individus se trouvent à partir de données plus subjectives (sentiment de « menace » sur la situation professionnelle au moment de l'inscription en formation, et impression de « blocage » dans la carrière professionnelle) ;
- d'apprécier leurs objectifs en venant suivre une formation.

Les huit types détaillés dans Correia, Pottier (1999) sont regroupés ici en trois groupes. Les mobiles « Gestion de carrière », « Accumulation de ressources » et « Reconversion volontaires » sont regroupés sous le vocable de « Gestion rationnelle ». Les mobiles « Reconversion forcée » et « Sortir du danger professionnel » sont regroupés en « Gestion sous contraintes ». Enfin, un dernier type bâti sur l'insatisfaction professionnelle et sur la recherche d'une activité motivante pour les individus n'est pas étudié ici, car il est en quelque sorte en amont des trois premiers types. Son originalité tient à l'importance prise par la nature du lien entre l'individu et son activité au détriment des caractéristiques du contexte organisationnel dans lequel se déroule cette activité. Ils ne représentent que 8 % des adultes en formation au CNAM.

CONTRAINTES ET RESSOURCES POUR CONDUIRE SON PROJET

Pour s'engager dans un parcours de formation, il faut disposer d'un minimum de ressources : la cohérence d'un projet, les perspectives de formation, le soutien des proches ou des supérieurs. À l'inverse, des ressources « négatives » (charges de famille, pression professionnelle, faible diplôme) freinent l'entrée en formation.

Ces contraintes et ressources ne peuvent être totalement réduites à des situations objectives. Un exemple nous permettra de l'illustrer : certains auditeurs du CNAM sont dans des situations professionnelles ou sociales (emplois précaires, enfants à charge...) qui devraient, en toute logique, les pousser à abandonner le cursus de formation. Ils continuent pourtant jusqu'à l'obtention de la certification recherchée, parce que d'autres ressources (forte probabilité de promotion, « rage » d'y arriver...) viennent contrebalancer cette situation défavorable.

Si la perception de l'existence de contraintes s'appuie sur une réalité, elle n'est pas le reflet mécanique de contraintes objectives. Une contrainte comme le chômage pèse différemment sur les individus, en fonction des ressources qu'ils détiennent, comme l'a montré notamment Dominique Schnapper (1994). Il n'y a pas de liens mécaniques entre les ressources et leurs usages : des individus disposant de faibles ressources ne tiennent pas compte des contraintes alors que d'autres individus, disposant de ressources importantes, semblent écrasés par ces mêmes contraintes.

En effet, ressources et contraintes sont intégrées dans une configuration personnelle. C'est la nature de cette configuration, c'est-à-dire son économie globale, et le sens que lui donne chaque individu qui priment, et non les ressources et les contraintes considérées une à une.

Les contraintes et les ressources sont soumises à des fluctuations dans le temps. Une contrainte à un moment donné, peut constituer une ressource à un autre moment, et inversement. C'est pourquoi on s'intéresse à l'état des « ressources » des individus pendant leur période de formation et en particulier dans la dernière année de formation.

De ce fait, les notions de ressources ou de contraintes sont des notions relatives et nous utiliserons plutôt les termes de « ressources négatives » et « ressources positives ». Malgré l'apparente étrangeté de cette

expression, puisque le terme ressources est ordinairement connoté positivement, la caractérisation des ressources en termes négatifs ou positifs fait apparaître la relativité de cette notion et insiste davantage sur la dynamique dans laquelle s'inscrivent les ressources, que sur leur état.

La notion de ressources ne se réduit pas à la sphère professionnelle ou de formation, mais inclut aussi des ressources personnelles ou familiales. Nous introduirons trois types de ressources pertinentes pour l'analyse des parcours individuels de formation :

- Ressources de l'environnement professionnel (l'attitude du supérieur hiérarchique ou de l'employeur vis-à-vis de la formation, et les possibilités de promotion ou de mobilité interne à l'entreprise perçues par l'individu sont ramenées, après une analyse des données, à une typologie en cinq items de niveau croissant de ressources professionnelles).
- Ressources familiales mesurées par deux variables : la forme du soutien du conjoint et celle de l'environnement amical ramenées à une variable unique à quatre items.
- Ressources de formation initiale (repérées par le niveau de formation).

UNE TYPOLOGIE DES EFFETS DE LA FORMATION

Nous connaissons mieux nos auditeurs : leurs mobiles nous renseignent sur les évolutions qu'ils espèrent. Les ressources dont ils disposent nous informent sur les chances qu'ils auront d'obtenir ces changements. Il nous faut donc à présent nous intéresser aux effets de l'entrée en formation sur leur situation professionnelle.

