



Repenser la formation continue

DOSSIER

Pratiques de formation continue et promotion au statut de cadre : un lien paradoxal

Par Charles Gadea et Danièle Trancart

La formation est souvent perçue comme un moyen de s'élever dans la hiérarchie sociale. Aujourd'hui, avec l'élévation générale du niveau d'éducation, la formation continue devient une condition nécessaire pour accéder au statut de cadre ; elle n'est plus une condition suffisante, d'autres facteurs entrant également en jeu.

La tradition française de « promotion sociale » assigne à l'entrée en formation une signification particulière : il ne s'agit pas seulement d'acquérir des connaissances mais aussi, voire surtout, d'améliorer sa position, par exemple en accédant à une catégorie d'emploi supérieure. À ce titre, la formation continue s'assimilait aux valeurs démocratiques de la « seconde chance » ; elle a été considérée un temps comme une priorité nationale, objet de lois et d'ambitieux programmes d'action gouvernementale.

Toutefois, sous les assauts de la crise, cette conception a été battue en brèche. Progressivement, l'idée de formation s'est mise à rimer de plus en plus avec « maintien dans l'emploi » ou « accès à un emploi » et de moins en moins avec « promotion ». La « formation tout au long de la vie », mise en exergue durant les années 1990, s'est imposée comme une obligation pour tout salarié désirant entretenir son « employabilité », plutôt que comme la promesse d'une mobilité professionnelle ascendante (Dubar et Gadea, 1999a).

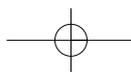
Emportées par la même tendance, les chances d'accès des salariés à une catégorie supérieure se sont dégradées au cours des trente dernières années ; le lien entre formation et promotion n'a pu que se distendre

(Podevin, 1999). Au sein d'un public très diversifié des usagers de la formation continue, les stagiaires de la « promotion sociale » qui, grâce à une formation longue et diplômante, visent à s'élever dans la hiérarchie des emplois, ne constituent plus qu'une minorité (Correia et Pottier, 2000).

Charles Gadea, professeur de sociologie, est directeur du Centre associé au Céreq de Rouen. Ses travaux sont centrés sur la sociologie des groupes professionnels, et notamment des cadres. Il a publié récemment avec Claude Dubar, (1999), *La promotion sociale en France*, Presses Universitaires du Septentrion ; avec Paul Bouffartigue, (2000), *Sociologie des cadres*, La Découverte, coll. « Repères », et *Les cadres en France, une énigme sociologique*, (2002), Belin.

Danièle Trancart, statisticienne, maître de conférences à l'université de Rouen, chercheur au GRIS (Groupe de recherche, innovations et sociétés), Centre associé Céreq. Ses travaux sont centrés sur la sociologie de l'éducation et sur les parcours d'insertion des jeunes sortant du système éducatif.





© La Documentation française
Photo : Philippe Schuller/Editing



École supérieure de commerce. Formation pour adultes

Faut-il croire alors que le suivi d'une formation n'a plus aucune incidence sur les chances de promotion vers les catégories supérieures du salariat ? Réciproquement, la promotion est-elle entièrement déconnectée du passage ou non par la formation continue ? Ces interrogations sont particulièrement pertinentes au regard de la catégorie des cadres, recrutés très souvent par voie de promotion. Par exemple, en 1997, dans les professions administratives et commerciales, quelque 170 000 emplois de cadres ont été pourvus par promotion, alors que seulement 13 000 nouveaux recrutés provenaient des études ou du service militaire. Les chiffres sont inférieurs pour les recrutements d'ingénieurs et cadres techniques ; mais là aussi le flux de promus (44 000 en 1997) est largement supérieur à celui des jeunes recrues (18 000) (André-Roux et Le Minez, 1997).

Dans le même temps, la formation continue demeure une pratique massive : l'enquête « Formation continue 2000 », réalisée par l'Insee et conçue par le Céreq en collaboration avec d'autres organismes publics, permet d'estimer que plus de neuf millions de personnes auraient suivi au moins une action de formation continue entre janvier 1999 et février 2000, à des fins professionnelles dans plus de 80 % des cas. Peut-on penser que pour certaines d'entre elles, la formation aura pour effet d'augmenter les probabilités de devenir cadre ? Du moins, existe-t-il une différence entre ces personnes et celles qui n'ont pas suivi de formation ? Peut-on isoler certaines caractéristiques des personnes ou des formations qui influent sur ce lien entre formation et promotion ? À l'aide précisément des données de l'enquête « Formation Continue 2000 », nous nous

proposons d'apporter des éléments de réponse à ces questions.

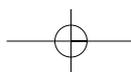
LES EFFETS DE LA FORMATION : INÉGALITÉS ET INCERTITUDES

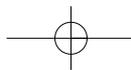
Les travaux des économistes sur les effets de la formation continue pour les salariés sont le plus souvent centrés sur les gains mesurables en termes de rémunération du travail. Ils ne rentrent donc pas directement dans le cadre de cette étude.

Les sociologues, quant à eux, pointent habituellement l'inégalité des chances d'accès à la formation continue plutôt que la disparité des conséquences de la formation (Dubar et Gadea,

1999b). Nous retiendrons toutefois quelques traits saillants afin de nous aider à orienter l'analyse. L'« effet formation » est apparu au cours de la période récente comme producteur de clivages entre les salariés ; il a accentué ainsi les distances entre une minorité « *d'innovateurs et de gens capables d'apprentissage, de créativité et de mobilité* » et d'autres salariés « *plus installés, plus menacés, plus conservateurs* » (Sainsaulieu, 1999, p. 83). Cette tendance, observée par de nombreux auteurs, a inspiré le modèle des quatre « *formes identitaires* » de Dubar (1991). Ce modèle permet de conceptualiser la diversité des réactions des salariés face aux innovations introduites par certaines entreprises dans leurs pratiques de formation continue. Il rompt avec les théories de la reproduction qui ne voyaient dans la formation continue et dans l'accès des autodidactes au statut de cadre qu'une sorte de duperie, une illusion, les promus étant voués à des positions subalternes (Grignon, 1976 ; Boltanski, 1982). En effet, dans un contexte où les marchés internes offrent de moins en moins de garanties de déroulements de carrière prévisibles (Montchatre, 1998), le modèle des formes identitaires vise à analyser dans leur variété les réponses individuelles des techniciens et cadres aux processus de désignation et d'étiquetage (« haut potentiel », « apte à assumer des responsabilités », etc.) qui président à la construction des parcours de promotion.

