

Centre Associé Régional de Nantes — Céreq



Laboratoire Droit et Changement Social
Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin
CNRS UMR 6297 - Université de Nantes

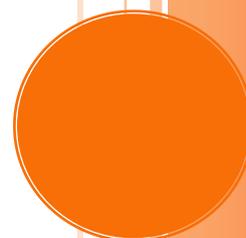
IMPACT D'UNE FORMATION SUR UN PARCOURS PROFESSIONNEL

Étude des parcours professionnels des bénéficiaires d'une formation dans le cadre des chartes d'engagement des partenaires sociaux, de l'État et du Conseil régional signées en mai 2009 et juin 2011

Gosseume Valérie, Foucher Christelle

Avec la participation de Sylvie Morel

01/07/2014



IMPACT D'UNE FORMATION SUR UN PARCOURS PROFESSIONNEL

Étude des parcours professionnels des bénéficiaires d'une formation dans le cadre des chartes d'engagement des partenaires sociaux, de l'État et du Conseil régional signées en mai 2009 et juin 2011

SOMMAIRE

INTRODUCTION	7
Quelques mots de méthode	11
Le comité de pilotage	11
Les données chiffrées	12
Le nombre de bénéficiaires potentiellement interrogeables	13
La pré enquête	14
PARTIE I : L'ENQUETE QUANTITATIVE	15
Le déroulement de l'enquête	15
Le nombre d'entreprises	16
Le nombre de bénéficiaires	17
Une correction statistique	17
Les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise	19
Profil des entreprises de l'enquête.....	20
Résultats sur la population totale	21
Qui sont les bénéficiaires ?.....	21
La formation initiale.....	23
L'emploi avant la formation.....	24
La formation	25
L'après formation	28
PARTIE 2 : L'ENQUETE QUALITATIVE	31
Point méthodologique	31
Présentation des 48 bénéficiaires interrogés.....	34
La perception de la proposition de formation : choisie, saisie, subie	36
Les attentes des bénéficiaires	39
Les typologies.....	41
La typologie « Reconnaissance »	44
Quelle reconnaissance ?	44

Qui sont-ils ?	45
Quand la formation légitime l'occupation du poste	46
Quand la formation permet d'accéder à un autre poste	50
Illustration d'un parcours type « reconnaissance »	53
La typologie « Mise en mouvement ».....	54
Une mise en mouvement vers quoi ?.....	54
Qui sont-ils ?	54
Quand la formation donne des ailes pour un aller vers autre emploi ou une autre formation	55
Quand la formation ouvre vers l'autonomie, un accès à d'autres tâches.....	57
Illustration d'un type « mise en mouvement	59
La typologie « Statique ».....	60
Statique parce que... ..	60
Qui sont-ils ?	60
Quand la formation permet le maintien dans l'emploi	61
Quand les effets de la formation sont décevants	62
Illustration d'un parcours « statique »	68
Les effets en 2014	69
Les reconnaissances en 2014.....	70
Les mises en mouvement en 2014.....	72
Les statiques en 2014	73
Les bénéficiaires partis.....	75
CONCLUSION : Les apports de la formation.....	76
bibliographie.....	79
annexes	81

« Plus de confiance en soi pour aborder la hiérarchie ou faire des demandes, plus de communication, je n'avais pas vraiment les mots pour dire que je voulais aller passer mon examen en plasturgie et changer de poste. Ils refont une session au printemps je remettrais bien les pieds dedans » Homme, 39 ans, CAP plomberie, 2009 formation savoirs de base.

« Le but c'était de nous faire progresser et la formation m'a permis d'évoluer plus rapidement sur des points techniques qu'on applique tous les jours sur un chantier. Mon objectif c'est de devenir cadre » Homme, 37 ans, Bac pro études de prix et organisation du travail, 2009 formation conducteur de travaux.

« Ça m'a redonné une ouverture, ça m'a redonné des clés, donné du réseau, le diplôme m'a permis de tenir mon poste. Mon projet professionnel c'est toujours celui que j'ai aujourd'hui, devenir DRH d'une entreprise, c'est toujours mon objectif à terme » Homme, 31 ans, master RH, 2010 formation ressources humaines (RH).

Remerciements

Nous tenons à remercier tout d'abord le Conseil Régional des Pays de la Loire pour la confiance qu'il nous a témoignée en nous donnant les moyens de réaliser ce travail.

Nous remercions les OPCA qui nous ont donné la possibilité d'accéder aux entreprises ligériennes.

Merci au comité de pilotage, qui a su nous éclairer et nous accompagner dans cette étude.

Nous remercions plus particulièrement tous les bénéficiaires qui ont accepté de répondre au questionnaire, à l'entretien téléphonique, de nous livrer une part de leurs histoires : personnelle et professionnelle, sans lesquels ce travail n'aurait pu voir le jour.

INTRODUCTION

La formation professionnelle continue est un droit. Elle permet à toute personne engagée dans la vie active de bénéficier d'une formation pour acquérir de nouvelles compétences, de nouvelles techniques, et ainsi envisager une promotion sociale ou un changement de métier. Mise en place au début des années 1970, elle a été réformée très régulièrement jusque dernièrement avec la loi¹ du 5 mars 2014 « *relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale* ». La formation professionnelle continue mobilise l'État, les conseils régionaux, les entreprises, les organismes de formation publics et privés, les organisations professionnelles, syndicales. Elle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. Selon l'INSEE, le taux d'accès à la formation des salariés est passé de 17,1 % en 1974 à 40,6 % en 2010, la part des formations qualifiantes reste faible avec 11 %². La formation professionnelle continue reste marquée par de fortes inégalités.

Dans sa deuxième édition de « *quand la formation continue*³ », le Céreq livre quelques repères statistiques sur les pratiques de formation des salariés et de leurs employeurs. L'étude indique que la taille de l'entreprise est un facteur déterminant en ce qui concerne l'accès à des formations : 57 % de salariés formés dans les entreprises de plus de 2 000 salariés contre 24 % dans celles de 10 à 19. En outre, le recours à la formation est plus courant dans les secteurs qui concentrent une plus grande part de main-d'œuvre qualifiée. Le taux d'accès à la formation professionnelle continue varie en fonction de nombreux critères tels : l'âge, la taille de l'entreprise, le type d'employeur, le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle, et le diplôme obtenu en formation initiale.

¹ Cette loi reprend le contenu de l'Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013. Ces deux textes réforment à la fois le droit de la formation professionnelle, mais également le droit syndical, les règles applicables au comité d'entreprise, ou encore instaurent des critères de représentativité des organisations patronales.

² Gossiaux S, Pommier P, « La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés ». INSEE première, N° 1468 – octobre 2013.

³ « Quand la formation continue, repères sur les pratiques de formations des employeurs et des salariés. Etat des lieux à l'aube de la réforme de 2014 » Lambert Marion, Marion-Vernoux Isabelle Céreq Ouvrage, 2014, 111 p.

L'accès à la formation diminue avec l'âge, les seniors suivent moins de formation que les plus jeunes. De même les cadres, les ingénieurs ont un taux d'accès supérieurs à celui des ouvriers (56,5 % contre 32,4 %). Alors que le taux d'accès à la formation des ingénieurs dans les entreprises de 500 salariés et plus dépasse les 67 %, il n'est que de 12,2 % pour les ouvriers des entreprises de moins de 20 salariés. La taille de l'entreprise a son importance, en effet plus l'entreprise est grande, plus les salariés accèdent à la formation continue : dans le secteur privé, 53 % des salariés bénéficient de la formation dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, mais seulement 29 % dans les entreprises de moins de 10 salariés. Selon le statut de l'emploi, les salariés en CDI se forment plus que ceux en CDD. Par contre, les taux d'accès à la formation des hommes sont presque égaux à ceux des femmes. Toutefois, ce relatif équilibre varie selon la catégorie socioprofessionnelle : les femmes cadres et professions intermédiaires se forment plus que les hommes et inversement les femmes de la catégorie ouvriers et employés se forment moins que leurs homologues masculins. Ces écarts renvoient pour partie aux moyens financiers que les femmes plus qualifiées peuvent mobiliser pour déléguer une partie de leur charge familiale, contrairement aux femmes moins qualifiées. Autre variation à prendre en considération : le secteur d'activité. L'accès à la formation est plus intensif dans les secteurs à forte concentration de main-d'œuvre qualifiée. La construction, le commerce et l'hôtellerie-restauration sont parmi les secteurs qui forment le moins. La formation va aux plus formés, ce sont les personnes les plus diplômées qui se forment le plus et ce sont également elles qui expriment le plus de besoins.

Devant ces inégalités, l'État revoit régulièrement les dispositifs pour améliorer le système de formation continue. Les réformes mises en œuvre consistent à promouvoir une plus grande individualisation des parcours de formation, elles visent surtout à rendre les individus acteurs de leur trajectoire professionnelle avec entre autres la création du DIF en 2004 et l'instauration d'un compte personnel en formation par la loi du 5 mars 2014. L'État, les Régions et les partenaires sociaux concourent à l'élaboration de la politique de formation professionnelle. Les Régions et l'État se partagent la responsabilité de la mise en œuvre de la formation professionnelle continue.

En 2009, la Région des Pays de la Loire, l'État et les partenaires sociaux de la région se sont associés pour aider les entreprises ligériennes, alors en période de crise, à financer la formation de leurs salariés. Une charte de continuité professionnelle des salariés par le développement de la formation a été signée par l'État et la Région en mai 2009. À travers ce dispositif, mobilisant les acteurs du marché de l'emploi (entreprises, partenaires sociaux, branches, organismes paritaires collecteurs agréés, État et opérateurs du service public de l'emploi), la Région s'attache à limiter les ruptures professionnelles que peuvent subir les salariés. Mis en œuvre avec les OPCA, ce

dispositif de continuité professionnelle donne un rôle primordial à la formation des salariés en entreprises. L'objectif est « *d'anticiper les besoins de compétences au regard de l'évolution des emplois, en mobilisant la formation comme levier à la fois de sécurisation des parcours professionnels des salariés et d'élévation de leurs compétences, contribuant au développement des entreprises* »⁴. Ce dispositif comportait un volet défensif : il s'adressait en priorité à des salariés dont les entreprises, tous secteurs confondus, pouvaient connaître des périodes de chômage partiel. **L'objectif était de développer des formations menant à la certification et à la qualification.** L'État et la Région ont mis en commun des fonds supplémentaires afin de cofinancer, avec les OPCA, ces formations. En 2011, une autre charte a été signée avec les mêmes partenaires mais cette fois pour développer un volet offensif. **L'objectif était alors d'accompagner les entreprises dans des mutations économiques pour l'acquisition de compétences nouvelles pour les salariés.**

Le service professionnalisation du Conseil régional des Pays de la Loire a sollicité le centre associé au Céreq de Nantes en juin 2012 pour réaliser une étude sur « l'impact d'une formation sur un parcours professionnel ».

Cette étude a un double objectif :

- Dresser des typologies de trajectoires professionnelles au sens de parcours de vie, avant la formation et après la formation.
- Montrer l'impact d'une formation sur un parcours professionnel d'un individu en termes de maintien dans l'emploi ou de tremplin vers un autre emploi, ou encore de tremplin vers une autre formation.

Dans ce document conçu en deux parties, une première partie présente les données quantitatives sur les bénéficiaires. La formation continue est rarement abordée du point de vue de la personne formée, comment a-t-elle reçu cette proposition de formation ? Quelles étaient ses attentes, ses contraintes d'organisation ? A-t-elle pu choisir sa formation ? Qui sont ces bénéficiaires ? Quelles formations ont-ils suivi ? Qu'ont-ils obtenu ? Autant de questions auxquelles nous allons

⁴ Site du Conseil régional des pays de la Loire

tenter de répondre. La seconde partie, construite à partir d'entretiens biographiques, nous livre des typologies d'effets de la formation sur un parcours professionnel, ou comment la formation contribue au maintien de l'emploi, à la progression. A-t-elle été un tremplin vers un autre emploi ou une autre formation ?

Quelques mots de méthode

Afin de mesurer les effets d'une formation sur un parcours professionnel des salariés bénéficiaires d'une formation en 2009, 2010 et 2011, nous avons procédé en deux phases. **La première à visée quantitative** avait pour objectif d'interroger, par questionnaire, ces bénéficiaires à partir d'un échantillon compris entre 500 et 1 000 personnes sur leurs parcours de formation et professionnels afin d'établir une typologie des effets de formation. **La seconde phase plus qualitative** visait, à partir d'entretiens biographiques, à retracer les parcours scolaires et professionnels de ces salariés selon une typologie obtenue lors de la première phase. Ceci afin de favoriser l'expression de la parole des bénéficiaires dans un cadre confidentiel, des difficultés rencontrées, les besoins éventuels pour la réussite du projet ou pour alerter sur des limites. Nous avons interrogé les personnes sur leur perception de la proposition de formation, leurs attentes et les apports de la formation cofinancée, leur formation scolaire, professionnelle et, plus généralement, leur trajectoire sociale, leurs expériences professionnelles antérieures, leurs projets professionnels. Nous n'avons procédé à ces interviews que sur la base exclusive du volontariat recensé grâce à deux questions présentes dans le questionnaire en demandant aux volontaires de nous laisser un numéro de téléphone afin de pouvoir les joindre.

Le comité de pilotage

Pour réaliser ce travail, nous avons bénéficié de l'appui d'un comité de pilotage, composé des signataires de la charte et des OPCA. Il a été convenu avec les membres du comité de pilotage de sélectionner **les formations supérieures à 35 heures**, et de se concentrer sur les **trois années cibles : 2009, 2010 et 2011**. L'année 2009 correspondait à la première année du dispositif, et 2011 parce que la seconde charte apportait une nuance au dispositif en ouvrant le cofinancement de formations à des entreprises en mutations économiques. Il nous semblait alors important de ne pas enquêter les bénéficiaires trop rapidement après leur formation afin d'avoir plus de recul sur l'impact de la formation sur leur parcours professionnel⁵. Le rôle du comité de pilotage était de permettre une réactivité sur l'étude et une aide à la mise en relation avec les entreprises et donc les bénéficiaires. Trois réunions ont eu lieu : au démarrage de cette enquête, à mi-parcours et à son terme. Les fichiers transmis par la Région ne permettaient pas de catégoriser

⁵ Les premiers comités de pilotage où les décisions ont été prises ont eu lieu en mars 2012, l'interrogation par questionnaire s'est déroulée au deuxième semestre 2013, la phase qualitative a débuté en décembre 2013 et en janvier 2014.

individuellement les bénéficiaires. Pour limiter le nombre de personnes à interroger, il a été décidé de supprimer toutes les formations inférieures à 35 heures, car souvent peu significatives dans un parcours professionnel. Par ailleurs, le lieu de formation n'apporte aucune indication sur le lieu d'insertion. Un individu peut être formé dans un département et s'insérer dans un autre. La subdivision par département qui est interne aux organismes de formation n'a pas été une caractéristique individuelle prise en compte. Nous avons par contre respecté les données par année puisque la conjoncture économique a fortement varié durant cette période. Si on réduit le fichier aux formations ayant duré plus de 35 heures en moyenne, près de **5 000 individus sont concernés par ce dispositif**.