Rappelons d'abord que nous ne pouvons accéder aux effets « réels » de la formation puisqu'il n'y a pas d'effets « purs » de la formation. Nous n'avons accès qu'aux transformations observables du parcours professionnel des individus, dont la formation participe (qu'on qualifie un peu abusivement ici « d'effets apparents »), et aux effets de la formation « perçus » par les individus eux-mêmes sur cette transformation. Par ailleurs, l'enquête se situe six mois après l'arrêt de la formation. Certains ont pu suspendre leur formation en cours d'année universitaire. D'autres la

⁷ Près de 10 % des sortants de notre enquête avaient déjà interrompu une ou plusieurs fois leurs études au cours des dix dernières années.

reprendront plus tard⁷. Le recul est donc insuffisant pour apprécier les effets qui pourront se produire. C'est particulièrement important dans le cas des formations longues sanctionnées par un diplôme. Des travaux antérieurs sur le devenir professionnel des ingénieurs CNAM nous éclairent sur ce point (Pottier, 1996). L'interrogation, en 1993, des promotions 1988 et 1989 des ingénieurs CNAM montre que les deux tiers seulement ont obtenu le statut d'ingénieur l'année du diplôme. 14 % étaient déjà ingénieurs plus d'un an avant l'obtention du diplôme. 10 % ont obtenu le statut plus d'un an après. Les autres n'avaient toujours pas le statut d'ingénieur à la date de l'enquête (cinq ans après le diplôme). Les effets de la formation ont été soit anticipés, soit différés. Une minorité n'a vu aucun effet : ce sont presque tous des ingénieurs du secteur public dont le passage au statut d'ingénieur nécessite un concours de recrutement et non un diplôme.

Une fois ces limites prises en compte, nous construisons une variable « d'effets de la formation » qui va être une combinatoire entre :

- les « effets apparents » repérés au travers de la modification du parcours professionnel avant et après l'entrée en formation ;⁸
- les « effets perçus » de la formation sur la vie professionnelle ou personnelle.⁹

Une analyse de ces données¹⁰ nous a conduit à une typologie en trois groupes « d'effets de la formation ».

■ Les parcours à « effets directs » sur la vie professionnelle ou personnelle

Un tiers des individus a des parcours de formation dans lesquels les évolutions professionnelles sont flagrantes. Toutefois, ces évolutions professionnelles peuvent être de deux types : soit elles se traduisent en

⁸ Cette évolution du parcours est repérée par trois images de la situation professionnelle détaillée à l'entrée dans la vie active, à l'entrée au CNAM et à la sortie du CNAM. D'autre part, deux séries de questions portent sur les évolutions du parcours avant et après l'entrée en formation (changement d'emploi, de statut, de catégorie professionnelle, de fonction, etc.). L'ensemble a fait l'objet d'analyse statistiques pour se ramener à une typologie de forme de parcours professionnelle avant et après l'entrée en formation.

⁹ Elle est le résultat de l'exploitation d'une question ouverte. Elle a fait l'objet d'une analyse de contenu, suivie du chiffrement en une quinzaine de catégorie, puis regroupée en six items.

¹⁰ L'analyse factorielle des correspondances multiples suivie d'une typologie des individus.

changement de catégorie socioprofessionnelle, et nous les appellerons effets « promotion » ; soit la catégorie socioprofessionnelle reste identique, et nous les appellerons effets « compétence ».

Les effets « promotion » (13 %)

Le parcours professionnel de ces individus, après l'entrée en formation, est le plus en rupture de pente avec le parcours professionnel antérieur à l'entrée en formation. Ils ont accédé à une qualification supérieure et ils reconnaissent à la formation les effets de cette promotion.

Les effets « compétence » (20 %)

Leur parcours professionnel après l'entrée en formation a progressé par rapport à celui avant l'entrée en formation, sans pour autant induire un changement de catégorie professionnelle. On parlerait volontiers de mobilité « horizontale ». Les individus reconnaissent à la formation des effets sur l'évolution de leurs « compétences professionnelles ».

■ Les parcours à « effets indirects » ou effets personnels (23 %)

À l'instar du groupe précédent, leur parcours professionnel, après l'entrée en formation, a fortement progressé par rapport à celui avant l'entrée en formation, quel que soit le parcours antérieur. Mais les auditeurs ne perçoivent pas d'effets directs entre cette évolution et le parcours de formation. Ils reconnaissent à la formation des effets personnels (confiance en soi, reconnaissance par leur milieu) qui ont des effets indirects sur leur situation professionnelle.

■ L'absence d'effets (44 %)

Contrairement aux groupes précédents, on ne constate pas, chez ces auditeurs, d'évolution significative de la situation professionnelle. Ceux qui étaient stables professionnellement le restent et ceux qui étaient menacés se sentent toujours autant en difficulté. Pourtant, leur perception des effets de la formation est hétérogène. La satisfaction par rapport à la formation et le constat d'effets personnels positifs, côtoient des jugements négatifs portés sur la formation et le constat d'effets négatifs sur la situation professionnelle.