Parmi les facteurs de différenciation explorés au sein des marchés internes, la construction sexuée des trajectoires fait l'objet d'une attention croissante (Béret, 2002). La division sexuelle du travail pèse fortement sur les possibilités d'investissement dans l'effort de forma-





tion, en particulier pour les mères d'enfants en bas âge, mais de manière différenciée selon la catégorie socio-professionnelle : « *les femmes cadres ou exerçant une profession intermédiaire [...] arrivent à trouver des moyens d'ajuster leur emploi du temps pour se former, au contraire des employées et surtout des ouvrières.* » (Fournier, 2001, p. 3)

La variation des chances d'accès à la formation ou de promotion au statut de cadre, selon le niveau de formation, a également été assez largement étudiée. Elle permet de constater l'élévation des niveaux de formation initiale qui réduit progressivement l'écart entre les candidats à la promotion et les diplômés de formation initiale directement recrutés en qualité de cadres (Mallet, 1993). Le niveau bac + 2 est désormais majoritaire parmi les publics des filières de formation continue d'ingénieurs ou cadres (Fontanet, Cesi, CNAM, Nouvelles Filières d'Ingénieurs). Par ailleurs, une série de recherches sur ces publics confirment que, après l'obtention d'un diplôme de ce type, les chances de devenir effectivement ingénieur ou cadre sont solides mais inégalement réparties (Coutrot 1979 ; Gadea, 1992 ; Kalck et Gautier, 1999 ; Roquet, 1999). Toutefois, ces filières diplômantes ne concernent que des effectifs très réduits au regard de la masse des stages et formations courtes qui ne sont généralement pas diplômants, et dont le lien avec la probabilité d'accéder au statut de cadre reste bien plus mystérieux.

L'enquête « Formation continue 2000 » permet de prendre en compte tous les types de formation, quelles que soient leur forme, leur contenu, leur durée ou leur sanction. Bien entendu, il est impossible de saisir des variations « identitaires » dans les rapports à la formation ; cependant, à titre exploratoire, on tentera d'identifier ce qui différencie les promus des autres salariés. Le premier volet de l'analyse passera en revue les caractéristiques des promus et décrira leur rapport à la formation. Nous nous efforcerons ensuite de cerner plus spécifiquement l'impact des caractéristiques individuelles et de la formation sur les probabilités d'accès au statut de cadre.

■ QUI DEVIENT CADRE ?

L'enquête « Formation continue 2000 » est un complément de l'enquête Emploi qui s'applique aux sortants de cette enquête renouvelée annuellement par tiers. La prise en compte des données de l'enquête

Emploi 1998 offre la possibilité d'isoler les salariés « cadres » au moment de l'enquête (en 2000) mais qui ne possédaient pas ce statut trois ans auparavant (en 1997). Elle permet ensuite de comparer les caractéristiques de ces promus aussi bien à celles des cadres déjà en place qu'à celles des salariés des autres catégories qui n'ont pas accédé à ce statut (cf. introduction générale du dossier, **encadré 1**).

Ainsi, parmi les 1700 cadres que comptait l'échantillon de sortants en 2000, environ un quart n'étaient pas cadres en 1997¹. Avec 9 % en trois ans contre seulement 1,7 % en moyenne pour les autres salariés, les professions intermédiaires représentent les plus forts taux d'évasion vers la catégorie des cadres. La promotion reste une des voies majeures d'accès à ce statut ; cependant, cette mobilité ascendante s'opère principalement à partir des catégories de salariés les plus proches, à savoir les professions intermédiaires (cf. **tableau 1**).

Tableau 1
Position en 1997 des cadres de 2000
(actifs aux deux dates), en %

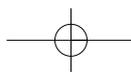
	Position en 1997
Cadres	76
Professions intermédiaires de l'enseignement, la santé, la Fonction publique	5
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	5
Professions intermédiaires de techniciens	2
Professions intermédiaires de contre-maîtres, agents de maîtrise	1
Autres	11
Total	100

Exemple de lecture : parmi l'ensemble des cadres de l'échantillon de sortants en 2000 et actifs en 1997, 24 % n'étaient pas cadres mais professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé (5 %), professions intermédiaires administratives et commerciales (5 %).

Source : enquête Emploi 1998 et FC 2000.

¹ En raison de la faiblesse de l'échantillon, les résultats sont fournis en effectifs non pondérés.





Une grande partie des promus est issue des professions intermédiaires de la Fonction publique (enseignement, santé, travail social), ainsi que des professions administratives ou commerciales des entreprises et, dans une moindre mesure, des emplois de technicien (cf. **tableau 2**).

Si l'on renverse la perspective et que l'on s'intéresse aux probabilités d'obtenir un emploi de cadre, rapportées aux effectifs des catégories d'origine, la

situation diffère : les possibilités sont plus grandes lorsqu'on occupe des fonctions administratives ou commerciales (12 %), plus limitées pour les techniciens et les professions intermédiaires de la Fonction publique (respectivement 9 % et 8 %) et très réduites pour les contremaîtres et agents de maîtrise (5 %).

De même, les promus se dirigent le plus souvent vers les postes de cadres administratifs et commerciaux des entreprises, moins fréquemment vers les postes

Tableau 2
Devenir en 2000 des salariés de 1997 (actifs aux deux dates), en %.
Détail des professions (intermédiaires) d'origine

1997	2000			
	Cadres	Professions intermédiaires	Autres	Total
Cadres	86	10	4	100
Professions intermédiaires de l'enseignement, la santé, la Fonction publique	8	86	6	100
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	12	65	23	100
Professions intermédiaires de techniciens	9	80	11	100
Professions intermédiaires de contremaîtres, agents de maîtrise	5	74	21	100
Autres	2	7	91	100
Total	11	20	69	100

Exemple de lecture : parmi l'ensemble des professions intermédiaires administratives et commerciales en 1997, 12 % sont promus cadres en 2000.

Source : enquête Emploi 1998 et FC 2000.