Les données chiffrées

Selon la base de données de la Région, 4 926 salariés ont bénéficié d'une formation supérieure à 35 heures durant les trois années citées. Le nombre de bénéficiaires est décroissant de 2009 à 2011. L'année 2009 représente à elle seule plus de 50 % des bénéficiaires ayant bénéficié d'une formation au-delà de 35 heures. Ce résultat n'est pas surprenant au regard de l'objectif de la charte de continuité professionnelle des salariés – le développement de la formation – et de la situation économique caractéristique de 2009.

Tableau 1 : Nombre de bénéficiaires par année

Nombre de bénéficiaires par année	2009	2010	2011	Total
En effectifs	2 584	1 602	740	4 926
En %	52.5 %	32.5 %	15 %	100 %

Six OPCA sont représentés dans cette étude :

- ADEFIM pour le secteur de la métallurgie.
- AGEFOS-PME pour les entreprises relevant des activités de commerce, de négoce, des activités de services et des entreprises relevant de l'interprofession.
- CONSTRUCTYS pour le secteur du bâtiment.
- OPCALIA⁶ - FORTHAC pour les entreprises de tous secteurs d'activité en complément éventuellement d'OPCA de branche.

⁶ Le 1er janvier 2012, rapprochement entre le FORTHAC et OPCALIA,

- OPCA DEFI (ex PLASTIFAF) pour les industries chimiques, pétrolières, pharmaceutiques, parapharmaceutiques, vétérinaires et pour la plasturgie.
- FAFIEC pour le secteur de l'informatique, de l'ingénierie, du conseil, des foires salons et congrès.

Deux OPCA ont formé 85 % des individus de l'échantillon : l'ADEFIM (68 %) et l'AGEFOS PME (17 %). (Annexe I : Présentation des effectifs par OPCA selon les trois années)

Initialement, l'objectif était d'évaluer chaque formation, il a donc été nécessaire d'attribuer des poids différentiels aux formations en conservant au moins 50 individus par strate, quand cela a été possible, et lorsque cela n'a pas été possible, nous avons interrogé tous les individus issus des formations.

Le nombre de bénéficiaires potentiellement interrogeables

Initialement, 1 135 bénéficiaires devaient être interrogés au total soit presque un individu sur quatre comme mentionné dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3 : Nombre de bénéficiaires potentiellement interrogeables

Nombre de bénéficiaires potentiellement interrogeables	2009	2010	2011	Total
ADEFIM	250	240	100	640
AGEFOS PME	130	30	30	190
CONSTRUCTYS (AREF BTP)	30	60	30	120
OPCALIA (FORTHAC)	60	14	60	134
OPCA DEFI (PLASTIFAF)	30	30	0	60
FAFIEC	0	38	3	41
Échantillon	500	412	223	1 135

201 entreprises ont bénéficié d'un co financement en 2009, 2010, 2011. (Tableau 4)

Tableau 4 : Nombre d'entreprises par OPCA

	2009	2010	2011	Total
ADEFIM	31	33	17	81
AGEFOS-PME	7	4	8	19
CONSTRUCTYS (AREF-BTP)	14	18	31	63
OPCALIA FORTAC	16	3	6	25
OPCA DEFI (PLASTIFAF)	2	3	0	5
FAFIEC	0	6	2	8
Total général	70	67	64	201

La pré enquête

Nous avons procédé à des échanges téléphoniques avec les référents des OPCA pour sélectionner des entreprises pouvant être interrogées pour réaliser le pré test du questionnaire et ainsi vérifier sa faisabilité, et la durée de passation.

Suite à ce pré test, nous avons constaté que nous passions un temps important par rapport à ce qui était prévu entre le contact avec l'entreprise et la transmission du questionnaire au bénéficiaire. Les difficultés rencontrées sont liées aux problèmes de disponibilité de nos interlocuteurs sur leur temps de travail ou hors temps de travail. Précisons que la durée de passation du questionnaire par téléphone pouvait durer de 15 à 20 minutes.

Nous avons dû réajuster notre outil de collecte aux réalités de terrain par la création et la mise en place d'un questionnaire en ligne pour les bénéficiaires leur permettant ainsi de répondre en entreprise ou à leur domicile. Certaines entreprises, liées à des contraintes de moyens (accès à l'outil informatique), ont fait le choix d'imprimer le questionnaire afin d'en faciliter l'accès et le remplissage par leurs salariés. D'autres ont dédié une salle avec un ordinateur.

À cette étape de l'enquête et afin de récolter le plus grand nombre de questionnaires, nous avons dû modifier notre approche méthodologique et nous avons fait **le choix d'interroger toutes les entreprises ayant eu des bénéficiaires**. Rappelons que nous *avons fait le choix initial d'attribuer des poids différentiels aux formations en conservant au moins 50 individus par strate et lorsque ce n'est pas possible en interrogeant tous les individus issus des formations*

PARTIE I : L'ENQUETE QUANTITATIVE

Le déroulement de l'enquête

En collaboration avec les référents des différents OPCA, nous avons tout d'abord vérifié l'existence des entreprises, leurs particularités : le climat social, la situation économique au moment de l'enquête, puis obtenu les coordonnées d'une personne-ressource en interne (directeur, DRH, responsable formation...). Un listing de publipostage a ainsi été établi et transmis au service de la Région pour l'envoi des courriers annonçant l'enquête aux entreprises et aux Comités d'entreprises (cf. : annexe II). Ces courriers avaient pour objectifs :

- ✓ informer sur la démarche d'évaluation conduite au regard du soutien qui a été apporté au plan de formation de l'entreprise,
- ✓ préciser les objectifs de l'évaluation en indiquant les grandes thématiques du questionnaire,
- ✓ indiquer qu'il s'agit d'apprécier l'impact de la formation sur les parcours professionnels individuels des salariés et non d'évaluer la politique de formation de l'entreprise et que son anonymat est garanti dans le cadre de l'étude et de la communication de ses résultats,
- ✓ les solliciter pour disposer des coordonnées des salariés qu'il est envisagé de questionner,
- ✓ leur indiquer que le conseiller de leur OPCA prendra, ou aura peut-être déjà pris, contact avec eux pour leur détailler les attendus de la démarche,
- ✓ leur indiquer que le Céreq viendra vers eux pour arrêter une liste de salariés à questionner et obtenir leurs coordonnées téléphoniques.

Nous avons ensuite pris contact avec les personnes-ressources des entreprises après réception des courriers afin de faire le point sur :

- ✓ le nombre de bénéficiaires selon les années,
- ✓ les formations suivies,
- ✓ le nombre de bénéficiaires encore présents dans l'entreprise au 31/12/2012,
- ✓ les motifs des départs pour ceux ayant quitté l'entreprise,
- ✓ sur les modalités de l'enquête,
- ✓ le nombre de bénéficiaires **pouvant** être interrogés.

Nous avons envoyé un mail récapitulatif à nos interlocuteurs, avec le lien à transmettre aux bénéficiaires concernés et le questionnaire en version imprimable. Nous avons reprécisé que

cette enquête reposait sur la bonne volonté des participants et le caractère anonyme du traitement des réponses.

Les entreprises ont été relancées par mail et/ou par téléphone. Les conseillers OPCA en charge du dossier ont également pris contact avec certaines entreprises afin de les inviter à relayer notre demande auprès de leurs salariés. Des captures d'écran figurent en annexe 3 ainsi que le questionnaire en annexe 4.

Le nombre d'entreprises

Pour rappel, nous avons dans la base de données transmise par la région, 201 entreprises. Après recensement, toutes les entreprises ne pouvaient pas être contactées, certaines avaient cessé leur activité (10 %), d'autres étaient en situation économique très délicate comme le montre le tableau ci-dessous. Au total **154 entreprises ont été contactées**.

Tableau 5 : Nombre d'entreprises

Années	2009	2010	2011	Total en %
Nombre d'entreprises pour les 6 OPCA : ADEFIM, OPCALIA, CONSTRUCTYS, FAFIEC, AGEFOS PME, PLASTIFAF	70	67	64	(201) 100 %
<i>Cessations</i>	10	7	3	10 %
<i>N'a pas souhaité ou n'a répondu à aucun élément de l'enquête</i>	3	3	3	4.5 %
<i>Entreprises adaptées</i>	4	2	1	3.5 %
<i>Formation non commencée</i>	3	3	-	3 %
<i>Entreprise ayant des bénéficiaires en dehors des pays de la Loire</i>	1	-	-	0.5 %
<i>En redressement judiciaire ou en difficulté (licenciement en cours)</i>	2	1	1	2 %
Sous total	23	16	8	47 23.5 %
Total des entreprises contactées	47	51	56	154 76.5 %

Outre les cessations d'activité, plus importantes pour l'année 2009, certaines entreprises n'ont pas souhaité répondre, sans pour autant nous mentionner le motif. Cela reste marginal. La situation économique au moment de notre appel n'était pas florissante. Autres cas particuliers : celui d'un bénéficiaire qui ne travaille pas dans la région mais dont le siège de l'entreprise est bien dans la région, et les entreprises pour lesquelles la formation n'a pas débuté ou n'est pas terminée il s'agit d'un décalage dans le temps suite à une reprise d'activité.

Le nombre de bénéficiaires

Quarante-sept entreprises sont exclues du champ de l'enquête pour des raisons liées à la cessation d'activité, au fait que la formation n'a pas eu lieu. Sur les trois années considérées, cela représente 1 102 bénéficiaires, soit 25 % de l'effectif susceptible d'être enquêté.

Le nombre des bénéficiaires interrogeables est inférieur à celui prévu lors de la mise en place de l'étude. En 2009, 85 % des bénéficiaires sont potentiellement interrogeables, en 2010, ils sont moins nombreux et 2011 avec respectivement 63 % et 68 % comme le montre le tableau ci après.

Tableau 6 : Nombre de bénéficiaires après contact avec les entreprises

Nombre de bénéficiaires après contact avec les entreprises	2009	2010	2011
Nombre de bénéficiaires pour les 6 OPCA	2 114	1 487	703
<i>Cessations</i>	<i>165</i>	<i>181</i>	<i>7</i>
<i>N'a pas souhaité ou n'a répondu à aucun élément de l'enquête</i>	<i>21</i>	<i>51</i>	<i>15</i>
<i>Entreprises adaptées</i>	<i>59</i>	<i>232</i>	<i>202</i>
<i>Formation non commencée</i>	<i>36</i>	<i>51</i>	<i>0</i>
<i>Entreprise ayant des bénéficiaires en dehors de la Région</i>	<i>4</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>En redressement judiciaire ou en difficulté (licenciement en cours)</i>	<i>40</i>	<i>35</i>	<i>3</i>
<i>Sous total des bénéficiaires non interrogeables</i>	<i>325 soit 15 %</i>	<i>550 soit 37 %</i>	<i>227 soit 32 %</i>
Total des bénéficiaires potentiellement interrogeables	1 789 Soit 85 %	937 Soit 63 %	476 Soit 68 %

Une correction statistique

Nous avons dû procéder à des corrections statistiques sur les trois années étudiées afin de ne pas surreprésenter des formations par rapport à d'autres.

En 2009, sur les 47 entreprises contactées, deux d'entre elles regroupent **999** bénéficiaires, soit 56 % de l'effectif des bénéficiaires interrogeables.

- ✓ Une entreprise compte **726 bénéficiaires qui ont tous réalisé la même formation** : le CQPM LEAN (amélioration de la performance et des processus).
- ✓ La deuxième entreprise concernée compte **273 bénéficiaires qui ont bénéficié d'une formation CQPM EAPI** (Équipier Autonome de Production).

Afin d'obtenir des résultats cohérents, nous avons corrigé les effectifs de notre population interrogeable en prévoyant d'interroger 25 bénéficiaires dans chacune des entreprises. (Tableau 7 : Bénéficiaires pouvant être interrogés avant la correction statistique)

En 2010, 51 entreprises sont concernées par l'étude, deux d'entre elles regroupent **262** bénéficiaires, soit 28 % de l'effectif des bénéficiaires interrogeables sur 2010.

- ✓ Une entreprise compte 145 bénéficiaires **dont 122 ont réalisé la même formation** : un CQPM EAPI, les 23 bénéficiaires restants ont réalisé des formations CQPM différentes. Dans le cadre de la correction statistique, nous avons projeté d'interroger 25 bénéficiaires sur les 122.
- ✓ Une entreprise compte **140 bénéficiaires ayant réalisé la même formation** Dans le cadre de la correction statistique, nous interrogerons 25 bénéficiaires sur les 140.

En 2011, sur les 47 entreprises, une seule regroupe **179 bénéficiaires** ayant réalisé une formation identique le CQPM EAPI, ce qui représente 37 % de bénéficiaires interrogeables cette année-là. Afin d'obtenir des résultats cohérents, il nous semble pertinent de corriger les effectifs de notre population interrogeable. Nous interrogerons 25 bénéficiaires dans cette entreprise.

Tableau 7 : Bénéficiaires pouvant être interrogés avant la correction statistique

Années	2009	2010	2011
Total des bénéficiaires pouvant être interrogés avant la correction statistique	1 789	937	488
Surreprésentation des bénéficiaires ayant suivi la même formation	- 999	- 262	- 179
Correction statistique : (25 bénéficiaires à interroger dans chaque entreprise concernée dont l'effectif est en surreprésentation)	+ 50 (2x25)	+ 50 (2x25)	+ 25 (1x25)
Total des bénéficiaires en entreprises pouvant être interrogés	840	725	322

Après correction statistique, il reste respectivement, 840 bénéficiaires en 2009, 725 pour 2010 et 322 pour 201.

Les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise

Lors de nos échanges avec les référents d'entreprise (DRH, responsable formation...), nous avons pu dénombrer l'ensemble des bénéficiaires ayant suivi une formation cofinancée mais n'étant plus dans l'entreprise au moment de l'enquête. Le tableau 8 nous précise les effectifs ayant quitté l'entreprise.