LES EFFETS DE LA FORMATION SELON LES « MOBILES »

La relation est étroite entre les mobiles et les effets de la formation (**tableau 1**). Le mobile « promotion sociale » est celui qui enregistre le plus d'effets directs sur la situation professionnelle. C'est manifestement le mobile le plus en phase avec l'image traditionnelle du CNAM. Le second mobile, « gestion rationnelle », se voit partagé entre des effets directs et surtout une absence d'effets importante qui interroge. Enfin, le dernier mobile « gestion sous contraintes », pour lequel les attentes des individus correspondent le moins à la structure d'offre de formation du CNAM, se répartit pour moitié entre une absence d'effets qui se comprend aisément, et une part importante d'effets indirects de la formation, qui est à souligner.

Au-delà de ce premier résultat, il convient d'évoquer maintenant les « ressources » qui vont agir simultanément sur le parcours de formation et les « effets de la formation » et sur le résultat du « parcours de formation » qui, à partir d'un certain niveau, peut compen-

ser une absence de ressources. Chaque « mobile » fait l'objet d'une analyse particulière (**encadré 4**).

Les effets du mobile « promotion sociale »

Les effets directs de la formation sur l'emploi culminent dans ce groupe (49 % contre 33 % en moyenne) (**tableau 1**). L'effet sur la promotion est à la fois le plus attendu et le plus obtenu.

Le niveau des ressources professionnelles ou personnelles induit des disparités importantes entre les individus de ce mobile. Souhaiter une promotion sociale peut être un objectif, encore faut-il avoir quelques moyens pour aller au bout du parcours de formation. Le niveau et la nature des ressources détenues par les individus jouent un rôle important dans la réussite du parcours de formation (**tableau 2**).

- Les individus disposant de « ressources fortes » (34 %) :

Un premier groupe d'auditeurs dispose de « ressources fortes » sur les plans professionnel, personnel et

Encadré 4

Typologie des effets de la formation

Analyse factorielle d'un ensemble de variables actives et d'une variable « passive » : la typologie des effets de la formation. Les variables actives sont constituées en premier lieu des typologies précédemment construites :

- Typologie des ressources professionnelles (5 items).
- Typologie des ressources familiales ou amicales (4 items).
- Les ressources personnelles sont résumées ici par le niveau de formation initiale (5 items).
- La forme du parcours professionnel antérieur à l'entrée en formation (4 items).
- La forme du parcours de formation est résumée par trois variables :
 - La certification obtenue (nombre d'unités de valeur obtenues en 4 items) ;
 - La formation suivie au CNAM était-elle en continuité, en complémentarité ou en rupture par rapport à celle suivie en formation initiale ?
 - La formation suivie au CNAM était-elle en continuité, en complémentarité ou en rupture par rapport à l'activité professionnelle ?

familial. Leur parcours professionnel est très « ascendant » avant l'entrée en formation. Ils ont été le plus loin dans le parcours de formation et en ont tiré le meilleur parti (**tableau 3**). Plus des deux tiers obtiennent des effets en termes de compétences ou de promotion (**tableau 2**). Par contre, ceux qui ont le parcours de formation le plus court ou qui obtiennent le moins d'unités de valeur (UV) constatent des effets de compétence alors que ceux qui obtiennent deux UV ou plus constatent beaucoup plus des effets promotion (**tableau 4**). À l'évidence, le parcours de formation et en particulier les certifications obtenues, augmentent grandement les chances d'obtenir un changement de position professionnelle. Ce groupe est principalement composé de jeunes techniciens du secteur industriel et de niveau Bac+2.

- Les individus ne disposant pas de ressources (37 %) :

Les célibataires sont nombreux dans ce groupe. Ceux qui vivent en couple n'ont pas le soutien de leur conjoint. Cette absence de ressources a diminué les chances d'atteindre leur objectif : ils ne sont plus que 43 % à constater des effets directs sur leur situation

professionnelle. En effet, l'absence de ressources diminue très fortement la probabilité d'utilisation des acquis de formation dans la sphère professionnelle. Il ne reste alors que la possibilité de monnayer les acquis certifiés de la formation pour tenter d'obtenir des changements de position professionnelle. Cela explique que le pourcentage de ceux qui obtiennent une promotion augmente avec la longueur du cursus : 29 % avec moins de deux UV et 67 % avec cinq UV et plus. (**tableau 4**). A l'inverse, ceux qui ne poursuivent pas leur cursus ont les plus grandes difficultés à obtenir des effets au niveau professionnel. Certains voient même leur situation professionnelle se dégrader. Toutes les fonctions professionnelles sont représentées dans ce groupe, avec une certaine importance des fonctions et des secteurs d'activité tertiaires.

- Les individus face à des « ressources négatives » (29 %) :

Les ressources professionnelles n'existent pas (chômage) ou sont négatives (hostilité de l'environnement). En toute logique, si les ressources sont nécessaires pour obtenir des effets, on s'attend à ce

que des ressources négatives aient pour conséquence l'absence d'effets professionnels. Ce résultat n'est pas général. Les écarts sur les effets de la formation sont très importants selon la longueur du parcours de formation et la certification obtenue : 19 % d'effets directs sur l'emploi pour ceux qui obtiennent moins de deux UV, mais 47 % de ceux qui ont entre deux et cinq UV et, surtout, 75 % de ceux qui ont cinq UV ou plus. Les célibataires sont nombreux. C'est un public plus âgé issu de professions intermédiaires tertiaires ou employés.