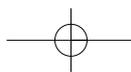
Tableau 3
Devenir en 2000 des salariés de 1997 (actifs aux deux dates), en %.
Détail des catégories de cadres d'arrivée

En 1997	En 2000						
	Ingénieurs et cadres techniques des entreprises	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	Cadres de la Fonction publique	Autres cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Autres	Total
Cadres	18	20	10	39	10	3	100
Professions intermédiaires	2	3	1	2	78	14	100
Autres	1	1	0	0	8	91	100
Total	2	3	1	5	20	69	100

Exemple de lecture : parmi l'ensemble des cadres en 1997, 20 % se dirigent vers les postes de cadres administratifs et commerciaux en 2000.

Source : enquête Emploi 1998 et FC 2000.





d'ingénieur ou cadre technique, plus rarement vers les postes de cadre de la Fonction publique qui recrutent en grande partie sur concours. En bonne logique, l'existence d'une série de correspondances entre les différentes catégories de professions intermédiaires et les catégories de cadres qui leur sont les plus ouvertes, se vérifie : les techniciens deviennent plutôt ingénieurs ; les comptables, les secrétaires, les gradés de la banque s'intègrent parmi les cadres administratifs et commerciaux des entreprises, etc. (cf. **tableau 3**).

En première approche, les chances de promotion semblent inégalement réparties entre hommes et femmes. Les femmes, proportionnellement moins nombreuses parmi les cadres, sont également moins

présentes chez les promus (cf. **tableau 4**). Cependant, cela ne signifie pas que les catégories qui comportent le plus de femmes offrent systématiquement moins d'opportunités de promotion. En fait, lorsqu'on s'intéresse sous cet angle aux positions occupées en 1997, une mosaïque complexe de cas de figure surgit. Les professions administratives et commerciales des entreprises, qui accueillent bien plus de femmes que les catégories de techniciens, les contremaîtres ou agents de maîtrise, bénéficient de meilleures chances de promotion ; en revanche, les professions intermédiaires de la Fonction publique, largement les plus féminisées, sont désavantagées (cf. **tableau 5**).

Tableau 4
Évolution de la position professionnelle et sexe, âge, niveau de formation
(actifs aux deux dates, soit en 2000 et en 1997), en %

	Cadres/ Cadres	Cadres/ Professions intermédiaires	Cadres/ Autres	Professions intermédiaires/ Professions intermédiaires	Autres/ Autres	Total
% femmes	35	35	45	49	50	48
% <40 ans	26	33	47	37	42	39
Niveau						
% I et II	64	32	53	10	2	10
% < a IV	9	17	20	33	78	62

Exemple de lecture : parmi les cadres de mars 2000 qui étaient déjà cadres en mars 1997, on comptait 35 % de femmes, 26 % de personnes de moins de 40 ans, 64 % de diplômés de niveau II ou I (bac + 3 et au-delà).

Source : enquête Emploi 1998 et FC 2000.

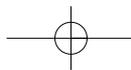
Tableau 5
Devenir en 2000 des salariés de 1997 en fonction de l'âge et du sexe,
proportion de femmes et de jeunes (moins de 40 ans)

	Effectif	% femmes	% < 40 ans	% cadres
Cadres	1 500	36	25	86
Professions intermédiaires de l'enseignement, la santé, la Fonction publique	1 200	70	32	8
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	600	49	39	12
Professions intermédiaires de techniciens	500	11	38	9
Professions intermédiaires de contremaîtres, agents de maîtrise	300	8	19	5
Autres	11 300	50	43	2
Total	15 400	48	39	11

Exemple de lecture : parmi les professions Intermédiaires de contremaîtres et agents de maîtrise en 1997, on compte 19 % de jeunes de moins de 40 ans et 8 % de femmes ; 5 % seront promus cadres.

Source : enquête Emploi 1998 et FC 2000.





L'influence du genre se combine avec celle de l'âge, et cette dernière variable n'agit pas de manière univoque. D'une part, la promotion fonctionne comme une file d'attente ; il faut du temps pour être promu, aussi trouve-t-on moins de « jeunes » (en

« Au-delà d'un certain âge, si la promotion n'a pas eu lieu, elle devient improbable »

dessous de 40 ans²) parmi les cadres qu'au sein des autres catégories ; ils sont également moins nombreux parmi les promus des professions intermédiaires que parmi les non-promus (tableau 4).

Mais la jeunesse constitue également un atout pour

la mobilité ascendante. Au-delà d'un certain âge, si la promotion n'a pas eu lieu, elle devient improbable. Une faible proportion de jeunes dans une catégorie peut en partie s'interpréter comme le signe que les départs ne se font pas, qu'on y vieillit sans partir. Au sein des professions intermédiaires, les catégories comportant le plus de jeunes (professions administratives et commerciales des entreprises, techniciens) connaissent les plus forts taux d'accès au statut de cadre. Parmi les contremaîtres et agents de maîtrise, groupe d'arrivée de promus d'origine ouvrière plutôt que de départ vers le statut de cadre, on dénombre au contraire peu de jeunes (tableau 5). Ainsi, la combinaison de ces effets d'âge et de sexe peut aussi bien nous mettre en présence de groupes (comme les contremaîtres et agents de maîtrise) très masculins, mais âgés, qui disposent de faibles chances de promotion, que de groupes très féminins et nettement plus jeunes, avec de meilleures opportunités d'évolution professionnelle.

Loin de suffire à expliquer les situations observées, ces variables en appellent d'autres. Ainsi, le niveau scolaire intervient de manière spécifique. Les promus se démarquent des salariés restés dans leur catégorie d'origine par la proportion de diplômés de niveaux bac + 3 et au-delà. Chez les salariés qui ne sont pas issus des professions intermédiaires, un écart particulièrement important apparaît par rapport à leur catégorie d'origine. Il conduit à émettre l'hypothèse que ce groupe – très hétérogène, il est vrai, puisqu'il peut

² Le seuil de 40 ans correspond à une limite au-delà de laquelle les probabilités de suivre une formation continue diplômante deviennent très faibles ; il en va de même des chances d'observer un lien entre formation et promotion.

inclure des ouvriers, des employés ou des indépendants³ – est le siège d'un flux de mobilité correspondant pour une bonne part au rattrapage d'un déclassement en début de carrière pour des jeunes diplômé(e)s⁴.