Tableau 8 : Le nombre de bénéficiaires pouvant être interrogés après contact avec les entreprises

Le nombre de bénéficiaires pouvant être interrogés après contact avec les entreprises	2009	2010	2011
Total des bénéficiaires potentiellement interrogeables	840	725	322
<i>Bénéficiaires ayant quitté l'entreprise</i>	248	104	33
Total des bénéficiaires en entreprises pouvant être interrogés	592	621	289

Le nombre de bénéficiaires ayant suivi une formation et n'étant plus dans l'entreprise au moment de l'enquête est décroissant au fil des années étudiées, de 248 en 2009 à 33 en 2011. La conjoncture de 2009 explique ces chiffres. Outre ce recensement des bénéficiaires partis, nous sommes intéressées aux motifs des départs. Sans grande surprise, les deux principaux motifs de départs de l'entreprise sont le licenciement et la démission. Il est noté que les bénéficiaires ayant suivi une formation en 2009 sont plus nombreux à avoir été licenciés. Pour ceux de 2010, les deux principaux motifs sont la mutation, le reclassement professionnel et la démission, le nombre de licenciés est moitié moins important. Ceci peut s'expliquer par une conjoncture en légère amélioration par rapport à 2009. Ceux ayant suivi une formation en 2011 sont peu nombreux à avoir quitté l'entreprise : 10 %, la démission et le licenciement apparaissent à parts égales.

Tableau 9 : Nombre des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise pour les 6 OPCA

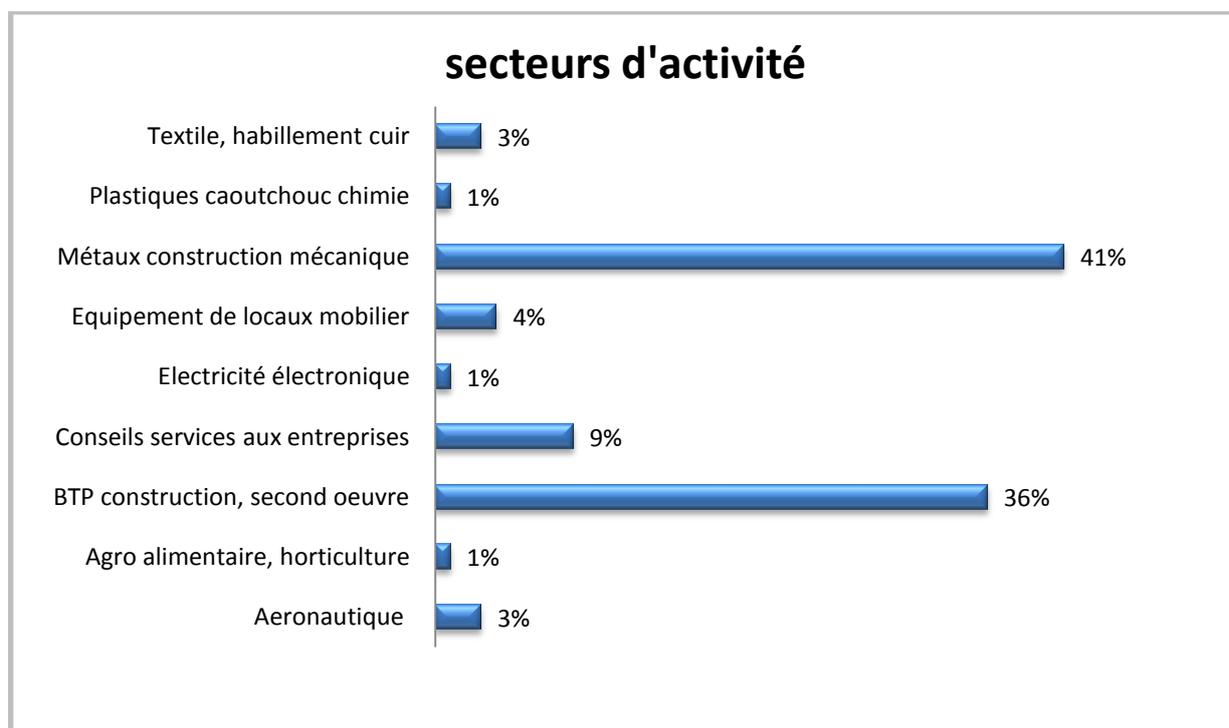
Nombre des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise	2009	2010	2011
Nombre de bénéficiaires ayant quitté l'entreprise	248	104	33
Démission	82	32	10
Licenciement	133	15	10
Rupture conventionnelle	20	3	2
Retraite, pré retraite	3	7	6
Fin de contrat	4	1	4
Mutations, reclassement prof	2	38	0
Décès	4	3	0
Ne sais pas	-	5	1

Profil des entreprises de l'enquête

Au niveau national, les entreprises de 10 à 49 salariés sont celles qui forment le moins, elles font donc l'objet de l'attention des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. En 2010, 72 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont organisé une formation pour un de leurs salariés ; elles sont 90 % dans ce cas lorsqu'elles emploient entre 50 et 249 salariés et sont quasiment toutes formatrices au-delà de 250 salariés. (Isabelle Marion-Vernoux 2013).

Au sein de notre enquête, 154 entreprises ont été sollicitées : 47 % ont entre 11 et 49 salariés et 31 % ont entre 50 et 250 salariés. Les plus petites et les plus grandes représentent chacune 11 %. Nous avons donc au sein de notre étude une forte représentation des entreprises ligériennes de 11 à 49 salariés.

Quant aux secteurs d'activité de ces entreprises, nous en retrouvons très majoritairement deux particulièrement présents sur la région : celui des métaux, constructions mécaniques ainsi que celui du BTP construction, gros œuvre, respectivement 41 % et 36 %.



Selon les années, certains secteurs sont absents comme le textile et l'habillement en 2009 et 2010, l'électricité électronique en 2009 et 2011, et l'aéronautique en 2009 et l'agro alimentaire en 2010.

Résultats sur la population totale

Nous avons obtenu **546 réponses exploitables, soit un taux de réponse de 36 %**. Si nous distinguons les taux de réponse par année nous observons une forte variation entre 2009 et 2011. Nous passons de 25 % en 2009 à 62 % en 2011. Il semblerait qu'il soit plus aisé de mobiliser des bénéficiaires de formation quand le dispositif n'est pas trop éloigné de l'interrogation, un taux de réponses plus élevé pourrait être obtenu en informant le bénéficiaire, au moment de la proposition de formation, qu'une évaluation aura lieu un an après.

Tableau 10 : Taux de réponse au questionnaire

Taux de réponse au questionnaire	2009	2010	2011	Total
Bénéficiaires à interroger	592	621	289	1 502
Bénéficiaires ayant répondu	150	217	179	546
Taux de réponse en %	25 %	35 %	62 %	36 %

Un des premiers objectifs de ce travail a donc été de cerner avec rigueur les caractéristiques sociales de cette population de bénéficiaires d'une formation en 2009, 2010 et 2011.

Qui sont les bénéficiaires ?

Plus d'hommes que de femmes

Globalement, les femmes accèdent autant à la formation professionnelle continue que les hommes. Cependant derrière cette apparente égalité se cachent des différences. En effet, comme le souligne Christine Fournier (2001), les taux d'accès à la formation des femmes cadres ou exerçant des professions intermédiaires sont proches de ceux des hommes de ces mêmes catégories. En revanche, les employées et ouvrières accèdent moins à la formation que les hommes. Les contraintes familiales et les temps de travail creusent les écarts entre les sexes. La population observée est majoritairement masculine quelles que soient les années (cf. : tableau 11).

Tableau 11 : Répartition Homme – femme

	2009		2010		2011		Total	
	Effectif	%	Effectifs	%	Effectif	%	Effectif	%
homme	133	89 %	177	82 %	150	84 %	460	84 %
femme	17	11 %	40	18 %	29	16 %	86	16 %
Total	150	100 %	217	100 %	179	100 %	546	100 %

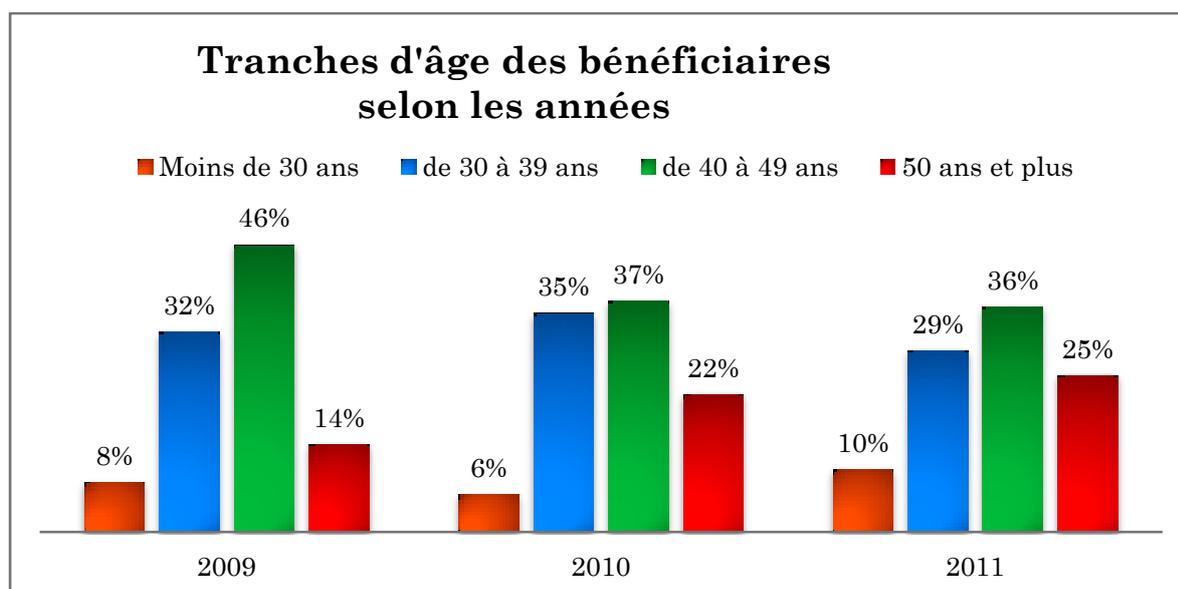
Sur les 546 bénéficiaires interrogés, 84 % sont des hommes. Cependant, même si les femmes ne représentent que 16 % de la population de l'enquête, elles sont plus nombreuses en 2010 et 2011.

Agés de 30 à 49 ans

Quelles que soient les années, les bénéficiaires se situent dans les tranches des 30-39 ans et 40-49 ans. Les moins de 30 ans sont très peu présents dans notre population. Les femmes se retrouvent plus dans la tranche des 40 à 49 ans alors que les hommes se répartissent presque équitablement entre les 30-39 et les 40-49 ans.

Tableau 12 : Tranche d'âge des bénéficiaires

En %	homme	femme	Total général
moins de 30 ans	9	2	8
de 30 à 39	32	33	32 %
de 40 à 49	38	47 %	39 %
de 50 et plus	21	19	21
Total en %	100 %	100 %	100 %



Les moins de 40 ans se retrouvent dans les mêmes proportions indépendamment des années étudiées. Par contre, la tranche d'âge des 40 à 49 ans est plus présente en 2009 (46 %). Les plus de 50 ans augmentent en nombre au fil des années, ils passent de 14 % en 2009 à 25 % en 2011. Au niveau national, les seniors en emploi bénéficient nettement moins souvent de formations professionnelles que les autres actifs (Gossiaux 2013).

La formation initiale

La moitié des bénéficiaires déclare avoir fréquenté une terminale BEP/CAP, soit un niveau V de formation, 16 % des bénéficiaires ont un niveau IV et 28 % un niveau III, II ou I. En 2010 et 2011, les bénéficiaires ont un niveau de formation supérieur à ceux de 2009.

Tableau 13 : Niveau de formation des bénéficiaires

Niveau de formation	Dernière classe fréquentée en %	2009	2010	2011	Total
Niveau VI	Collège	6 %	5 %	9 %	7 %
Niveau V	Terminale CAP - BEP	59 %	42 %	50 %	49 %
Niveau IV	Terminale BP, BAC Général, BAC PRO	23 %	14 %	13 %	16 %
Niveau III, II, I	Terminale BTS, DUT, DEUG, Licence, Licence PRO, Maîtrise, Master, Ingénieur	5	39 %	28 %	28 %
	Total	100 %	100 %	100 %	100 %

À la question « *quel est votre dernier diplôme obtenu ?* », 40 % des bénéficiaires déclarent avoir obtenu un CAP BEP. Ils sont près de 27 % à déclarer un niveau supérieur au niveau IV. Notons que 15 % des bénéficiaires n'ont aucun diplôme. Le fait de pouvoir en obtenir un via la formation peut constituer un élément incitatif. En 2009 et 2011, le dernier diplôme obtenu est majoritairement le CAP BEP. En 2010, les bénéficiaires sont plus diplômés (36,5 % ont un niveau supérieur au niveau IV).

Tableau 14 : Dernier diplôme obtenu par les bénéficiaires

Niveau	Dernier diplôme obtenu en %	2009	2010	2011	Total
Niveau VI bis	Sans diplôme	16	11.7	18	15
Niveau VI	Brevet des Collèges	0.7	1.8	0.6	1
Niveau V	CQPM	0.7	0.4	-	0.2
Niveau V	CAP - BEP	47.2	34.6	40.4	40
Niveau IV	BP BAC Général BAC PRO	21.5	15	16	17
Niveau III, II, I	BTS, DUT, DEUG, Licence, Licence PRO, Maîtrise, Master, Ingénieur	13.9	36	25	26.8
	Total	100 %	100 %	100 %	100 %

L'emploi avant la formation

L'emploi occupé ne correspond pas à la formation initiale

Pour plus de la moitié des bénéficiaires (54 %), l'emploi occupé ne correspond pas à leur filière de formation initiale. Les spécialités suivies sont très diverses, cependant, le public étant majoritairement masculin, les formations de mécanique, d'électronique, électrotechnique et chaudronnerie sont plus signalées.

L'anciennement dans l'entreprise

Plus d'un tiers des bénéficiaires ont de 11 à 20 ans d'ancienneté et ils sont à 97 % en CDI. Toutes les catégories d'ancienneté sont présentes parmi les répondants. Selon les années, nous observons quelques variantes. En 2009, 31 % ont entre 6 à 10 ans et en 2011, 36 % ont plus de 21 ans d'ancienneté.