Les individus en promotion sociale ont sensiblement la même origine sociale, quel que soit le niveau de ressources (un peu plus d'un tiers sont enfants d'ingénieur ou cadre, 16 % ont des parents qui exercent une profession indépendante, etc.). Au terme du parcours de formation, la moitié des individus en promotion déclare une situation professionnelle supérieure à celle de leur parent. Ce sont 60 % de ceux qui ont bénéficié d'effets de la formation, contre environ 40 % de ceux pour lesquels il y a absence d'effet de la formation.

Tableau 1
Effets de la formation selon les mobiles

Mobiles :	Effets directs sur l'emploi et la compétence	Effets indirects sur l'emploi Effets personnels	Absence d'effets de la formation	Total
Promotion sociale	49 %	17 %	34 %	100 %
Gestion rationnelle	38 %	13 %	49 %	100 %
Gestion sous contraintes	9 %	45 %	46 %	100 %
Total	33 %	23 %	44 %	100 %

Tableau 2
Les effets de la formation selon les ressources du mobile « promotion sociale »

	Ressources fortes	Absence de ressources	Ressources négatives	Total Promotion sociale
Effets directs sur l'emploi	68	43	36	49
Dont effets <i>sur la promotion</i>	41	33	23	33
Dont effets <i>sur la compétence</i>	27	10	13	16
Effets indirects. Effets personnels	15	13	25	17
Absence d'effet de la formation	17	44	39	34
Total	100	100	100	100

Tableau 3
Certifications obtenues selon les ressources du mobile « promotion sociale »

	Moins de 2 unités de valeur	De 2 à 5 unités de valeur	Diplômes ou plus de 5 UV	Total	% vertical
Ressources fortes	42	24	34	100	34
Absence de ressources	56	12	32	100	37
Ressources négatives	61	20	19	100	29
Total	53	18	29	100	100

Tableau 4
Proportion d'effets directs de la formation sur l'emploi selon les ressources et les certifications obtenues

	Moins de 2 unités de valeur	De 2 à 5 unités de valeur	Diplômes ou plus de 5 UV	Ensemble
Ressources fortes	64 %	56 %	84 %	68 %
Absence de ressources	29 %	39 %	67 %	43 %
Ressources négatives	19 %	47 %	75 %	36 %

Source : enquête de l'Observatoire des études et carrières du CNAM, janvier 1999.

Les effets du mobile « gestion rationnelle »

Dans ce mobile, un individu sur deux n'est resté qu'un an en formation. Un tiers seulement a obtenu plus de deux unités de valeur (**tableau 6**). Ces faits sont en cohérence avec les objectifs en matière de formation. Ces auditeurs sont tournés vers le court terme et l'acquisition de compétences plutôt que leur certification. Pour autant, une fois entrés en formation, certains entendent « *aller le plus loin possible* ». La disponibilité de ressources professionnelles ou personnelles favorise l'investissement en formation.

Les effets de la formation se répartissent ici entre les effets « directs » et « l'absence d'effets » (**tableau 5**)

- Les effets directs sur l'emploi concernent 38 % des individus en gestion rationnelle, en particulier l'effet « compétences » (30 %). Ce résultat est attendu puisque ces auditeurs gèrent le court terme et construisent leur évolution de manière graduelle.
- Mais l'absence d'effets de la formation est majoritaire (49 %). La situation professionnelle est linéaire avant et après l'entrée en formation.
- La troisième catégorie (les effets indirects) est faiblement représentée (13 %)

Ici, les effets de la formation sont plus liés au niveau des ressources professionnelles des individus, que le temps passé en formation ou le niveau de certification obtenue. Ces individus fonctionnent sur la saisie d'opportunités et sur des stratégies fines d'évolution. Aussi, la justesse de l'analyse du contexte et le positionnement favorable que les auditeurs réussissent à adopter dans leur organisation, et donc leurs ressources, sont beaucoup plus importants que la formation elle-même. 60 % de ceux qui ont des ressources fortes obtiennent des effets directs sur leur situation professionnelle (promotion et surtout compétences) (**tableau 7**). Ce taux diminue fortement chez ceux qui n'ont pas de ressources (28 %) et ceux qui ont des ressources négatives (15 %).

- Les individus disposant de ressources fortes (45 %)

Ils disposent de fortes ressources à la fois sur le plan professionnel et personnel. Leur parcours professionnel antérieur s'inscrit déjà dans une dynamique ascendante forte. Leur environnement professionnel est porteur pour plus des deux tiers d'entre eux (employeur favorable à la formation, possibilité de promotion dans l'entreprise). Sur le plan familial, les individus vivant en couple disposent d'un soutien fort

de leur conjoint. Leur niveau de formation initiale se situe au niveau Bac ou Bac+2.