En définitive, la figure traditionnelle du cadre autodidacte ne semble guère correspondre à la réalité des mobilités professionnelles ascendantes. Dans les deux groupes de promus, les autodidactes (définis par un niveau de formation inférieur au bac) demeurent très minoritaires (un sur cinq tout au plus). Des travaux récents confirment la diminution de leur poids parmi les cadres (Eckert et Epiphane, 2002).

LES PROMUS SE FORMENT D'AVANTAGE

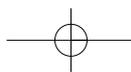
Les cadres et les professions intermédiaires se forment davantage que les autres salariés. En même temps, les promus se distinguent des autres salariés restés dans leur catégorie d'origine. Ainsi, les salariés des professions intermédiaires devenus cadres sont presque aussi nombreux à avoir suivi une formation que ceux qui étaient déjà cadres. En revanche, les cadres issus d'une autre catégorie de salariés semblent bénéficier de moindres opportunités d'accès à la formation que les précédents, mais devancent largement les salariés qui ne sont pas devenus cadres.

L'existence d'un lien entre le recours à la formation continue et le suivi d'une trajectoire professionnelle ascendante se vérifie donc. Toutefois, la nature de ce lien est difficile à cerner. Si le taux d'accès des promus est plus élevé que celui des autres salariés de leur catégorie d'origine, cela peut signifier soit qu'étant devenus cadres, ils rencontrent davantage d'opportunités – mais aussi d'obligations de suivre une formation qu'auparavant – soit qu'ils ont suivi

³ Pour près de la moitié de ces promus, la position en 1997 n'a pas pu être retrouvée ; les autres sont principalement des employés (secrétaires, comptables) et, dans une moindre mesure, des indépendants, plus rarement des ouvriers.

⁴ Ces trajectoires de compensation du déclassement se réalisent davantage lorsqu'elles se déroulent au sein des marchés internes de grandes entreprises, comme l'illustre le fait que les promus sont nettement plus souvent que les autres issus d'entreprises de plus de 1000 salariés, alors qu'on n'observe pas de différence de ce type entre promus et non-promus des professions intermédiaires.





davantage de formations pour pouvoir être promus (cf. **tableau 6**).

L'examen des périodes de formation distinguées dans le questionnaire permet d'affiner quelque peu l'analyse. Au cours de la période comprise entre la fin de leurs études et février 1998, pour la plupart, les promus de notre échantillon n'étaient pas encore cadres. Cette période étant en moyenne plus longue que les deux périodes plus récentes retenues dans le questionnaire, il n'est pas surprenant que le taux d'accès s'élève pour tous les groupes ; on notera cependant que la structure des écarts est identique aux autres périodes : les promus des professions intermédiaires étaient déjà aussi nombreux que les cadres à avoir suivi au moins une formation, les non-promus des professions intermédiaires demeurent à un niveau plus élevé que les promus issus des autres catégories

de salariés, et ces derniers se distinguaient déjà des non-promus. En d'autres termes, les promus adopteraient un comportement spécifique envers la formation avant de devenir cadres ; en ce sens, leur promotion serait une conséquence de leur formation et non l'inverse.

En dépit de ses évidentes ambiguïtés (peut-on considérer toutes les formations comme équivalentes ?), le nombre de formations s'avère lui aussi révélateur : les promus ont effectivement suivi davantage de formations que les autres salariés de leur groupe (cf. **tableau 7**). Peut-on arguer alors qu'il s'agit d'une attitude volontaire de leur part, qu'ils ont manifesté ce qu'on pourrait appeler un plus grand « appétit de formation » ? Pour aller plus loin, observons comment les individus expriment leur rapport à la formation.

Tableau 6

Évolution de la position professionnelle et accès à la formation selon les périodes, en %

	Cadres/ Cadres	Cadres/ Professions intermédiaires	Cadres/ Autres	Professions intermédiaires/ Professions intermédiaires	Autres	Total
Janv. 99 à fév. 2000	56	53	38	52	24	33
Mars 98 à décembre 1998	41	41	33	38	16	23
Entre la fin de vos études et février 1998	90	90	70	85	62	70

Exemple de lecture : 56 % des cadres de mars 2000 qui étaient déjà cadres en 1997 ont suivi au moins une formation entre janvier 1999 et mars 2000.

Source : enquête Emploi 1998 et FC 2000.

Tableau 7

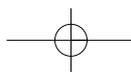
Nombre de formations suivies entre la fin des études et février 1998, en %

	Cadres/ Cadres	Cadres/ Professions intermédiaires	Cadres/ Autres	Professions intermédiaires/ Professions intermédiaires	Autres	Total
< 2	18	19	46	26	59	48
2 à 9	34	40	38	41	33	34
10 et +	48	41	16	33	8	18
Total	100	100	100	100	100	100
Effectifs	1 300	200	200	3 000	10 500	10 500

Exemple de lecture : 48 % des cadres de mars 2000 qui étaient déjà cadres en 1997 ont suivi au moins 10 formations entre la fin des études et février 1998.

Source : enquête Emploi 1998 et FC 2000.





DES PROMUS MIEUX INFORMÉS DE LEURS DROITS

Comme l'illustrent d'autres exploitations de cette enquête (Aucouturier, 2001), les pratiques et les perceptions de la formation évoluent dans le même sens. Usagers plus assidus, les cadres et les salariés des professions intermédiaires sont davantage informés de l'existence d'un plan-formation dans leur entreprise et le consultent plus souvent ; ils pensent plus fréquemment avoir droit au congé individuel de formation et savent mieux que les autres

salariés que leur employeur est assujéti à des obligations en matière de formation. De manière très caractéristique, les promus se déclarent plus souvent informés que les cadres eux-mêmes de l'existence d'un droit au congé individuel de formation.

Sous tous ces aspects, les écarts sont nets par rapport aux autres salariés. Parmi ces derniers, les non-promus ne sont par exemple que 26 % à consulter le plan-formation de leur entreprise. Dans leur réponse, les promus de ces catégories se rapprochent là encore des autres cadres. Ils manifestent toutefois une plus grande distance qu'eux envers cet univers de la formation (cf. **tableau 8**).