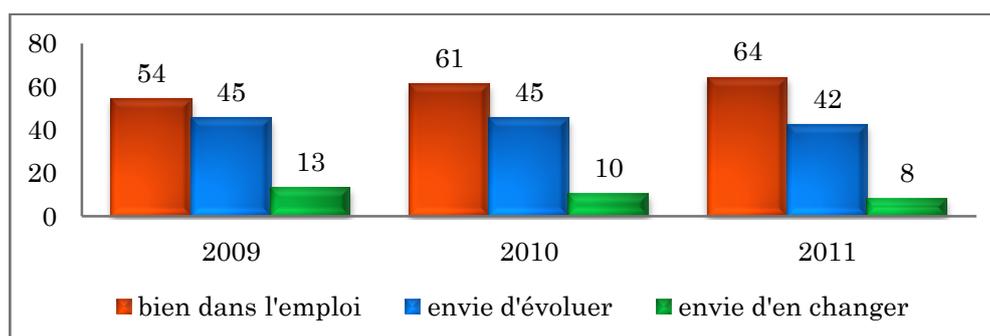
Tableau 16 : L'ancienneté au sein de l'entreprise

Depuis quand êtes-vous dans cette entreprise ?	2009	2010	2011	Total général
de 1 à 5 ans	6 %	12 %	15 %	11 %
de 6 à 10 ans	31 %	21 %	22 %	24 %
de 11 à 20 ans	43 %	41 %	27 %	37 %
de 21 ans et plus	19 %	25 %	36 %	27 %
Total général	100 %	100 %	100 %	100 %

Ce qu'ils pensent de leur emploi

Quelles que soient les années, les bénéficiaires sont plutôt « bien dans leur emploi », peu ont envie d'en changer (10,3 %), toutefois, ils expriment une envie d'évoluer. Les raisons qui ont conduit les bénéficiaires à suivre la formation sont majoritairement liées au souhait de développer leurs compétences, acquérir de nouvelles techniques et évoluer dans leur poste de travail.

Graphique : Que pensez-vous de votre emploi ?



La formation

Qui est à l'initiative de cette proposition de formation ?

Transversalement aux trois années étudiées, 87 % des bénéficiaires déclarent que l'entreprise est à l'initiative de la formation, ceci n'est en rien surprenant puisque le dispositif partenarial de financement de plans de formation qualifiante pour les salariés dont les entreprises traversaient des périodes de sous-activité ou anticipaient des mutations économiques s'adressait aux entreprises. Sur les trois années étudiées, 13 % des bénéficiaires déclarent être à l'initiative de la formation. Les raisons ayant conduit les bénéficiaires à accepter ces formations sont majoritairement liées à une volonté de développer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles techniques et d'évoluer dans le poste de travail. Cependant, la crainte de perdre son emploi et le fait de ne pas avoir eu le choix sont des items plus souvent cités en 2009 que pour les deux autres années. La situation économique de 2009 n'est en rien comparable à celles de 2010 et 2011.

Les motifs de la proposition de formation

71 % des bénéficiaires en 2009 connaissent les motifs de la proposition de formation.

Les bénéficiaires formés en 2009 connaissent davantage les motifs de la proposition de formation que ceux des autres années (cf. : Tableau 18). La situation économique des entreprises n'est pas étrangère à cela. L'absence de connaissance des motifs est particulièrement flagrante pour 2010 et 2011. La charte de 2011 avait pour objectif supplémentaire à celle de 2009 d'accompagner les entreprises dans des mutations économiques.

Tableau 18 : Connaissez-vous les motifs de la proposition de formation ?

Cette proposition fait suite à un dispositif partenarial de financement de plans de formation qualifiante...	2009	2010	2011	Total
Pour les salariés dont les entreprises anticipent des mutations économiques	8 %	7 %	16 %	10 %
Pour les salariés dont les entreprises traversent des périodes de sous-activité	71 %	56 %	32 %	53 %
Vous ne connaissez pas les motifs de cette proposition	22 %	36 %	52 %	37 %
Total général	100 %	100 %	100 %	100 %

Qu'ont-ils obtenu : une certification, une attestation ou un permis ?

L'objectif de la charte signée en 2009 était de développer des formations menant à la certification et à la qualification. **64 % des bénéficiaires formés en 2009 ont obtenu une certification.**

Tableau 19 : Après la fin de la formation vous avez obtenu

Après la fin de la formation vous avez obtenu ?	2009	2010	2011	Total
un diplôme, un titre, un CQP	64 %	33 %	45 %	45 %
un permis	-	4 %	4 %	3 %
une attestation, un certificat de fin de stage	30 %	56 %	45 %	45 %
Ne sais pas	6 %	7 %	6 %	6 %
Total général	100 %	100 %	100 %	100 %

En 2010, plus de la moitié des bénéficiaires ont obtenu une attestation. On observe un équilibre entre le nombre de bénéficiaires ayant obtenu une certification (45 %) et ceux ayant obtenu une attestation (45 %) pour l'année 2011. Il est à observer, dans les résultats, que 6 % des bénéficiaires ne savent pas au moment de l'enquête ce qu'ils ont obtenu.

L'intitulé de la certification obtenue

Sur les trois années, 181 bénéficiaires ont obtenu un CQP, CQPM, ou CQPI, soit 76 % ont obtenu une certification. Les CQP, CQPM ou CQPI constituent les principales certifications obtenues dans les spécialités suivantes : animateur d'équipe autonome de production, (AEAP), équipier autonome de production industrielle (EAPI), opérateur régleur sur machine-outil à commandes numériques et soudeur. Les autres certifications obtenues sont marginales 6 %, comme un titre professionnel, un DAEU un BTS... Parmi les 181 bénéficiaires qui ont obtenu un CQP, CQPM ou CQPI, 54 % étaient en possession d'un diplôme de niveau V (CAP-BEP), 18 % n'avaient aucune certification (18 % en 2009, 6 % en 2010 et 28 % en 2011). **La formation suivie a permis l'obtention d'une certification.**

Des attestations en...

Les principales formations suivies ayant donné lieu à la délivrance d'une attestation sont, par ordre décroissant, des formations : savoirs de base, soudure, formateur tuteur, anglais, logiciel informatique, management et des formations techniques sur des machines. À la marge, nous avons des formations : vente, désamiantage, achats et sur différentes normes.

Les formations savoirs de bases concernent 34 bénéficiaires. 10 n'ont aucun diplôme et 16 ont un niveau V (CAP-BEP). La formation savoirs de base leur a permis d'avoir plus d'autonomie sur leur poste de travail pour la moitié d'entre eux. Suite à la formation, ils occupent plus souvent le même poste mais il est intéressant de constater que 9 sur 34 occupent un poste différent.

La durée de la formation

Pour l'année 2009, la durée de la formation était majoritairement d'un à six mois. En 2010 et 2011, les formations de moins d'un mois ont été plus nombreuses. On observe toutefois une augmentation, au fil des années, des formations de plus de six mois.

Tableau 22 : Durée de la formation

Quelle était la durée de votre formation ?	2009	2010	2011	Total général
moins d'un mois	22 %	44 %	42 %	37 %
de 1 à 3 mois	34 %	19 %	17 %	23 %
de 3 à 6 mois	26 %	15 %	15 %	18 %
plus de 6 mois	18 %	22 %	27 %	22 %
Total général	100 %	100 %	100 %	100 %

Les formations de courte durée débouchent plus souvent sur une attestation (71 %) et les formations plus longues débouchent davantage sur des certifications (78 %).

Tableau 23 : Lien entre ce que les bénéficiaires ont obtenu et la durée de la formation

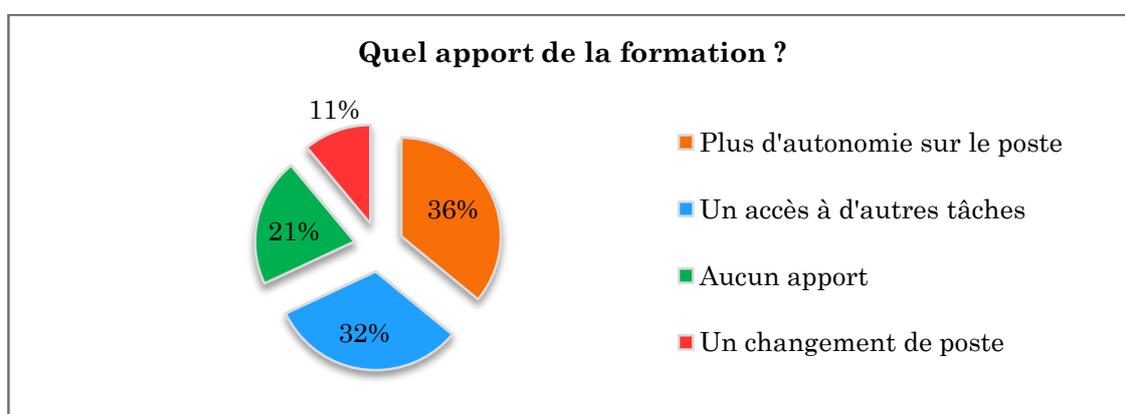
Quelle était la durée de votre formation ?	un diplôme, un titre, un CQP	un permis	une attestation, un certificat de fin de stage	(vide)	Total général
Moins d'un mois	24 %	5 %	71 %	10 %	100 %
de 1 à 3 mois	49 %	2 %	50 %	10 %	100 %
de 3 à 6 mois	60 %	3 %	37 %	3 %	100 %
Plus de 6 mois	78 %	0 %	22 %	10 %	100 %
Total général	48 %	3 %	49 %	9 %	100 %

L'après formation

Indépendamment de l'obtention d'une certification ou d'une attestation, 94 % des bénéficiaires sont satisfaits de la formation suivie.

L'apport de la formation

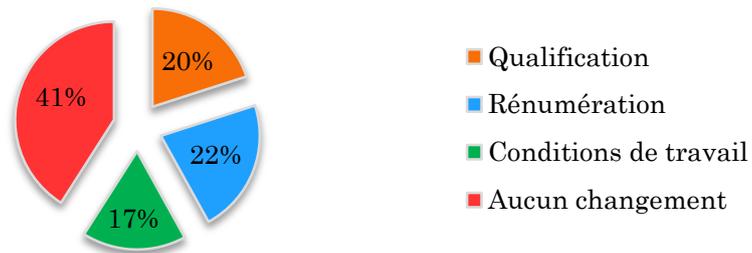
À la question « *que vous a apporté cette formation ?* », peu déclarent un changement de poste (11 %) mais leur proportion augmente d'une année à l'autre. Inversement, la part des bénéficiaires déclarant « *aucun apport* » diminue au fil des années. Les deux principaux apports de la formation sont l'autonomie sur le poste de travail et un accès à d'autres activités, d'autres tâches.



Les changements depuis la formation

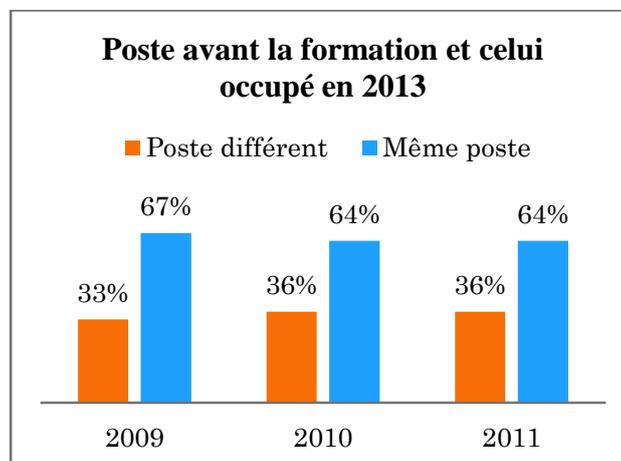
Sur les trois années, on observe que la part des bénéficiaires ayant noté un changement en termes de qualification, rémunération et de condition de travail (59 %) s'équilibre avec ceux qui n'ont vu aucun changement (41 %). N'oublions pas que la plupart ont accepté cette proposition de formation pour développer des compétences afin de faire évoluer leur poste de travail. L'une des raisons qui ont conduit les bénéficiaires à accepter la formation était d'acquérir un niveau de formation et de qualification plus élevé. 32 bénéficiaires en 2009 ont répondu à cet item, 48 en 2010 et 39 en 2011, ce qui représente 119 individus (tableau 25). **56 % des bénéficiaires qui avaient le souhait d'acquérir un niveau de formation et de qualification plus élevé ont obtenu une certification CQP, CQPM, CQPI.**

Quels changements depuis la formation ?



Le poste avant la formation et celui occupé en 2013

Au-delà de la distinction des apports de la formation et des changements énoncés par les bénéficiaires, nous avons recensé les changements de poste avant la formation et au moment de l'enquête. Pour mémoire, 11 % des bénéficiaires déclaraient un changement de poste comme apport direct de la formation. Ils sont 35 % au moment de l'enquête à occuper un poste différent de celui d'avant la formation. 65 % sont sur le même poste. Nous observons peu de différence entre les trois années étudiées toutefois un tiers des bénéficiaires a changé de poste.



Deux catégories se distinguent à l'issue de l'enquête quantitative, les bénéficiaires ayant obtenu un changement de poste depuis la formation et les bénéficiaires étant sur le même poste depuis la formation. En essayant de regarder de plus près les caractéristiques de ces deux sous populations aucun profil spécifique n'apparaît. Cependant nous avons abordé notre seconde phase d'enquête à partir de ces deux populations afin de mieux comprendre l'effet de la formation sur leur parcours professionnel.

Au terme de cette partie nous retiendrons que les bénéficiaires ayant répondu au questionnaire sont à plus de 90 % satisfaits de la formation suivie. Ce sont principalement des hommes en CDI, âgés de 40 à 49 ans. Pour plus de la moitié l'emploi qu'ils occupent au moment de l'enquête ne correspond pas à celui de leur filière de formation initiale. Ils sont 40 % à être titulaires d'un diplôme de niveau V (CAP BEP), ils ont en moyenne de 11 à 20 ans d'ancienneté, ils sont bien dans leur emploi.

Concernant la formation suivie, 38 % des bénéficiaires ont suivi une formation de moins d'un mois et 21 % de plus de six mois. Les formations courtes ont plus souvent donné lieu à une attestation et inversement les formations plus longues à un diplôme. À l'issue de la formation 45 % ont obtenu une certification, 45 % une attestation, 3 % un permis et 7 % ne savent plus. Les principales certifications obtenues sont des CQPM tels les CQPM équipier autonome de production industrielle (EAPI), animateur d'équipe autonome de production (AEAP), animateur de la démarche LEAN (amélioration de la performance et des processus), puis des CQP tels opérateur régleur sur machines à commandes numériques, soudeur industriel, conducteur équipement industriel. Plus à la marge des certifications en anglais (TOEFIC), en management, sur la mise en œuvre des composites et la maintenance. Pour les attestations ce sont essentiellement des formations savoirs de base, soudure, logiciels et langue.

La formation suivie a permis à des bénéficiaires d'obtenir leur premier diplôme. Le principal apport est l'autonomie sur le poste de travail. Quant aux changements après la formation, presque un quart énonce des changements en termes de qualification, de rémunération, de conditions de travail.

Quant au poste occupé, 65 % occupent le même poste que celui d'avant la formation et 35 % un poste différent.

C'est au cours de la deuxième partie de cette étude, grâce à des entretiens biographiques que nous pourrons aborder les parcours professionnels de ces bénéficiaires et mieux appréhender l'effet de la formation en termes de maintien de l'emploi, de tremplin vers un autre emploi ou une autre formation.

PARTIE 2 : L'ENQUETE QUALITATIVE

La seconde phase qualitative permet de mesurer, par des entretiens biographiques, l'impact d'une formation sur un parcours professionnel d'un individu pour les trois années étudiées.