Près de 60 % connaissent un effet direct de la formation sur l'emploi. Compte tenu de la prédominance des ressources dans l'obtention des effets, le parcours de formation est ici une variable presque neutre. Quelle que soit la longueur du parcours, les auditeurs obtiennent des effets « compétence » dans les mêmes proportions. Tout au plus une formation longue permet-elle d'obtenir des possibilités de promotion plus élevées.

Un tiers est ingénieur ou cadre à son entrée en formation. Ils sont près de la moitié après leur sortie de formation. Un tiers occupe des fonctions industrielles. Deux tiers occupent des fonctions tertiaires (comptabilité, gestion, administration du personnel, quelques fonctions informatiques apparaissent).

- Les individus ne disposant pas de ressources (19 %)

Le parcours professionnel de ces individus, avant l'entrée en formation, est « stable ». Aucune dynamique propre n'apparaît. L'environnement professionnel ou familial est absent ou très faiblement positif. Par contre, le niveau de formation est assez élevé, beaucoup d'individus sont déjà titulaires d'un diplôme de niveau Bac+5 en formation initiale. Elle va de pair avec l'origine sociale qui est ici supérieure à la moyenne.

Seulement 28 % des individus de ce type obtiennent un effet de la formation sur leur situation professionnelle. Mais ce sont plus de 40 % de ceux qui ont obtenu plusieurs unités de valeur contre moins de 20 % de ceux qui en ont obtenu au plus une (**tableau 7**). La formation permet de compenser en partie l'absence de ressources des auditeurs en « gestion rationnelle », mais dans une mesure très inférieure à celle des auditeurs en « promotion sociale » : 41 % des auditeurs en « gestion rationnelle » titulaires de plus de cinq UV obtiennent un effet sur l'emploi contre 67 % de ceux en promotion sociale.

Un peu plus de la moitié des individus sont ingénieurs et cadres à leur entrée en formation. Ils sont 60 % après la formation. Composés en forte majorité d'hommes, ils sont plus âgés que la moyenne et viennent de fonctions industrielles (un quart), informatiques (20 %) ou tertiaires (enseignement et divers autres).

- Les individus face à des ressources professionnelles négatives (36 %)

À l'instar du groupe précédent, le parcours professionnel de ces individus, avant l'entrée en formation,

Tableau 5
Les effets de la formation selon les ressources du mobile « gestion rationnelle »

	Ressources fortes	Absence de ressources	Ressources négatives	Total Promotion sociale
Effets directs sur l'emploi	60	28	15	38
Effets indirects. Effets personnels	17	11	10	13
Absence d'effet de la formation	23	61	75	49
Total	100	100	100	100

Tableau 6
Certifications obtenues selon les ressources du mobile « gestion rationnelle »

	Moins de 2 unités de valeur	De 2 à 5 unités de valeur	Diplômes ou plus de 5 UV	Total	% vertical
Ressources fortes	61	16	23	100	45
Absence de ressources	66	15	19	100	19
Ressources négatives	73	12	15	100	36
Total	66	15	19	100	100

Tableau 7
Proportion d'effets directs de la formation sur l'emploi selon les ressources et les certifications obtenues

	Moins de 2 unités de valeur	De 2 à 5 unités de valeur	Diplômes ou plus de 5 UV	Ensemble
Ressources fortes	56 %	62 %	66 %	60 %
Absence de ressources	20 %	48 %	40 %	28 %
Ressources négatives	11 %	24 %	29 %	15 %

Tableau 8
Typologie des effets de la formation

	Gestion sous contraintes	Ensemble des mobiles
Effets directs sur l'emploi	9	33
Effets indirects. Effets personnels	45	23
Absence d'effet de la formation	46	44
Total	100	100

Source : Enquête de l'Observatoire des études et carrières du CNAM, janvier 1999.

« Le public en « gestion sous contraintes » tente seulement d'éloigner le "danger professionnel" [...]. La formation aurait l'effet de mettre à distance la pression, de prendre du recul et donc de mobiliser les ressources, notamment les diplômés, qui avaient été occultées »

est « stable ». Mais l'environnement professionnel est négatif (indifférence ou hostilité de l'employeur, absence de toute possibilité d'évolution professionnelle dans l'entreprise). Ces individus, célibataires pour la plupart, ne sont pas portés non plus par leur environnement social. Tous les niveaux de formation sont ici représentés et 15 % seulement connaissent un effet de la formation sur l'emploi. Il s'agit d'abord d'individus qui ont pu aller jusqu'au bout d'un cursus de formation long (29 % contre 75 % des auditeurs en promotion sociale ayant aussi des ressources négatives).

Un tiers était ingénieur ou cadre à l'entrée en formation. Ils sont 43 % après la sortie de formation. Ils occupent des fonctions informatiques (20 %) ou tertiaires (commerce, gestion, formation).