Tableau 8
Perception de la formation selon l'itinéraire professionnel (réponses oui seulement) en %

	Effectif	Cadres/ Cadres	Cadres/Professions intermédiaires	Cadres/ Autres	Professions intermédiaires	Autres	Total
Existence d'un plan-formation	7 100	80	78	55	75	48	58
Consultation du plan-formation	4 700	65	65	38	58	26	38
Droit à un CIF (*)	5 600	62	67	42	58	38	46
L'employeur est-il obligé de former ses salariés ?	9 800	87	87	82	87	76	80
Les autres salariés suivent-ils des formations ?	7 100	81	80	60	75	48	58

(*) CIF : Congé individuel de formation.

Lecture : 80 % des salariés qui étaient déjà cadres en 1997 répondent « oui » à la question : « Selon vous, existe-t-il un plan de formation ou un document présentant les formations dans votre entreprise ? ». Pour la question « Dans votre entreprise [...], les autres salariés suivent-ils des formations ? », la modalité retenue ici est « oui, quel que soit leur niveau de qualification ».

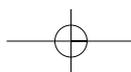
Source : enquête Emploi 1998 et FC 2000.

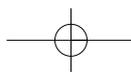
Tableau 9
Appétence envers la formation et trajectoire professionnelle

« Au cours des 14 derniers mois... »	Effectifs	Cadres/ Cadres en %	Cadres/ Prof. interm. en %	Cadres/ Autres en %	Prof. interm. en %	Autres en %	Total en %
« Votre employeur vous a-t-il imposé les formations que vous avez suivies ? »							
- Oui, toutes	1 300	16	16	18	26	36	29
- Oui, certaines	500	14	12	15	15	10	12
« Avez-vous eu un besoin ou une envie de formation non satisfaite ? »							
- Oui	3 500	29	31	27	31	19	23

Lecture : 16 % des cadres 2000 qui étaient déjà cadres en 1997 répondent « oui » à la question : « Votre employeur vous a-t-il imposé les formations que vous avez suivies ? », contre 26 % des professions intermédiaires.

Source : enquête Emploi 1998 et FC 2000.





Revenons maintenant à l'hypothèse d'une différence d'appétence pour la formation selon les types de trajectoire professionnelle. Cette hypothèse semble confirmée par un faisceau d'indices issus des questions sur le suivi de formations à l'initiative de l'employeur et sur l'existence de besoins de formation non satisfaits (cf. **tableau 9**). Par exemple, parmi les « autres salariés », une opposition claire se dessine entre d'une part les non-promus – qui déclarent plus fréquemment que toutes les formations suivies au cours des quatorze mois précédant l'enquête ont été imposées par l'employeur et expriment moins souvent un besoin de formation non satisfait – et d'autre part les promus, qui manifestent peu de sentiments de contrainte mais davantage de frustrations vis-à-vis de la formation.

Par ailleurs, le sentiment de contrainte est plus rare chez les promus des professions intermédiaires que chez les non-promus de la même catégorie. Il se produit ainsi une sorte d'inversion dans les sources de tension liées à la formation : pour la masse des ouvriers et employés non promus, la formation est plus souvent subie ; pour les professions intermédiaires et les cadres, la tension naît de désirs insatisfaits.

TROIS LOGIQUES DE FORMATION

Au fil des analyses précédentes, trois types de logiques de formation sont apparues, en lien avec les trajectoires professionnelles. D'un côté, les cadres et les professions intermédiaires forment un ensemble

Tableau 10
Conditions de formation (entre mars et décembre 1998) et trajectoire professionnelle*, en %

	Effectifs	Cadres/ Cadres	Cadres/ Prof. interm.	Cadres/ Autres	Prof. interm.	Autres	Total
Quel a été le financeur principal ?**							
Employeur, plan formation	2400	71	74	53	75	63	69
État, ANPE	300	5	4	11	7	11	8
Région, Département, Commune	100	1	1	10	2	7	4
Vous-même	400	16	13	25	11	11	12
Mode de certification							
Concours, examen, diplôme, titre homologué	300	4	7	11	6	9	7
CQP ⁽¹⁾ de branche, conv. collective, autre certif. prof.	300	3	5	13	6	13	9
Rien	3000	93	87	75	87	78	84
« Avez-vous obtenu le diplôme ou la qualification visés ? »							
Oui (en totalité ou en partie)	500	82	85	71	84	80	81
Non (échec ou ne s'est pas présenté)	100	18	15	29	16	20	19

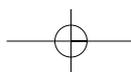
* La consigne était de décrire la formation qui a commencé le plus tôt entre mars et décembre 1998, quels qu'en soient le contenu et la forme.

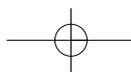
** Le total est inférieur à 100 car certaines modalités très dispersées n'ont pas été prises en compte (association, club, fournisseur, gratuit, etc.).

(1) Contrat de Qualification Professionnelle.

Lecture : 71 % des cadres 2000 qui étaient déjà cadres en 1997 répondent « employeur, plan de formation » à la question : « Qui a été le financeur principal ? ».

Source : enquête Emploi 1998 et FC 2000.





d'utilisateurs réguliers et bien informés ; pour eux, la formation est intégrée au travail quotidien et fait même l'objet d'attentes qui ne sont pas toujours satisfaites. À l'opposé, le grand ensemble hétérogène des salariés de moindre qualification ; pour eux, l'image plus floue de la formation émerge vraisemblablement sur fond de chômage et de reconversions. Le cas des promus est riche d'enseignements ; il témoigne en effet de comportements originaux qui se rapprochent de ceux des cadres et divergent fortement, surtout lorsque ces promus ne sont pas issus des professions intermédiaires, de ceux des salariés de leur groupe d'origine.

Ce jeu de différenciations est complété et renforcé par l'étude des conditions de déroulement de la formation et de ses effets déclarés, même si la faiblesse des effectifs fragilise l'interprétation (cf. **tableau 10**). La situation la plus remarquable est bien celle des promus non issus des professions intermédiaires : non seulement ils ont souvent dû financer eux-mêmes leur formation, mais encore ils visent plus fréquemment que les autres une formation sanctionnée par un diplôme, un examen ou une certification professionnelle. Il s'agit donc de formations plus proches du modèle traditionnel de la « promotion sociale », entreprises à l'initiative de l'individu, et qui s'avèrent

plus difficiles à réussir au sens de l'obtention du diplôme ou de la certification visés. Cependant, ils reconnaissent fréquemment que le diplôme ou la qualification reconnue est un résultat de la formation ; dans le même temps, ils déclarent aussi avoir acquis des connaissances à finalité non professionnelle (cf. **tableau 11**).