Point méthodologique

Au terme de la première phase dite quantitative, nous avons pu identifier deux typologies de trajectoires professionnelles : la première regroupe des bénéficiaires ayant eu un **changement de poste depuis la formation**, la seconde rassemble des bénéficiaires occupant le **même poste** depuis la formation. Dans la typologie « **changement de poste** », nous avons des individus ayant déclaré un changement de poste comme apport direct de la formation, auxquels s'ajoutent ceux ayant déclaré un poste différent entre le moment de la formation et celui de l'enquête. La typologie « **même poste** » regroupe des bénéficiaires ayant mentionné ne pas avoir changé de poste après la formation mais ont noté des apports en termes d'autonomie, d'accès à d'autres tâches, de rémunération, de qualification... et des bénéficiaires occupant le même poste et déclarant aucun apport et aucun changement depuis la formation.

Cette seconde phase dite qualitative n'a été possible que par le volontariat des bénéficiaires. En effet, plus de 150 nous ont laissé leurs coordonnées téléphoniques dans le questionnaire, nous avons ensuite pu en sélectionner 48 pour mener les entretiens.

	2009	2010	2011
Typologie 1 : changement de poste depuis la formation (24)			
bénéficiaires ayant eu un changement de poste après la formation (12)	4	4	4
bénéficiaires ayant eu un changement de poste déclaré au moment de l'interrogation (12)	4	4	4
Typologie 2 : même poste entre la fin de la formation et le poste actuel (24)			
bénéficiaires occupant le même poste et ont déclaré aucun apport suite à la formation (12)	4	4	4
bénéficiaires occupant le même poste et ont déclaré différents apports suite à la formation, apports en termes d'autonomie, d'accès à d'autres tâches. (12)	4	4	4
Total	16	16	16

La construction des parcours professionnels met en jeu des temporalités opposées. La temporalité des bénéficiaires qui font l'expérience du changement n'est pas la même que celle des entreprises en proie à des restructurations, ni de la temporalité des territoires sur lesquels se jouent les transformations. Compte tenu de cela, nous avons choisi de réaliser 10 entretiens auprès de bénéficiaires ayant quitté l'entreprise dans laquelle ils ont eu la formation.

Les thèmes de la grille d'entretien (cf. Annexe 5). Nous avons retracé avec les bénéficiaires leurs différents parcours scolaire et professionnel. Nous avons reconstruit leur parcours de formation initiale, puis leur parcours professionnel avant leur entrée dans l'entreprise actuelle et celui depuis leur arrivée dans l'entreprise actuelle. Concernant la formation étudiée, nous nous sommes attachés à leur perception de cette proposition, à leurs attentes ainsi qu'aux effets de la formation. Puis, nous avons évoqué les autres formations qui ont compté dans leur parcours. Pour finir, nous les avons invités à se projeter à deux ou trois ans sur le plan professionnel et celui de la formation.

Le type d'analyse auquel nous avons principalement eu recours est une analyse de type thématique. La lecture des textes transcrits des entretiens a permis de dégager des thématiques récurrentes (le passé scolaire et professionnel, les formations passées, la formation sous l'aspect des attentes et des apports, la formation sous l'aspect des objectifs poursuivis au-delà par les bénéficiaires). Elles ont été privilégiées de sorte que les personnes interrogées apparaissent non pas comme autant d'individus isolés mais comme des individus nécessairement pris dans différents systèmes de relations et de coexistence concrets qui contribuent (ou ont contribué) à les façonner dans leurs pratiques et leurs représentations au moment de l'enquête. L'entretien biographique – parler de sa vie à un inconnu – apparaît comme « la moins anodine des relations »⁷. C'est pourquoi le déroulement de ce type de méthode nécessite ici des éclaircissements. Tous les entretiens se sont déroulés par téléphone, leur durée a varié de 10 min pour les moins prolixes à plus de 35 minutes pour les plus volubiles. Ils ont été enregistrés et transcrits et anonymisés.

Nous avons fait le choix de réaliser ces entretiens par téléphone pour des aspects pratiques. Les bénéficiaires dans le questionnaire nous avaient plus facilement laissé leur numéro de téléphone privé. Étant seulement informés d'une période de l'année durant laquelle les entretiens auraient

⁷ Jean Peneff, « Entretien biographique et rapports de classe », *Current sociology*, Vol. 43 - n°2/3, 1995, p.53-59.

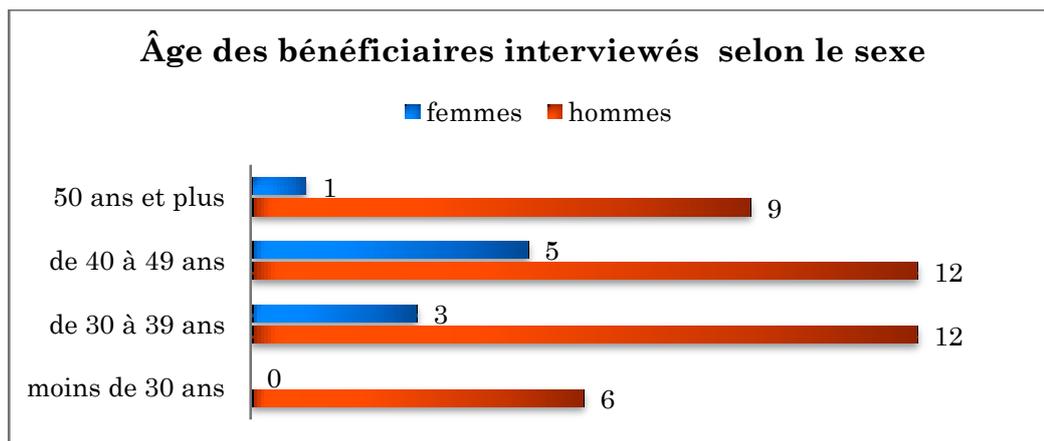
lieu, il nous semblait plus facile de les interroger en nombre par téléphone et sur une plus courte période. La durée de l'entretien n'étant pas très longue, il nous était plus facile de mobiliser les bénéficiaires en les interrogeant par téléphone. De plus, l'entretien téléphonique nous semblait moins intrusif qu'un entretien en face-à-face.

Il semble que beaucoup d'entretiens ont amené les interviewés à placer les sociologues du côté du formateur ou de l'orienteur professionnel : cette situation a constitué pour certains l'opportunité de nous interpellier sur des choix, des intitulés de formations possibles, des interrogations sur la VAE. Pour d'autres, cet exercice peu habituel était un moment difficile : préciser des dates, décrire l'enchaînement d'événements professionnels n'était pas chose courante et suscitait une sorte de méfiance. Dans d'autres cas, cela a été l'occasion de parler de son parcours avec une certaine fierté au regard du chemin parcouru. Enfin, il est arrivé à l'une de nous de s'entendre dire de la part du bénéficiaire d'une nature timide, que nous venions d'interviewer, que cet entretien était pour lui un bon exercice de communication.

Présentation des 48 bénéficiaires interrogés

Les hommes sont plus présents que les femmes, 39 hommes pour 9 femmes. Nous avons souhaité respecter la proportion présente dans l'échantillon de départ pour l'enquête quantitative.

Ce public masculin est plutôt réparti dans deux tranches d'âge : les 30-39 ans et les 40-49 ans, les femmes sont dans la tranche d'âge des 40-49 ans.



Le diplôme et la spécialité de formation initiale

Les femmes

Une femme n'a pas de diplôme, elle a arrêté ses études en 1^{ère} G1 (compta gestion). Parmi les quatre femmes qui ont un CAP BEP, deux ont un BEP secrétariat, une, un BEP confection habillement et un CAP couture. Les femmes titulaires d'un baccalauréat ont un bac pro secrétariat, ou comptabilité. Une seule femme a suivi un cursus postbac : elle a un bac + 5 de designer.

Les hommes

Plus nombreux puisqu'ils sont 39. Ils ont majoritairement un CAP BEP. Trois n'ont pas de diplôme, deux ont un niveau de terminale du CAP mécanique, un bac tourneur fraiseur. vingt hommes ont un diplôme CAP BEP. Seize sont titulaires d'un CAP dans les spécialités ci après :

CAP mécanique	5
CAP pâtissier chocolatier, confiseur glacier	3
CAP chaudronnerie	2
CAP électromécanique	1
CAP installateur sanitaire	1
CAP ajusteur monteur	1
CAP plomberie	1
CAP soudure	1
CAP tourneur commandes numériques	1
Total CAP	16

La spécialité de la formation initiale n'est pas toujours en lien avec l'emploi occupé, c'est le cas pour 3 bénéficiaires qui ont un CAP pâtissier. Pour les autres, l'écart est moins important. Nous reviendrons plus après sur le lien avec l'emploi. 3 salariés possèdent un BEP dans les spécialités suivantes : électromécanicien, électronique et soudure. 9 hommes sont titulaires d'un diplôme de niveau IV dont 6 d'un bac professionnel dans les spécialités ci après.

BAC PRO carrosserie
BAC PRO étude des prix et organisation du travail
BAC PRO outillage et mise en forme des matériaux
BAC PRO pépiniériste
BAC PRO productique
BAC PRO usinage tournage fraisage
BAC STT sciences et technologies tertiaires
Certificat de perfectionnement professionnel chaudronnerie (compagnons du devoir)
Brevet professionnel fonderie

8 hommes sont titulaires d'un diplôme de niveau III ou II dans les spécialités suivantes.

BTS contrôle industrielle et régulation automatique
BTS conception de produits industriels
BTS maintenance industrielle
BTS productique
DEUG AES + formation CNAM assistant RH
DUT génie électrique informatique industriel
ingénieur méthodes industrielles
licence gestion technique du bâtiment

Bien que peu nombreuses, les femmes ont une plus grande ancienneté que les hommes dans notre échantillon : plus de 10 ans, alors que les hommes sont plus nombreux avec une ancienneté

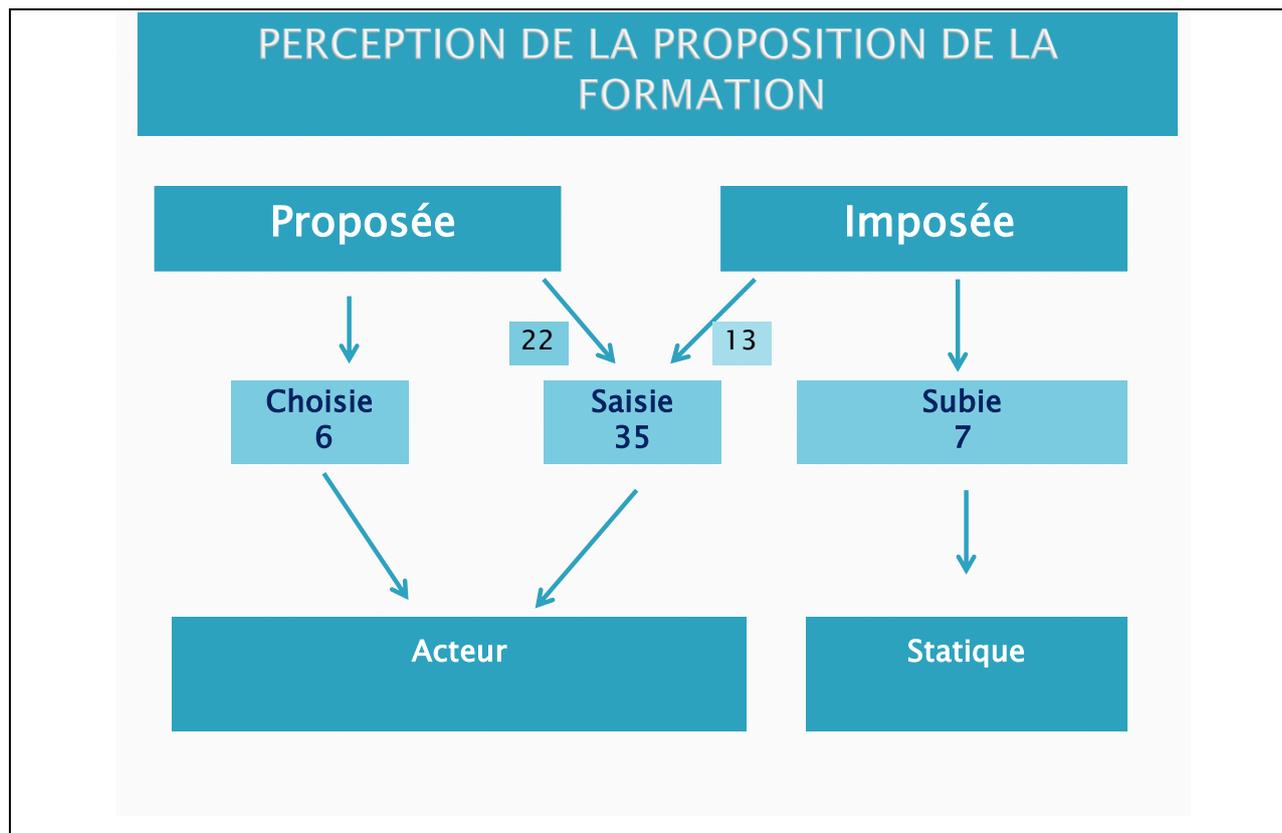
de 6 à 10 ans. Par contre si l'on prend en compte uniquement les bénéficiaires hommes, ils sont à parts égales entre les moins de 10 ans d'ancienneté et les plus de 10 ans.



La perception de la proposition de formation : choisie, saisie, subie

Les formations suivies par les bénéficiaires leur ont été proposées dans un contexte particulier puisque la plupart des entreprises connaissaient des difficultés économiques. Les deux chartes signées en 2009 et 2011 visaient le maintien dans l'emploi et l'acquisition de compétences nouvelles. Nous nous sommes intéressées ici à la perception de cette proposition de formation. L'effet de la formation n'est pas le même si celle-ci est imposée, subie plutôt que proposée. Le salarié peut soit la subir et être sur la défensive, soit, alors, être acteur et saisir cette proposition comme une opportunité.

Sur les 48 bénéficiaires interrogés sur leur perception de la formation, peu l'ont subie (7), tout comme ceux l'ayant choisie (6). Les trois quarts (35) se sont saisis de cette proposition, qu'elle ait été présentée ou imposée. Dans un contexte économique délicat, ces salariés ont majoritairement souhaité s'approprier cette proposition comme illustré par le schéma ci-dessous.



Ci-après quelques verbatim sur la perception de la formation par les bénéficiaires. Quand l'individu perçoit cette proposition comme une obligation, n'ayant pas son mot à dire, la formation est alors subie :

« Au départ cette formation, je ne l'ai pas choisie il faut être honnête, on me l'a imposée, alors vous savez quand on va dans une chose qu'on nous a imposée on n'a pas la même vision de quand on est demandeur... » Maurice, 57 ans, CAP électromécanique, 2011 CQPM AEAP.