Les ressources nouvelles acquises dans le parcours de formation sont d'autant plus opérantes qu'elles s'inscrivent dans la continuité de la formation initiale : « Si on ne sait pas quelles vont être les futures configurations professionnelles, il ne sert à rien d'essayer d'obtenir des apprentissages en fonction d'évolutions inconnues, il vaut mieux se perfectionner dans ce qu'on sait déjà faire ». Ainsi, les auditeurs neutralisent en quelque sorte le problème de l'adéquation de la nature des ressources aux situations professionnelles, en faisant le pari qu'un niveau supérieur de formation pourra toujours être transféré dans une nouvelle situation professionnelle, quelle que soit cette situation, pari qui se révèle souvent payant.

■ Les effets du mobile « gestion sous contraintes »

Une partie des individus de ce mobile a déjà fait le choix de se reconverter. Les autres, les plus nom-

breux, n'ont pas encore de projet précis en venant s'inscrire en formation. Ils tentent seulement d'éloigner le « danger professionnel ».

Ces individus se situent dans un contexte professionnel très négatif. Ils ne peuvent pas compter sur des ressources professionnelles. Le choix de l'orientation en formation et du parcours de formation est important. Deux principaux types d'effets de la formation se dégagent (tableau 8) :

- Les effets indirects sur l'emploi (45 % des auditeurs) : ces individus retrouvent un parcours stable ou ascendant après l'entrée en formation. La moitié d'entre eux impute à la formation un effet direct ou indirect sur l'évolution de leur parcours professionnel. Pourtant, ils sont le plus souvent restés un an en formation et moins de la moitié a obtenu une certification (quelques unités de valeur). En fait, tout se passe comme si l'acte d'inscription en formation constituait par lui-même une ressource mobilisable dans la sphère professionnelle. La formation aurait, pour ce public, l'effet de mettre à distance la pression, de prendre du recul et donc de mobiliser les ressources, notamment les diplômés, qui avaient été occultées. Ces ressources à nouveau mises à jour ont, elles, un effet direct sur la situation professionnelle.

- L'absence d'effet de la formation (46 %) : ces individus sont toujours menacés dans leur situation professionnelle. Quelques-uns reconnaissent cependant à la formation des effets sur leur vie personnelle (reconnaissance, confiance, nouvelle relation au travail, etc.). Mais pour la majorité, la formation suivie n'a été d'aucun secours.

Les auditeurs en « gestion sous contraintes » n'attendent pas une évolution professionnelle ascendante, mais beaucoup plus une stabilisation de leur situation. Il semble que la formation intervienne ici davantage par des effets personnels (confiance en soi, prise de recul...) et/ou par une nouvelle image que l'auditeur renvoie à l'entreprise, susceptibles de produire des effets professionnels. Les effets constatés, pour les auditeurs de ce mobile, sont en fait très proches de ceux observés chez des publics de demandeurs d'emploi (Stankiewicz, Foudi, Trelcat, 1993) ou de RMistes (Checcaglini, 2000), également sous contraintes. Les effets de dynamisation décrits par ces auteurs permettent alors d'expliquer que la formation n'ait qu'un impact indirect sur la situation de l'emploi et qu'il suffit quasiment de s'inscrire en formation pour obtenir ce type d'effets.

Le constat de l'absence d'effets, pour environ la moitié d'entre eux, est opposé à cette lecture optimiste.

Ils sont sur la défensive et en position de faiblesse sur le marché de l'emploi. La formation ne semble pas avoir permis de redresser la barre.

Le contexte professionnel joue un rôle dans « la sortie du danger ». Les plus jeunes, les hommes et les techniciens ou ingénieurs qui ont suivi une formation technique ou informatique s'en sortent mieux que les autres. Par contre, les professions intermédiaires tertiaires du secteur public ou non,

les femmes, les cadres âgés éprouvent beaucoup plus de difficultés. La formation suivie au CNAM n'a été d'aucun secours pour eux.

Toutefois, les individus en reconversion ou en danger professionnel ne sont pas sur un même pied d'égalité. Ceux qui se trouvent en « danger professionnel » peuvent encore s'appuyer sur leur expérience antérieure. Par contre, ceux en reconversion forcée ont fait le choix plus risqué de recommencer à zéro dans une nouvelle filière. Le risque d'échec est inhérent à cette prise de décision qui « fait table rase » du passé.

* *
*

À l'issue de cette analyse, nous pressentons que, sous son apparente simplicité, la question de l'évaluation des effets de la formation se révèle particulièrement délicate.

En effet, l'inscription en formation continue est le plus souvent le résultat d'un processus de décision complexe et souvent inconscient. Le simple recensement des objectifs individuels recueillis au cours de l'enquête, n'épuise pas totalement la complexité de la démarche d'inscription. Par contre, l'analyse des mobiles des auditeurs explique une partie des effets obtenus à l'issue de la formation.