Les avantages peuvent être également professionnels, en termes de nouvel emploi – plutôt pour les promus issus des professions intermédiaires – ou en termes de salaire, pour les deux catégories de promus. D'ailleurs, les différences de salaire au moment de l'enquête sont tout à fait significatives entre les salariés promus et non promus de même origine, avec un contraste là encore très marqué parmi les « autres salariés » (cf. **tableau 12**).

LA FORMATION, NÉCESSAIRE MAIS PAS SUFFISANTE

Le faisceau d'indices par lequel les promus se distinguent des autres salariés et se différencient entre eux, selon qu'ils sont ou non issus des professions intermédiaires, apporte certes un éclairage utile. Cependant, il présente le double inconvénient de renvoyer à

Tableau 11
Conditions de formation (entre mars et décembre 98) et trajectoire professionnelle (en %)

	Effectifs	Cadres/ Cadres	Cadres/Prof. interm.	Cadres/ Autres	Prof. interm.	Autres	Total
« Pour vous, quel a été le principal résultat de cette formation ? »							
Adaptation à votre emploi	2 400	81	75	56	72	61	68
Un nouvel emploi	200	1	8	7	5	7	5
Un diplôme ou qualification reconnue	200	3	5	10	5	8	6
Autre (non professionnel)	400	8	10	18	11	11	10
Pas de résultat particulier	400	7	1	10	7	14	10
« Votre rémunération a-t-elle augmenté à l'issue de la formation ? »							
Oui	200	1	7	8	5	5	5

Lecture : 81 % des cadres de 2000 qui étaient déjà cadres en 1997 répondent « Adaptation à l'emploi » à la question : « Pour vous, quel a été le principal résultat de cette formation ? ».

Source : enquête Emploi 1998 et FC 2000.

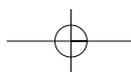




Tableau 12
Salaire mensuel net en euros au moment de
l'enquête selon la trajectoire professionnelle

Cadres/ Cadres	Cadres/ Prof. interm.	Cadres/ Autres	Prof. interm.	Autres
2 600	2 000	1 800	1 600	1 200

Source : enquête Emploi 1998 et FC 2000.

des informations disparates et de rester très vulnérable aux interdépendances entre les variables considérées. Afin de contourner ces limites, nous avons procédé à deux traitements complémentaires.

D'une part, nous avons tenté d'estimer l'impact individuel de certaines modalités. Parmi les variables retenues dans cette démarche, les unes décrivent des caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, situation familiale, nombre d'enfants, niveau de formation initiale) ; certaines font référence à l'emploi occupé en 1997 (catégorie socioprofessionnelle, ancienneté dans l'entreprise, taille de l'entreprise et secteur d'activité) ; d'autres, enfin, renvoient à la formation, parfois sous la forme d'indices ou scores agrégeant des modalités de diverses variables.

- Le « score d'attitude envers la formation » est calculé de façon à prendre des valeurs d'autant plus élevées que les droits des salariés et les enjeux de la formation sont perçus clairement ;
- Le « score d'appétence envers la formation » varie selon que le répondant s'est senti contraint de suivre certaines formations, ou qu'il reste frustré de n'avoir pu les suivre. Un score élevé est réputé signifier que le répondant manifeste une propension à saisir les opportunités de formation qui lui sont offertes.

Afin de synthétiser les principaux résultats présentés précédemment et faciliter la comparaison des données, nous avons mesuré l'impact individuel de chaque modalité.

Dans un second temps, nous avons soumis l'analyse à un modèle de régression logistique (de type logit) qui permet de mesurer l'effet propre ou « toutes choses égales par ailleurs » de chaque modalité, en comparaison d'une situation de référence choisie à l'avance. En procédant ainsi, nous évitons le risque – lié à l'interdépendance entre les variables – de fausser l'ana-

lyse. En d'autres termes, nous ne considérons plus l'effet brut de telle ou telle modalité sur l'accès à la promotion mais son effet net, débarrassé du « parasitage » par les autres modalités.

Une fois écartées certaines modalités non significatives⁵, l'impact individuel des modalités fait ressortir quelques-unes des propriétés qui semblent déterminantes pour l'accès à un emploi de cadre (cf. tableau 13). Ainsi, le profil du candidat à la promotion commence à se dessiner : les chances sont plus grandes pour les hommes de moins de 35 ans, sans enfants, diplômés de niveau bac + 3 ou plus et appartenant en 1997 aux professions intermédiaires, de préférence les métiers de la finance ou du service aux entreprises.

Le rapport à la formation n'est nullement indifférent : un score faible d'attitude envers la formation, indice d'une image vague et lointaine de celle-ci, est associé à des chances de promotion très inférieures à la moyenne ; à l'inverse, un score fort va de pair avec une augmentation significative des perspectives de promotion et le suivi effectif de formations, surtout après 1998. À la faible appétence pour la formation correspond une moindre chance de promotion, alors qu'une forte appétence semble accroître fortement les probabilités de promotion.

À ce stade, il est malaisé d'établir si les effets observés peuvent être imputés aux modalités observées ou si celles-ci reflètent l'influence d'autres facteurs. Reprenons donc l'étude de ces variables avec le modèle de régression logistique.

Cette fois, les modalités

ayant un impact positif ou négatif par rapport à la situation de référence peuvent être situées plus précisément (tableau 13). Selon la formule consacrée « toutes choses égales par ailleurs », c'est au voisi-

*« la formation
intervient pour
éliminer de la course
à la promotion ceux
qui n'en usent pas
suffisamment, mais ne
garantit pas aux
autres le succès »*

⁵ Ces modalités non significatives sont les suivantes (tableau 13) : plus de 40 ans, vivant en cohabitation ou non, ayant un enfant ou plusieurs, un emploi de la PCS (professions et catégories socioprofessionnelles) « autres » en 97, l'ancienneté, la taille 500 à 1000 salariés et plus de 1000, le score moyen d'attitude envers la formation.