Pour d'autres bénéficiaires, la formation est choisie, elle correspond à une demande faite en amont par le bénéficiaire et pouvant rentrer dans le cadre de ce dispositif.

« J'avais fait une demande interne pour gérer une équipe... J'avais déjà commencé, mais c'était au niveau de savoir s'exprimer correctement, faire les bonnes choses au bon moment et en fait on m'avait conseillé de faire ça, j'ai commencé cette formation-là, tout en commençant mon management » Raphael, 37 ans, bac pro productique, 2010 savoirs de base.

Qu'elle soit proposée ou imposée, cette proposition de formation a été saisie par certains bénéficiaires. Elle devient une opportunité de progression, de changement de poste comme dans les extraits suivants :

« Dès que j'ai appris pour moi je me suis dit, c'est la porte qui s'ouvre, il faut absolument que je saisisse cette opportunité. Si vous voulez c'était un poste qu'on m'avait changé et qui correspondait pas du tout à ce que je faisais auparavant... » Françoise, 52 ans, BEP secrétariat, 2010 CQPM assistante de gestion administrative.

*« J'ai vraiment pris ça à cœur, c'est-à-dire que même si c'était une obligation **moi je ne l'ai pas pris comme une contrainte au contraire**, je l'ai pris pour le fait de pouvoir progresser personnellement, il y a eu ça et ensuite la direction m'a proposé ce poste de chargé de projet qui est venu derrière »* Olivier, 40 ans, CAP pâtissier chocolatier, 2009 CQP animation.

Cette perception de la formation est à relier avec les attentes des bénéficiaires. Si, pour certains, elle est l'instrument du changement, de la reconnaissance, d'une possible d'évolution, pour d'autres, elle est uniquement reliée à la conservation de l'emploi.

Les attentes des bénéficiaires

Les attentes de la formation formulées par les bénéficiaires sont très différentes, nous les avons regroupées en cinq catégories :

- Une certification
- Une qualification, rémunération, conditions de travail
- Des connaissances (*découverte, remise à niveau, approfondissement, spécialisation*)
- La conservation de l'emploi
- Pas d'attente particulière.

Pour certains bénéficiaires, l'obtention d'un diplôme, d'un titre permettait de maintenir leur employabilité au sein de l'entreprise, ou de la développer à l'extérieur si le contexte économique les y obligeait. Ces bénéficiaires sont plus âgés (plus de 45 ans), ils sont peu ou pas diplômés, la certification est alors une sorte de sésame qui est attendu comme le montre l'extrait suivant :

« J'ai choisi cette filière-là parce que je voulais assurer mon employabilité au cas on était obligé de se séparer avec l'entreprise, on a aucun avenir de précis aujourd'hui et obtenir un diplôme enfin un diplôme que je n'avais eu jusqu'à ce jour. » Stéphanie, 53 ans, 1ère G1, 2010 CQPM EAPI.

À l'issue de la formation ils ont obtenu un CQPM (de gestionnaire de flux à l'international, assistante gestion administrative, EAPI⁸, tuyauteur industriel), un titre de plaquiste, ou encore un DEAU⁹.

D'autres bénéficiaires ont énoncé des attentes en termes de qualification, afin de pouvoir évoluer professionnellement. Dans l'exemple ci-après, la certification et la qualification sont attendues au regard du parcours de formation initiale. Étant titulaire d'un CAP pâtissier chocolatier, il était important de pouvoir se qualifier dans un autre secteur d'activité.

« C'est bien, ça permet d'avoir un objectif et puis un diplôme... J'ai toujours dit à ma direction que je voulais passer chef d'équipe mais après faut voir. » Philippe, 46 ans, CAP pâtissier chocolatier confiseur, 2011 CQPM EAPI.

⁸ CQPM EAPI : équipier autonome de production industrielle

⁹ DEAU : diplôme d'accès aux études universitaires.

- Philippe est âgé de 46 ans. Il a choisi de faire un CAP de pâtissier, chocolatier confiseur en apprentissage. Diplômé, il part à l'armée. À son retour il travaille pendant deux ans dans ce domaine d'activité, mais les semaines de 60 heures de travail ont eu raison de sa motivation. Il entre alors dans l'entreprise en 1988 grâce à son oncle qui y travaille. Il y a donc vingt-six ans qu'il est dans cette entreprise. D'abord recruté comme aide mouleur à l'ébarbage, un an plus tard, il passe cariste, il reste à ce poste pendant quinze ans. Suite à une première restructuration, il repart à l'ébarbage chaîne, puis occupe le poste de cariste chargement. Après une seconde restructuration, il passe cariste au niveau du moulage pour arriver, il y a six ans, à la fusion en réfection cubilotier et, depuis un an et demi, il est chef de poste. Il encadre une équipe de six personnes.

Pour d'autres bénéficiaires, les attentes portaient sur des connaissances techniques supplémentaires pour occuper le poste.

*« Moi c'était pour **toute la connaissance**, c'est vraiment un autre mode de production... **Comprendre tout ce qu'est le process de fabrication** parce que justement par rapport aux lignes existantes dans l'entreprise, je n'avais aucune idée de ce qui changeait, de ce qu'il y avait à faire. »* David, 30 ans, bac pro pépiniériste, 2011 conduite de ligne.

Dernière situation, les bénéficiaires qui avaient pour toute attente la conservation de leur emploi ou aucune attente en particulier comme c'est le cas dans les extraits suivants :

*« Nous, c'était de toute façon si vous n'acceptez pas de la faire, **le prochain plan de licenciement vous serez les premières dedans**. »* Sandrine, 41 ans, Bac secrétariat bureautique, 2010 CQPM EAPI.

*« **J'ai pas fait la formation en attendant quelque chose de la formation**. »* Norbert, 29 ans, Bac pro carrosserie, 2011 Formation contrôle par ultrasons.

Les typologies

Avant de définir ce qui caractérise les types de parcours identifiés, un premier temps est nécessaire pour éclairer ce que la notion de parcours veut dire. Dans le sens commun, un parcours est défini comme étant un ensemble d'étapes, de périodes par lesquelles passe un individu, un trajet suivi pour aller d'un point à un autre. Ces définitions apparaissent cependant réductrices dans le sens où elles ne prennent en compte qu'un seul niveau de lecture, celui d'une succession de différentes positions. Les parcours se composent également de chemins parallèles selon la dimension que l'on retient : la scolarité, la famille, la santé, la mobilité géographique...

Afin de retracer dans toutes leurs dimensions les parcours des bénéficiaires d'une formation, il s'agissait d'identifier lors de la réalisation des entretiens les différents événements se rapportant à leur histoire scolaire, familiale, professionnelle. C'est au regard de ces éléments que nous avons pu isoler trois typologies d'effets de la formation.

Au regard des attentes énoncées par les bénéficiaires, en termes de : certification, qualification, conditions de travail, connaissances techniques, conservation de l'emploi ou encore pas d'attente particulière, nous avons élaboré trois typologies d'effets de la formation :

- Typologie 1 : **RECONNAISSANCE**, les effets de la formation suivie se traduisent par une reconnaissance au sein de l'entreprise avec un changement de poste.
- Typologie 2 : **MISE EN MOUVEMENT**, le principal effet de la formation est d'avoir mobilisé le salarié, elle est dynamisante ;
- Typologie 3 : **STATIQUE**, dans ce cas, la préservation de l'emploi constitue l'effet majeur.

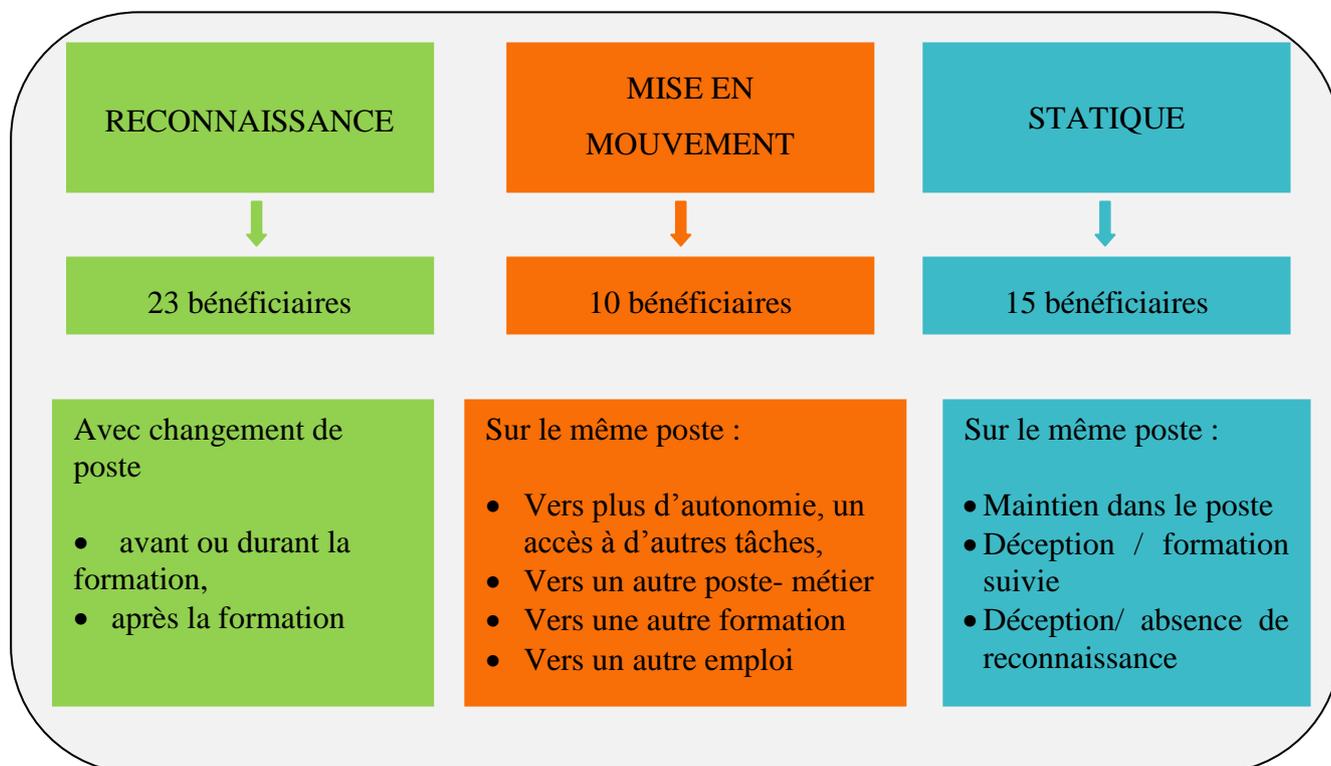
Les 48 bénéficiaires interrogés se répartissent de manières différentes dans ces trois typologies (annexe 6 : liste des entretiens par typologie). 23 bénéficiaires, soit presque la moitié, sont dans la typologie « reconnaissance », tous ont connu un changement de poste. Pour certains, il est intervenu avant, durant la formation et pour d'autres après.

La typologie « mise en mouvement » regroupe 10 bénéficiaires. Ils occupent le même poste avant et après la formation. Celle-ci a en quelque sorte un effet « dynamisant » en permettant au salarié d'accéder à plus d'autonomie, à d'autres tâches, à se positionner vers un autre poste, une autre formation ou encore un autre emploi.

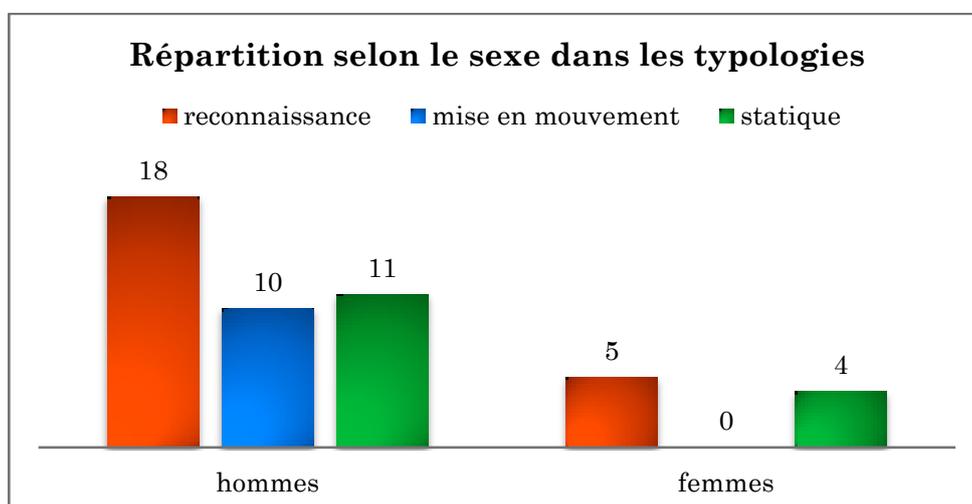
15 bénéficiaires se retrouvent au sein de la typologie « statique ». Ils occupent le même poste mais à la différence des mises en mouvement, la formation a pour seul effet la conservation de

l'emploi. D'autres sont déçus par la formation en elle-même ou par l'absence de reconnaissance de l'entreprise sur les compétences acquises.

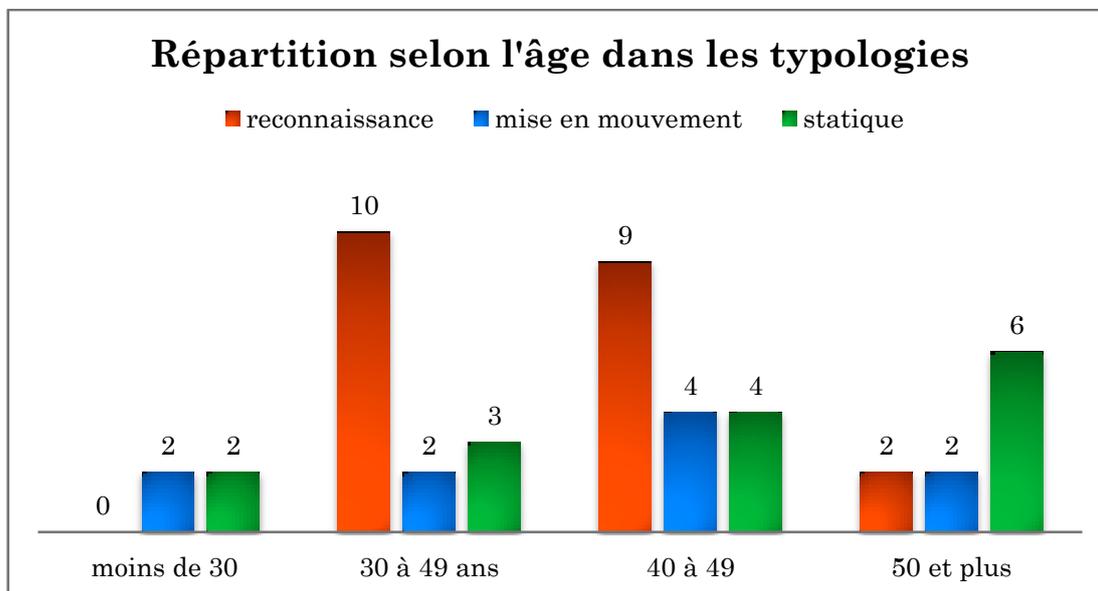
Nous allons étudier de plus près ce qui caractérise les parcours de ces bénéficiaires au sein des trois typologies.