Ces effets dépendent en grande partie des ressources détenues. Ces dernières influent sur le parcours de formation et peuvent ainsi en accentuer ou en inhiber les effets, comme la position sociale, la vie familiale

*« Les ressources
détenues [...] influent
sur le parcours de
formation et peuvent
ainsi en accentuer ou
en inhiber les effets,
comme la position
sociale, la vie familiale
ou encore la situation
professionnelle »*

ou encore la situation professionnelle. Ainsi, des effets attendus ne se réalisent jamais car les conditions de leur apparition ne sont pas réunies. À l'inverse, d'autres effets, visibles à l'issue d'un parcours de formation, seraient probablement apparus, même en l'absence de formation. Il n'y a donc pas d'effets « purs » de la formation continue. La nature et le niveau de ressources, notamment professionnelles, que les individus peuvent mobiliser, expliquent des différences importantes pour des auditeurs classés dans le même mobile.

L'analyse des effets est donc complexe. On pourrait penser que la nature de la formation, sa longueur, sa certification ne suffisent pas à expliquer les effets obtenus, puisque l'articulation entre les mobiles et les ressources est très fortement prédictive des effets obtenus. Heureusement, il n'en est rien, mais la formation joue des rôles tout à fait différenciés, suivant la nature de cette combinaison mobiles-ressources.

Pour les auditeurs en « promotion sociale », le parcours de formation et la réussite des certifications sont d'une grande importance et quasiment incontournables pour l'obtention d'une promotion. Seuls ceux qui ont des ressources élevées peuvent, à partir des compétences mises en œuvre, parier sur un changement de position dans le futur. Pour les autres, les parcours de formation courts ne permettent pas de compenser une situation de départ défavorable et pour certains, la participation à la formation dégrade davantage cette situation. Par contre, pour ceux qui n'ont pas de ressources ou ont des ressources négatives, le parcours de formation vient compenser cette faiblesse initiale. La formation est alors en elle-même une ressource directement mobilisable pour modifier sa situation professionnelle. Toutefois, comme l'absence de ressources ou l'existence de ressources négatives rend le parcours de formation plus difficile, ils sont peu nombreux à suivre des cursus longs.

À la promotion sociale correspondent des effets de promotion d'autant plus importants que les parcours de formation ont été longs. La certification sert, en effet, de monnaie d'échange pour l'obtention de changements professionnels. Pour les parcours les plus courts, la possession de ressources permet de minorer les effets négatifs et favorise l'apparition d'effets compétence qui se substituent aux effets promotion.

Pour les auditeurs en « gestion rationnelle », le parcours de formation est d'un rendement beaucoup moins élevé que pour les auditeurs en promotion sociale. Ce sont en effet des apprentissages précis qui

sont recherchés, car ils peuvent être immédiatement réinvestis dans l'activité professionnelle, la certification n'intervenant qu'en second rang. Par ailleurs, pour pouvoir être mis en œuvre, les apprentissages nécessitent un terrain favorable, c'est-à-dire des opportunités de changement de nature du travail, plus que de position professionnelle. L'appui apporté par l'entreprise ou les supérieurs est ici beaucoup moins important que les chances réelles d'évolution offertes par le contexte. Sans ce contexte, l'apprentissage, comme les certifications obtenues, se voient interdire tout usage dans le domaine professionnel, sauf pour quelques auditeurs qui arrivent à forcer la promotion en monnayant les certifications obtenues.

À la gestion rationnelle correspondent des effets « compétence », c'est-à-dire l'usage d'apprentissages qui s'acquièrent dans des séquences de formation pas nécessairement validées. La possession de ressources est une condition essentielle pour la mise en œuvre de ces apprentissages et la longueur du parcours est, dans ce cas là, neutre. Par contre, ceux qui n'ont

pas de ressources peuvent parfois compenser ce manque par un parcours de formation plus long qui leur permet de négocier un changement de catégorie professionnelle.

Pour les auditeurs du mobile « gestion sous contraintes », plus que le parcours de formation ou les apprentissages acquis pendant celui-ci, c'est semble-t-il l'inscription en formation proprement dite qui est le facteur déclenchant d'obtention des effets. L'inscription agit comme une déviation qui sort l'individu de la logique défensive dans laquelle il était enfermé et éventuellement envoie à l'entreprise une nouvelle image de l'auditeur. Les raisons pour lesquelles ce déclencheur ne produit son effet que sur la moitié de ces auditeurs, ne nous sont pas compréhensibles à ce jour.

Il y a donc une cohérence entre les types de finalités, l'importance des ressources et la longueur des cursus de formation. Plus un auditeur s'inscrit dans cette cohérence, plus son parcours en sera facilité et meilleur sera le rendement de la formation. ■

Bibliographie

Berton F., Germe J.-F. (1997) *Évaluation de la qualité de la formation professionnelle dans les politiques publiques*, Document CNAM destiné au CEDEFOP, septembre 1997.

Bouder A., Cadet J.-P., Demazière D. (1994), *Évaluer les effets des dispositifs d'insertion pour les jeunes et les chômeurs de longue durée, un bilan méthodologique*, Document de synthèse n° 98, Céreq, septembre.

Boudon R., (1973), *L'inégalité des chances*, Paris, Armand Collin.