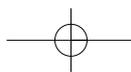
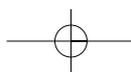
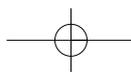


Tableau 13
Effet individuel et propre des modalités sur la promotion à un emploi de cadre en 2000
(en points d'écart à la moyenne ou à la référence pour le modèle logit)

	Effet individuel (3 % de promus en moyenne)		Effet propre : probabilité estimée par le modèle logit (2 % de promus)	
	> à la moyenne	< à la moyenne	> à la référence	< à la référence
Secteur				
NAF 97 (*) : Adm. Publique et Educ. (Réf.)	+ 1			Réf.
Finance, Immobilier	+ 5		+ 5	
Services entreprises	+ 3		+ 3	
Commerce, Transports, Serv. aux particuliers		- 1	+ 2	
Biens équip., biens interm., énerg.	+ 1			-
Autres		-	+ 1	
Profession				
Employé en 97		- 2		Réf.
Profession intermédiaire en 97	+ 6		+ 3	
Ouvrier en 97		- 3		- 2
Autres		-	+ 1	
Niveau de formation				
Form. niveau IV (niveau bac)	+ 1			Réf.
Niveau III (niveau supérieur à bac + 2)	+ 8		+ 3	
Niveau V (niveau CAP-BEP)		- 2		- 1
Niveau Vbis et VI (sans qualification)		- 2		- 1
Sexe				
Hommes	+ 2			Réf.
Femmes		- 2		- 1
Position face à la formation				
Formation : score moyen		-		Réf.
Formation : score Faible		- 1		- 1,5
Formation : score Fort	+ 2			-
Appétence moyenne	+ 2			Réf.
Appétence Faible		- 1		- 1
Appétence Forte	+ 3			-
Taille				
Entreprise de 100 à 500 salariés (97)		- 1		Réf.
Moins de 100		- 1		- 1
500-1000		-		-
Plus de 1000		-		- 1
Âge				
35 à 40 ans		- 1		Réf.
Moins de 30 ans	+ 1			-
30 à 35 ans	+ 1			-
Plus de 40 ans		-	+ 1	
Situation familiale				
Vie en couple : Oui		-		Réf.
Vie en couple : Non		-		-
2 enfants		-		Réf.
0 enfant	+ 1		+ 1	
1 enfant		-		-
3 et plus		-		-





(suite tableau 13)

Ancienneté			
Ancienneté en 97 : 8 à 11 ans		-	Réf.
3 ans ou moins		-	-
4 à 7 ans		-	-
12 ans et plus		-	-
Suivi de formation			
A suivi une formation entre mars 98 et mars 2000	+ 1,5		Réf.
N'a pas suivi de formation		- 1,5	-
A suivi une formation entre la fin des études et février 98	+ 1		Réf.
N'a pas suivi de formation		- 1	-

(*) : Nomenclature des activités françaises.

- : non significatif.

Lecture - Impact individuel : on compare le taux moyen de promus au taux de la catégorie considérée ; ainsi si l'on compte en moyenne 3 % de promus cadres, ce chiffre est augmenté de 6 points pour les professions intermédiaires en 97.

Impact « toutes choses égales par ailleurs » (modèle logit) : on part d'une situation de référence arbitraire mais associée à un taux de promus cadres proche du taux moyen : homme, âgé de 35 à 40 ans, de niveau IV, vivant en couple, avec 2 enfants, employé en 97, avec une ancienneté de 8 à 11 ans, dans une entreprise de 50 à 100 salariés, dans le secteur santé et éducation, n'ayant pas suivi de formation et ayant des scores d'attitude et d'appétence moyens. Le modèle de régression logistique estime les probabilités de promotion pour une personne dans cette situation à 2 %. Une personne présentant toutes les caractéristiques de la situation de référence mais qui serait profession intermédiaire en 97 plutôt qu'employée en 97 aurait 3 points de plus de probabilité d'être promue.

Source : enquête Emploi 1998 et FC 2000.

nage des cadres, c'est-à-dire parmi les professions intermédiaires, que l'on trouve le plus de « futurs cadres », notamment chez les personnes sans enfants. Les secteurs de la finance, l'immobilier, les services aux entreprises sont effectivement les plus favorables à la promotion.

Un niveau de formation initiale supérieur au bac exerce lui aussi un rôle significatif. En revanche, certaines modalités ont un impact négatif. Les chances des femmes sont bien moindres que celles des hommes. La féminisation constitue une transformation historique de la figure des cadres ; cependant, la division sexuelle du travail domestique reste telle que la période la plus favorable pour la mobilité professionnelle correspond au moment du cycle de vie familiale où la charge des enfants en bas âge pèse le plus sur les jeunes femmes. « *Le calendrier de la vie professionnelle, indifférent à la transformation de la population active, reste dominé par le modèle professionnel traditionnel. Riche en promotions et en formations entre 25 et 40 ans, il suppose que l'individu soucieux de progresser professionnellement, ou pour le moins de ne pas régresser, se montre disponible au cours de ces précieuses années pendant lesquelles les avancées professionnelles vont prendre leur impulsion puis se réaliser* » (Fournier, 2001, p. 4). De même, il n'est pas surprenant que les chances des ouvriers soient moins grandes que celles des employés, le constat des inégalités devant la

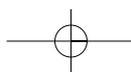
formation professionnelle, selon les catégories socio-professionnelles, étant depuis longtemps avéré.

Au final, et tel sera sans doute le résultat le plus saillant, avoir suivi ou non une formation n'apparaît pas bien discriminant, quelle que soit la période de formation. Plus exactement, les effets du rapport à la formation se lisent surtout de manière négative : se sentir concerné, être bien informé, manifester son désir de suivre des formations, tous ces comportements ne semblent guère fonctionner comme une condition suffisante pour connaître une promotion, même s'ils s'avèrent nécessaires, comme l'indique l'impact négatif des scores faibles d'attitude ou d'appétence envers la formation.

En somme, la formation intervient pour éliminer de la course à la promotion ceux qui n'en usent pas suffisamment, mais ne garantit pas aux autres le succès.