La répartition sexuée selon les typologies est différente, aucune femme ne se trouve dans la typologie « Mise en mouvement », elles sont soit en « Reconnaissance », soit en « Statique ». Il nous est difficile de tirer des conclusions de constat au regard du nombre total de femmes dans cet échantillon, cependant nous examinerons leurs parcours.



Quant à l'âge des bénéficiaires, on observe deux éléments contrastés : dans la typologie « reconnaissance », les effectifs diminuent avec l'âge croissant et, inversement, on observe une augmentation en âge pour les bénéficiaires de la typologie statique. Comme le souligne Christine Fournier¹⁰ (2010), plus un salarié avance en âge et moins la formation a pour objectif un changement d'emploi.



¹⁰ Christine Fournier « Former les seniors, un objectif à reformuler », bref N° 278, octobre 2010.

La typologie « Reconnaissance »

Quelle reconnaissance ?

Les salariés se mobilisent dans leur travail et, en échange, ils espèrent une rétribution symbolique ou morale : la reconnaissance. Il existe bien sûr des formes matérielles de rétribution comme le salaire ou les primes, mais leur efficacité dépend de la dimension symbolique. Certains salariés peuvent avoir des salaires importants et travaillent sans enthousiasme, démotivés alors que d'autres touchent des salaires moindres mais, bénéficiant d'une forte reconnaissance sociale, sont capables de s'investir fortement dans leur travail.

La reconnaissance est perçue comme une rétribution qui se vit surtout dans le registre du symbolique, et dans lequel il y a valorisation du travail réel.

La reconnaissance en milieu de travail constitue un jugement sur la contribution du travailleur qui regroupe le procédé de travail en tant que tel mais aussi l'engagement et l'investissement du salarié. Cette reconnaissance consiste à évaluer les résultats du travail et à les souligner en valorisant l'expertise et l'expérience professionnelles du travailleur. La reconnaissance passe par deux grandes formes de jugement : le jugement d'utilité et le jugement de beauté (Dejours 1993). Le jugement d'utilité économique, technique, sociale pour un service rendu par un travailleur. Il est rendu par les supérieurs hiérarchiques mais aussi par les subordonnés. Le jugement de beauté est porté par les collègues, les pairs, ceux qui partagent le même savoir. C'est la qualité du travail effectué et les efforts consentis pour l'exécuter qui sont jugés. Cela renvoie au travail accompli dans les règles de l'art.

Nous voyons alors que la reconnaissance porte sur le « faire ». À l'inverse, les mises au placard, le retrait de responsabilités seraient alors des formes de non-reconnaissance au travail.

Les études de Jean-Pierre Brun (2005) ont permis d'établir quatre formes de reconnaissance qui balaient les différents aspects sur lesquels il est possible d'intervenir :

- la reconnaissance existentielle s'intéresse à l'entité humaine, à sa personnalité et à ses caractéristiques personnelles. Le salarié est reconnu en tant qu'individu à part entière.
- la reconnaissance de la pratique du travail valorise la manière dont le travail est exécuté, les qualités ainsi que les compétences professionnelles.
- la reconnaissance de l'investissement dans le travail souligne la qualité et l'importance des efforts fournis par l'employé dans le but de contribuer au processus de travail. En fait, elle met en évidence la contribution des employés, les risques qu'ils prennent pour mener

à terme les projets de l'organisation, et l'énergie qu'ils déploient et, ce, indépendamment des résultats obtenus. Somme toute, elle souligne l'apport des employés au fonctionnement de l'organisation. (L'implication et la motivation)

- la reconnaissance des résultats porte sur l'atteinte des objectifs organisationnels ainsi que sur l'efficacité du travail accompli. Le rendement et la contribution des employés à l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

Ces quatre formes de reconnaissance sont complémentaires et interdépendantes. Elles permettent de combler les besoins diversifiés des salariés : besoin d'être reconnus comme membres de l'organisation et d'être appréciés comme travailleurs aptes à s'engager au sein du processus de travail, à y investir des efforts et de l'énergie, à accomplir des tâches de manière efficace et efficiente, et à produire un résultat final reflétant un savoir-faire professionnel.

Qui sont-ils ?

Au sein de cette typologie RECONNAISSANCE, nous comptons 20 bénéficiaires sur les 48 interviewés soit près de la moitié : 18 hommes et 5 femmes. Les hommes ont moins de 40 ans et les femmes plus de 40 ans. Hommes et femmes se répartissent de manière assez équitable sur les trois années de formation étudiées. Ils sont dans l'entreprise depuis plus de dix ans. Ils se sont saisis de cette opportunité de formation, quatre l'ont même choisie. Leurs attentes étaient en termes de connaissances techniques, de certification, et de qualification. Quant aux formations suivies, nous retrouvons les CQPM AEAP, EAPI, tuyauteur industriel, un master RH, un CQP journaliste et des attestations pour des formations conduites de lignes et des savoirs de base.

Parmi les bénéficiaires interviewés, 23 ont donc obtenu **une reconnaissance** qu'elle soit personnelle avec l'obtention d'une certification ou professionnelle, au sein de l'entreprise pendant ou à la suite de la formation **avec un changement de poste**. Pour certains, c'est leur premier diplôme, la formation a alors un effet réparateur d'un passé scolaire sans délivrance de certification comme l'exprime Stéphanie :

« C'était important pour vous d'obtenir un diplôme ?

- Oui très important, ça permet de consolider mes acquis, ça permet d'avoir une valeur marchande sur le marché du travail plus importante, enfin je pense que ça augmente la valeur marchande, même si l'expérience on dit que ça a une valeur marchande, il n'y a pas de remise en cause le diplôme est là, oui c'est très important, c'est une satisfaction personnelle, c'est une petite revanche sur le passé, surtout. » Stéphanie, 53 ans, 1^{ère} G1, 2010 CQPM EAPI.

Ces bénéficiaires ont obtenu **une reconnaissance professionnelle** de leurs compétences avec un changement de poste comme le souligne Françoise qui pointe du doigt l'apport direct de la formation pour sa maîtrise du poste et la reconnaissance par l'entreprise de ses compétences, de ces capacités :

*« Bien sûr, bien sûr parce que là il y a une reconnaissance qui s'est passé quelque part, une reconnaissance par rapport au métier, par rapport au retour de la formation, de la formation, du métier en lui-même et c'est vrai que bon **aujourd'hui le poste je maîtrise bien le poste actuel**, donc c'est vrai aujourd'hui il y a plus de recul pour délimiter la compétence et voir ce qui a été fait, ce que j'ai fait depuis les 2/3 dernières années. Oui sans cette formation, c'était vraiment un métier que je ne connaissais pas, parce que moi en tant qu'assistante de direction, ça n'a rien à voir avec assistante commerciale, les domaines sont complètement différents et en plus bon il y a eu une évolution derrière tout ça des métiers, des outils, **ce qui fait qu'à la base sans cette formation je ne serai pas là où je suis, ça, c'est certain** ».*
Françoise, 52 ans, BEP secrétariat, assistante commerciale, 2010 formation CQPM assistante en gestion administrative et CQPM gestionnaire de flux à l'international.

Tous les bénéficiaires de cette typologie ont connu un changement de poste, cependant pour 11 d'entre eux, il est intervenu avant ou durant la formation et pour 12, après la formation. Nous avons pu identifier deux effets de la formation : quand elle légitime, confirme l'occupation d'un poste et quand elle permet d'accéder à un autre poste.

Quand la formation légitime l'occupation du poste

Pour 11 bénéficiaires, le **changement de poste est antérieur ou concomitant à la formation**. La formation vient confirmer et légitimer des compétences acquises par l'expérience. Le salarié a la reconnaissance de sa pratique du travail par son entreprise. Ce décalage temporel entre formation et changement de poste s'explique par le démarrage tardif de la formation pourtant planifiée. Les salariés sont alors amenés à occuper un poste avant d'avoir suivi la formation. Quand le changement de poste est concomitant à la formation, le lien entre la pratique et la théorie est indispensable pour la compréhension et la maîtrise du poste. Par exemple, cette situation se rencontre avec l'arrivée d'une nouvelle technologie, une ligne de production qui est l'élément déclencheur de la formation.

« On m'a proposé le poste en 2005, on nous a mis animateur de ligne donc après, on nous a mis comme ça un peu dans le tuyau sans nous former et puis après en 2010 on a suivi une formation, c'est venu confirmer mon poste j'avais déjà changé de qualification. » Christophe, 47 ans, CAP mécanique automobile, 2010 CQPM animateur de production

*« J'avais fait une demande interne pour gérer une équipe... J'avais déjà commencé, mais c'était au niveau savoir s'exprimer correctement, faire les bonnes choses au bon moment. Et en fait on m'avait conseillé de faire ça, **j'ai commencé cette formation-là tout en commençant mon management.** »* Raphael, 37 ans, bac pro productique, 2010 savoirs de base.

Parmi ces 11 bénéficiaires, 7 sont des hommes. 5 ont obtenu un CQPM AEAP ou EAPI et 2 une attestation en savoirs de base et en conduite de ligne aseptique. D'opérateurs, ils sont devenus : animateur d'équipe autonome de production, responsable de poste, chef d'équipe, animateur de cellules robotisées, animateur de production. Les femmes qui ont connu un changement de poste avant ou pendant la formation ont obtenu les certifications suivantes : CQPM assistante de gestion administrative, et une attestation de chargée d'études en couverture.

Comment ont-ils été amenés à occuper leur poste avant de suivre la formation ? À travers les parcours de vie des bénéficiaires suivants, nous pourrions mieux appréhender les liens entre la formation et le changement de poste.

Dans le cas de Françoise, le changement de poste est intervenu durant la formation car l'association de la théorie et de la pratique est indissociable. Ce qui est intéressant dans son parcours, c'est sa capacité d'adaptation et sa volonté d'avancer professionnellement.

- Françoise est âgée de 52 ans, elle est titulaire d'un BEP agent administratif, elle est entrée dans l'entreprise actuelle (fabrication de machine bureautique) il y a 35 ans comme secrétaire. Elle a ensuite occupé le poste d'assistante de direction. Suite à un plan social en 2005, elle se retrouve sur un poste de maquettiste. En 2010, quand elle apprend la possibilité de suivre une formation CQPM « assistante de gestion administrative », elle se saisit de cette opportunité et se positionne très vite. Après trois mois de formation, elle devient assistante commerciale au service administration des ventes. Elle obtient son CQPM et se positionne pour une seconde formation : le CQPM gestionnaire des flux de commandes à l'international. Elle était toujours sur le même poste d'assistante commerciale mais avec de nouvelles missions.

« En parallèle, on était obligé d'être aussi sur des missions pour comprendre, c'est-à-dire en parallèle on avait la formation et on avait notre métier, c'est-à-dire qu'en même temps on était formé en interne, donc on a commencé la formation en octobre 2009, donc jusqu'en décembre j'étais encore en poste, là c'était plus de la remise à niveau qu'on a fait les 3 premiers mois et donc à partir de janvier, on est passé à une formation vraiment ciblée et là il fallait que je sois en poste pour mieux comprendre. »

La reconnaissance de diplôme est importante pour Françoise car, titulaire d'un BEP en bureautique, elle a pleinement conscience des changements qui sont intervenus dans cette spécialité depuis sa formation initiale, l'obtention d'une certification constitue un atout.

*« Oui j'avais un CAP employé de bureau sténo dactylo et un BEP agent administratif, à l'époque le bac professionnel n'existait pas donc, c'est vrai qu'un BEP ça avait aussi une valeur à l'époque qui était différente, aujourd'hui on parle de bac pro, de BTS, c'est pourquoi en même temps si vous voulez, en termes de formation, pour moi c'était aussi très important dans la mesure ma carrière est finie, on ne sait pas on peut être confronté à un moment donné à une recherche d'emploi ou autre et c'est vrai que **le fait qu'elle soit diplômante, ça me permettait de valider un peu mes acquis et mon parcours que j'ai fait depuis 28/30 ans.** »*

Le parcours de Virginie est assez atypique par rapport aux autres bénéficiaires car elle avait besoin d'être salariée pour accéder à son poste et être éligible pour suivre la formation.

- Virginie a un parcours atypique, âgée de 38 ans, détentrice d'un diplôme de designer, elle a suivi une formation de chargée d'études en couverture pour devenir métreur en 2011. Son conjoint est artisan dans le domaine. Elle a travaillé neuf ans dans un bureau d'études au service packaging avant de prendre un congé parental. Ensuite elle a travaillé bénévolement comme métreur pour son conjoint durant 18 mois avant de se saisir de cette opportunité d'être formée et de choisir sa formation. Elle est devenue salariée et a occupé le poste de métreur avant de commencer sa formation en octobre 2011 qui a duré 18 mois. Ses attentes en termes de formation étaient d'approfondir ses connaissances par rapport au métier de couvreur et connaître la méthodologie pour réaliser des appels d'offres. Elle travaille depuis dans l'entreprise de son époux. Elle envisage de se former à nouveau en informatique en CAO DAO.

Le parcours de Christophe nous éclaire sur le décalage possible entre le moment où la formation se met en place et le moment où le bénéficiaire occupe le poste. Les compétences sont reconnues par l'entreprise et la formation vient souligner cette reconnaissance.

- Christophe, âgé de 47 ans, travaille comme animateur de production dans une grosse entreprise de métallurgie depuis 26 ans. Titulaire d'un CAP de mécanique automobile, il est entré en intérim comme monteur puis en CDD et ensuite en CDI. Il suit une formation de soudure et occupe un poste de soudeur durant huit ans. On lui propose alors un poste au montage fin 2005 comme conducteur, animateur de ligne. En 2010, il suit la formation CQPM AEAP, et devient animateur de production. Il avait changé de qualification avant le suivre le CQPM, la formation vient bien légitimer, confirmer l'occupation du poste.

« On m'a proposé le poste en 2005, on nous a mis animateur de ligne donc après on nous a mis comme ça un peu dans le tuyau sans nous former et puis après en 2010 on a suivi une formation ».

Dernier exemple, celui de David, il occupe le poste mais devient spécialiste par la formation, là aussi l'entreprise reconnaît les capacités, les compétences de son salarié.