Charlot G., Sandoval V. (1995), « Deux salariés sur trois ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière », *Premières synthèses*, DARES, n° 86, mai.

Checaglini A. (2000), « Former pour éviter la marginalisation », *Formation Emploi*, n°69.

Conseil scientifique de l'Évaluation (1994), *L'évaluation en développement, 1993*. Rapport annuel sur l'évolution des pratiques d'évaluation des politiques publiques, Paris, La Documentation française.

- Corcuff P. (1995), *Les Nouvelles Sociologies*, Paris, Nathan, coll. « 128 ».
- Correia M., (2000), « Le diplôme est-il aujourd'hui nécessaire pour espérer une évolution professionnelle ? Le cas des auditeurs du CNAM », *Revue de l'OSP*, à paraître.
- Correia M., Laporte R., Pottier F. (1999) *Effets de la formation suivie par les anciens auditeurs du CNAM, sur leur parcours professionnel*, Document de travail de l'OEC, décembre.
- Correia M., Pottier F. (1999), « Les publics du Conservatoire national des arts et métiers. Caractéristiques socio-démographiques, parcours professionnels et raisons d'entrée en formation », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 28, n°4.
- Correia M., Pottier F. (1998) : « Peut-on construire des explications compréhensives du point de vue quantitatif ? » in *L'enseignement supérieur : Cheminements de formation et insertion professionnelle*, Actes du colloque BETA, CEREQ, LASMAS-CNRS du 14 et 15 mai, document du LASMAS-CNRS, mai 1998, pp. 71-87.
- Correia M., Pottier F. (2000) : « Comment construire une typologie quantitative d'idéaux-types ? », *Revue UTINAM*, à paraître.
- Dadoy M. (1989), « Le retour au métier », *Revue française des Affaires sociales*, n° 4.
- Dubar C., Engrand S. (1991), « Formation continue et dynamique des identités professionnelles », *Formation Emploi*, n°34.
- Germe J.-F., Pottier F. (1998) : « Trajectoires professionnelles et formation. Se préparer à une profession ou s'adapter au marché », in professeur Jean Vincens, *Mélanges en l'honneur*, Presses de l'université des sciences sociales de Toulouse.
- INSEE (1996), *Données sociales*, INSEE, Paris.
- Lesne M. (1984), *Lire les pratiques de formation d'adultes*, Paris, Édilig.
- Maruani M., Reynaud E. (1993), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- Montlibert (de) C. (1997), « L'éducation permanente et la promotion des classes moyennes », *Sociologie du Travail*, volume 19, n°3.
- Nicole-Drancourt N., Roulleau-Berger L. (1995), *L'insertion des jeunes en France*, Paris, PUF.
- Podevin G. (1996), *De la promotion sociale à la formation tout au long de la vie*, documents du colloque Céreq, Paris, 25 Mars.
- Podevin G. (1999), « Formation Promotion sociale : un lien démocratique rompu », in Dubar C., Gadea C., *La promotion sociale en France*, Presses Universitaires du Septentrion.
- Pottier F. (1996), « Les ingénieurs du CNAM : quel devenir ? », *Formation Emploi*, n°55.
- Schnapper D. (1994), *L'épreuve du chômage*, Gallimard.
- Stankiewicz F. (1998) « La mesure de l'efficacité des stages de formation destinés aux demandeurs d'emploi », *Formation Emploi*, n° 64.
- Stankiewicz F., Foudi R., Trelcat M.-H. (1993), « L'efficacité des stages de formation. Le cas des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification », *Formation Emploi*, n° 41.

Résumé

La « formation tout au long de la vie » : Progression professionnelle ou adaptation aux contraintes

par Mario Correia et François Pottier

Le CNAM accueille des publics diversifiés ayant des objectifs de formation très hétérogènes. La question des effets de la formation ne peut alors obtenir une réponse que si l'évaluation est centrée sur les individus.

Quatre dimensions constituent le parcours de formation : les mobiles d'entrée en formation, les ressources, la longueur du parcours et la certification obtenue. Certaines articulations de ces dimensions se révèlent relativement favorables pour les auditeurs.

Ainsi, les auditeurs en « promotion sociale », suivant des formations longues, obtiennent plus facilement des changements de niveau d'emploi. Seuls ceux qui avaient déjà des ressources, à l'entrée en formation, peuvent envisager des parcours de formation courts, susceptibles d'engendrer des modifications de leurs activités professionnelles.

Pour les auditeurs qui gèrent leur carrière à court terme (gestion rationnelle), la possession de ressources est nécessaire à l'apparition d'effets de formation. Par contre, les rares auditeurs qui suivent un cursus long peuvent pallier ce manque de ressources, par la formation, et la monnayer pour obtenir des changements de niveau d'emploi.

Pour la moitié des auditeurs menacés dans leur activité professionnelle (gestion sous contraintes), l'inscription en formation provoque une « dynamisation » qui leur permet d'améliorer leur situation. Pour l'autre moitié, la formation n'a aucun effet ou, pire, participe à la dégradation de leur position professionnelle.