* *
*

L'enquête « Formation continue 2000 » offre une occasion unique d'observer les liens entre une large gamme de pratiques de formation et les probabilités de promotion au statut de cadre. Elle souffre cependant du double inconvénient de la limitation des effectifs et du flou de la notion même de formation. De ce fait, l'exploration présentée ici doit être reçue





avec prudence car elle s'aventure parfois aux limites des analyses possibles sur de tels échantillons. Elle n'en dégage pas moins deux enseignements notables quoique paradoxaux : d'une part, tout un faisceau d'indices convergents conduit à penser que les trajectoires professionnelles, en particulier celles qui permettent d'accéder au statut de cadre, dépendent des comportements et attitudes envers la formation, ou du moins que des « variations concomitantes » peuvent être observées entre ces deux dimensions d'analyse ; d'autre part, le modèle de régression logistique ne révèle aucun effet propre de la formation, si ce n'est en négatif, par élimination de ceux qui ne se montrent pas assez réceptifs aux propositions ou même demandeurs actifs de formation. Certes, il est au fond peu surprenant que des méthodes différentes de traitement des données, l'une cherchant à corriger

les défauts de l'autre, puissent donner des résultats dissemblables. La discordance n'en est pas moins révélatrice des ambiguïtés et complexités qui caractérisent un monde de la formation continue en profonde transformation. Tenant à la fois du droit fondamental des salariés, de l'opportunité chargée d'espoirs d'emploi ou de promotion, de l'obligation sans contrepartie, de l'investissement partagé entre salariés et employeurs, la formation offre un kaléidoscope de significations multiples et divergentes, en prise directe avec les tensions du rapport salarial. Elle appelle des travaux complémentaires, notamment de type qualitatif, permettant de mieux appréhender la manière dont se jouent les négociations entre salariés et employeurs, en amont et en aval du moment de la formation. ■

Bibliographie

Andre-Roux V., Le Minez S. (1997), « Dix ans d'évolution du chômage des cadres », *Premières Synthèses*, Dares, n° 29-2, juillet.

Aucouturier A.-L. (2001) « La formation continue est arrivée près de chez vous », *Premières Synthèses*, Dares, n° 43-2, octobre.

Beret P. (2002), « Formation professionnelle continue et carrières sexuées sur un marché interne », in Baslé M., Degenne A., Grelet Y., Werquin P. (éds.) *Formation tout au long de la vie et carrières en Europe*, Céreq Document n° 164, pp. 99-114.

Boltanski L. (1982), *Les cadres. Formation d'un groupe social*, Paris, Éditions de Minuit.

Correia M., Pottier F. (2000), « La formation tout au long de la vie : progression professionnelle ou adaptation aux contraintes », *Formation Emploi*, n° 71, juillet-septembre, pp. 17-28.

Coutrot L. (1979), *Mobilité professionnelle et trajet social. Évolution d'une action de formation permanente*, Thèse de sociologie, Paris X-Nanterre.

Dubar C. (1991) *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Colin.

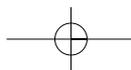
Dubar C., Gadea C. (1998), « Évolution de la promotion sociale et dynamique des formes identitaires », *Éducation Permanente*, n° 136, pp. 79-90.

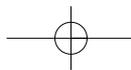
Dubar C., Gadea C. (éds.) (1999a), *La promotion sociale en France*, Presses Universitaires du Septentrion.

Dubar C., Gadea C. (1999b), « Sociologie de la formation post-scolaire », in Caspar P., Carré Ph. (dirs.), *Traité des sciences et des techniques de la formation des adultes*, Paris, Dunod, pp. 127-144.

Eckert H., Epiphane D. (2002), « La fin du cadre autodidacte ? » Communication à la 4^e journée d'études du GDR CNRS CADRES, *La formation des cadres*, Rouen, novembre.

Fournier C. (2001) « Hommes et femmes salariés face à la formation continue. Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », *Bref-Cereq* n° 179, octobre.





Gadea C. (1992), *Les stagiaires du Programme Ingénieurs et Cadres Supérieurs*, Céreq, Document n° 86.

Gonzales-Demichel C., Nauze-Fichet E. (2002), « Les déterminants des réussites professionnelles », in Baslé M., Degenne A., Grelet Y., Werquin P. (éds.), *Formation tout au long de la vie et carrières en Europe*, Céreq Document n° 164, pp. 5-16.

Goux D., Maurin E. (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », *Économie et Statistiques*, n° 306, pp. 41-55.

Grignon C. (1976) « L'art et le métier. École parallèle et petite bourgeoisie », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 4, pp. 21-46.

Kalck P., Gautier F. (1999), *Promotion cadre. Suivi de stagiaires entrés en formation continue diplômante*, Céreq, Documents Série « Évaluation », n° 145.

Mallet L. (1993), « L'évolution des politiques de

promotion interne des cadres », *Revue française de gestion*, n° 94, juillet-août, pp. 42-58.

Monchatre S. (1998), « Les déroulements de carrière en entreprise : variations sur le thème de l'anticipation. Le cas des techniciens et des cadres », *Sociologie du Travail*, n° 1, janvier-mars, pp. 83-96.

Podevin G. (1999) « Formation-promotion sociale et professionnelle : un lien démocratique rompu ? » in Dubar C., Gadea C. (éds.), *La promotion sociale en France*, Lille, Presses Universitaires du Septentrion, pp. 213-226.

Roquet P. (1999), *Les Nouvelles Formations d'Ingénieurs : une approche sociologique*, Thèse de sociologie, Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines.

Sainsaulieu R. (1999), « Les effets formation en entreprise », in Caspar P., Carré Ph. (dirs.) *Traité des sciences et des techniques de la formation des adultes*, Paris, Dunod, pp. 75-86.

Résumé

Pratiques de formation continue et promotion au statut de cadre : un lien paradoxal

par Charles Gadea et Danièle Trancart

En articulant les données de l'enquête « Formation continue 2000 » avec celles de l'Enquête emploi, on peut rapprocher les perceptions et pratiques de la formation continue avec la trajectoire professionnelle des individus. Ainsi, les salariés promus (devenus cadres) se distinguent en matière de formation. Ils conçoivent la formation et agissent de manière analogue aux autres cadres, et se différencient des salariés non promus. Cependant, ce constat appelle des réserves. D'une part, les écarts restent faibles entre cadres (promus ou non) et salariés des professions intermédiaires. D'autre part, un modèle logistique ne laisse pas apparaître d'effet propre de la formation, si ce n'est en négatif, par diminution des probabilités de promotion des salariés les moins demandeurs ou les moins actifs en ce domaine.