- David, 30 ans, est titulaire d'un bac pro pépiniériste, quand il a commencé à chercher du travail, il n'a pas trouvé d'emploi proche de chez lui, il aurait fallu qu'il s'éloigne mais n'en avait pas envie. Il travaille en intérim dans différentes entreprises puis intègre l'entreprise du secteur agroalimentaire en 2003 sur un poste de sur-conditionnement, il obtient un CDI au bout d'un an environ. Pendant 3 ans, il est sur des postes en conditionnement et sur-conditionnement. Il est pressenti pour devenir chef d'équipe, c'était un objectif personnel mais il n'avait jamais fait la demande. Il a été formé en interne par un autre chef d'atelier et suit également une formation de manager, il devient chef d'équipe. Selon les équipes, il gère 2 à 3 lignes ce qui correspond à 8 à 12 personnes et les services annexes. En 2011, il suit la formation « conduite de ligne Z » qui est liée à un nouveau marché et l'implantation d'une nouvelle ligne dans l'entreprise. Il est nécessaire de comprendre le nouveau process de fabrication. Déjà chef d'équipe, il devient grâce à la formation spécialiste de cette nouvelle ligne.

Quand la formation permet d'accéder à un autre poste

Le changement de poste est ici complètement corrélé avec la formation. La période de sous-activité a créé l'opportunité d'obtenir une certification, une nouvelle qualification via la formation. Nous allons retracer quelques parcours afin de mieux cerner les changements opérés. Douze bénéficiaires interviewés ont connu un **changement de poste suite à la formation** :

Dans l'exemple suivant, Sébastien a enchaîné deux formations, à l'issue de la première, il s'est retrouvé au chômage technique puis suit une seconde formation qui est un véritable tremplin vers un autre poste une autre qualification, de technicien, il passe agent de maîtrise.

- Sébastien, 37 ans, est entré en apprentissage de CAP BEP chaudronnerie dans l'entreprise de construction navale il y a vingt et un ans. Il est ensuite embauché en CDI comme monteur tuyauteur. Il va occuper ce poste durant huit ans avant de rejoindre le service logistique levage, puis celui de la supervision logistique. Il passe ensuite des tests en interne pour un poste de superviseur échafaudage. Il occupe ce poste durant dix ans. En 2009, l'entreprise lui propose de suivre une formation en CAO DAO, un diplôme universitaire, après échange avec des personnes ayant suivi cette formation, il accepte. La formation dure huit mois. À son retour, il est au chômage technique pendant quelques mois et ensuite, il passe de nouveau des tests pour devenir agent de maîtrise. Il suit alors une autre formation pour devenir agent de maîtrise (management niveau II), il occupe depuis 2012 un poste de chef d'équipe. L'entreprise lui a proposé d'autres formations mais il souhaite faire une pause après ces trois années de formation.

« Sans cette formation, je serais beaucoup moins sûr de moi et moins à l'aise. Toute une connaissance de soi, avant de connaître les autres, on apprend à se connaître et puis à parler en public. Avant, je n'aurais pas du tout été armé pour faire ce genre de chose. »

L'exemple d'Olivier est particulièrement éclairant sur les différentes formes de reconnaissances qu'il a obtenues suite à la formation. Il a tout d'abord reçu celle du jury au travers des félicitations et un commentaire particulièrement élogieux, et ensuite, celle de l'entreprise avec le changement de poste.

« Déjà le diplôme de l'AFPI et puis les félicitations du jury... j'ai vraiment pris ça à cœur, c'est-à-dire que même si c'était une obligation, moi je ne l'ai pas pris comme une contrainte au contraire, je l'ai pris pour le fait de

*pouvoir progresser personnellement, ensuite la direction m'a proposé ce poste de chargé de projet qui est venu derrière, donc là je pense que là par contre ça a été un lien fort, j'ai eu **trois A** donc là c'était la note maximale et un commentaire du jury en plus qui a fait basculer ma carrière derrière, avait noté, **il serait dommage que l'entreprise se passe d'un tel talent, ça a quand même boosté la suite.***

- Olivier, 40 ans, est titulaire d'un CAP pâtissier chocolatier, confiseur glacier qu'il a suivi par apprentissage. Âgé de dix-sept ans, il travaille durant trois ans dans une boulangerie puis décide d'arrêter au regard des contraintes de l'activité comme le travail le dimanche. Il choisit ensuite d'aller exercer son métier dans une grande entreprise de boulangerie industrielle durant cinq ans. Ayant la volonté d'être indépendant, il ouvre alors un commerce d'articles de fêtes, puis se résout à cesser son activité, après trois années d'exercice, devant de lourdes charges. Il arrive dans l'entreprise de métallurgie en 2000 comme magasinier. Il évolue au fil des années et devient responsable d'équipe en 2007, En 2009, l'entreprise propose à tous les animateurs de suivre une formation « animateur cycle1 ». La formation a lieu dans l'entreprise. Suite à la formation, il devient chargé de projet en 2011.

« Vous voyiez la formation, on a eu le diplôme en juin 2010 et je suis rentré chargé de projet au 1^{er} janvier 2011.

Bah oui, moi déjà personnellement ça m'a fait évoluer, j'ai pris plus de recul dans mon travail, donc derrière je suis plus efficace aujourd'hui et également la façon de communiquer, communiquer avec les gens, communiquer avec vous à l'instant, voilà, ça m'a vraiment apporté, moi personnellement et sur le terrain, le fait de prendre du recul, de bien comprendre comment fonctionne une entreprise avec toute sa logistique, tous ces différents métiers, nous, on a quand même de nombreux métiers, moi ça m'a énormément apporté. » Olivier 40 ans, chargé de projet depuis 2011, formation management animateur cycle 1.

La reconnaissance est un jugement porté par les supérieurs hiérarchiques sur le travail effectué et les efforts consentis pour le réaliser pour se mobiliser. Nous avons vu précédemment quatre formes de reconnaissance : la reconnaissance existentielle, celle de la pratique du travail, de l'investissement dans le travail, et celle de la reconnaissance dans les résultats. Toutes ces formes coexistent. Le bénéficiaire s'est investi, a accepté de suivre une formation qu'il n'a - dans la plupart des cas - pas choisie, le tout dans un contexte économique de crise. Même, s'il ne

formule pas toujours des attentes en termes de changement de poste, de conditions de travail, d'augmentation de salaire, tous ont évoqué l'utilité, le sens, le lien entre la formation et le poste. Une formation pour une formation n'a pas de sens. Les bénéficiaires ont particulièrement été sensibles à la reconnaissance par l'entreprise de leur investissement. Pour certains, la formation s'est déroulée en dehors de l'entreprise voire dans un autre département, il a fallu modifier l'organisation familiale. L'obtention d'un diplôme, le premier dans certains cas, ou l'appréciation d'un jury, un commentaire particulièrement élogieux sur les aptitudes professionnelles sont des formes de reconnaissance.

Illustration d'un parcours type « reconnaissance »

Nous avons choisi de vous présenter ce parcours car, outre la reconnaissance effectuée par l'entreprise qui s'est traduite par un changement de poste, il met en lumière deux éléments : le rapport à la formation non choisie dans un contexte de crise et le rôle de l'accompagnement du formateur et du supérieur hiérarchique. Quand la reconnaissance est au rendez-vous, c'est effectivement un plus pour un salarié, cependant il est important de préciser ici que le rapport à la formation a été difficile pour certains, source d'angoisses, de doutes, de craintes : peur de ne pas y arriver, de ne pas être à la hauteur comme le souligne l'extrait suivant.

Nathalie a 48 ans, elle a passé un bac G1 (secrétariat) puis est entrée dans l'entreprise en tant qu'ouvrière du livre polyvalente, elle débute secrétaire, puis évolue sur différents postes : sténo de presse, saisie, standard. Suite à un premier plan social elle se retrouve au montage, un poste de nuit qui disparaît lors du second plan social. À chaque fois elle montre sa polyvalence *« j'ai fait pratiquement tous les services, alors vous voyez le changement ne fait pas peur. »*

C'est dans un contexte de crise que l'entreprise en 2011 lui propose, ainsi qu'à deux de ses collègues, la formation de journaliste (CQP) précédée d'une période de tests pour savoir si elles avaient le niveau. Cette première étape franchie, elle a dû mettre en place une organisation familiale spécifique car la formation se déroulait dans une autre ville distante de 80 km, elle faisait l'aller-retour quotidien pendant toute la durée de la formation soit trois mois. Elle obtient le CQP. *« Il y avait plein d'angoisses, c'est vrai que c'était un petit peu difficile, parce qu'on sortait d'un plan social... il y a des gens qui ont perdu leur boulot quand même, donc c'est vrai que c'était un peu stressant, parce qu'il y avait toute cette phase d'examen pour savoir si nous étions à la hauteur de cette formation. Il fallait tout apprendre. Donc il y a eu cette attente, ce stress et après il y a eu l'organisation de la vie familiale, et des questions : est-ce que l'on va vraiment s'en sortir. On ne l'a pas forcément bien pris au départ en fait. L'attente ça a été effectivement de percer, de réussir et d'arriver au sein du journal sans qu'on nous montre du doigt, est ce qu'on va être intégré ? »*

Appréhension sur le retour en entreprise dans le milieu journalistique *« l'intégration au niveau journalistique c'est tout une culture »*. La formation a servi à enlever des peurs, *« on a été hyper bien intégré. »*

La reconnaissance s'est traduite par un changement de poste : journaliste secrétaire de rédaction qui est intervenu tout de suite après la formation. *« Quand nous sommes arrivés, notre rédacteur en chef nous a inclus dans le journal, il n'y a pas eu cette barrière qui nous faisait peur, c'est vrai que la formation nous a vraiment aidés »*.

Un accompagnement au changement : *« le formateur venait deux fois par semaine, mais on avait notre supérieur hiérarchique qui ne nous lâchait pas, il était derrière, il regardait nos pages, on a jamais été seul, il nous a vraiment supportés, aidés, il nous faisait confiance et on lui faisait confiance. »*

Perspective : Depuis elle a suivi des petites formations. Elle souhaite aujourd'hui *« se poser un peu quand même, arrêter de se dire qu'est ce qu'on va devenir, s'installer dans le métier »*.

Cette illustration est assez intéressante car si elle montre clairement le rôle de l'accompagnement au nouveau poste, elle montre également qu'un accompagnement en amont lors de la proposition de formation serait le bienvenu pour les bénéficiaires.

La typologie « Mise en mouvement »

Une mise en mouvement vers quoi ?

Cette typologie regroupe tous les bénéficiaires qui n'ont connu aucun changement de poste ou de fonction. L'effet principal de la formation a été de leur « donner des ailes ». Ils ont gagné en autonomie, ils ont plus confiance dans leur capacité à exercer leur métier. Cette formation a eu pour effet de les inciter à poursuivre vers d'autres formations. Dans son ouvrage « la formation continue¹¹, le Céreq précise que les changements les plus fréquemment déclarés par les salariés portent sur l'accroissement de la polyvalence (53 %), de la complexité des tâches (46 %), la progression de l'autonomie (40 %) et une augmentation de la rémunération (40 %). Nous retrouvons ces éléments chez les bénéficiaires interrogés qu'il s'agisse d'autonomie, de la technicité, de la maîtrise du poste.

« Sur le dépannage comme je disais, sur des façons de travailler, sur des plans qui ne vont pas, j'arrive à me débrouiller tout seul, je n'ai plus besoin d'appeler à tout bout de champ si cela ne va pas » Arthur, 28 ans, niveau bac génie mécanique, formation de chef d'équipe réalisée en 2010.

« Oui mais dans le cadre du DIF, pour progresser par rapport à l'hydraulique, parce que le CQPM ça m'a mis le pied à l'étrier mais je voudrais pousser plus loin en fait... » Florent, 48 ans, formation initiale BEP électromécanicien, puis en formation continue un niveau III en gestion de production, 2009 CQPM EAPI.

Qui sont-ils ?

Dans cette typologie, il n'y a que des hommes. Ils sont dix, âgés de plus de 40 ans, ils ont effectué leur formation en 2010. Ils sont dans l'entreprise depuis moins de dix ans et se sont majoritairement saisis de cette proposition de formation. Leurs attentes portaient sur des connaissances techniques, et des changements de qualification.

¹¹« Quand la formation continue, repères sur les pratiques de formations des employeurs et des salariés. État des lieux à l'aube de la réforme de 2014 », coordonné par Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux, Céreq Ouvrage, 2014, 111 p

Ces bénéficiaires ont suivi des formations délivrant des certifications telles : CQPM EAPI, titre professionnel de plaquiste, master 2, DAEU et des attestations telles : chef d'équipe, contrôleur ultrasons, savoirs de base, technicien CAO, sécurité incendie.

Ces formations ont eu pour effet une mise en mouvement :

- ▶ Vers de l'autonomie, un accès à d'autres tâches tout en occupant le même poste qu'avant la formation, pour 5 d'entre eux.
- ▶ Vers une formation, pour évoluer professionnellement (4).
- ▶ Vers un autre emploi (1).

Quand la formation donne des ailes pour un aller vers autre emploi ou une autre formation

Dans ce paragraphe, nous allons présenter deux parcours dans lesquels la formation joue un rôle moteur, un rôle de tremplin vers une autre formation ou un autre emploi.

- Florent, 48 ans, travaille au sein d'une grande entreprise (260 salariés) de fabrication d'équipements hydrauliques et pneumatiques depuis trente ans. Il occupe son poste d'agent de maîtrise pièce rechange depuis vingt ans. Après avoir obtenu son BEP électromécanicien, il travaille durant cinq mois en grande surface puis intègre l'entreprise sur un poste de tourneur plastique sur commande numérique pendant neuf ans. Il part ensuite un an en congé individuel de formation (CIF) en chambre de commerce et d'industrie pour suivre une formation en gestion de production. À son retour, l'entreprise lui confie la mission de créer le service pièces de rechange. Seul au départ, puis petit à petit, il a une équipe de cinq personnes. Avec la crise, l'équipe se réduit, ils ne sont plus que trois. En 2009, face au chômage partiel, l'entreprise lui propose de passer le CQPM équipier autonome de production industrielle (EAPI). Dans le cadre de cette proposition, il a pu changer un module de conduite d'engins pour un module hydraulique. Sa formation dure presque un an. Le CQPM a été l'occasion de faire des révisions. Il a un rôle commercial dans son poste, les acheteurs posent des questions techniques, la formation en hydraulique est une valeur ajoutée qui lui permet de mieux renseigner ses clients.

« Par contre hydraulique, c'était super... Dans la relation client... parce que moi dans mon rôle je vais de la commande à l'expédition, au lancement

de fabrication, négoce, donc enfin voilà, il arrive que les acheteurs ou les approvisionneurs me posent des questions techniques, donc forcément plus j'en sais, plus je réponds à leurs attentes. »

Depuis, il a demandé à suivre une formation en hydraulique. La formation cofinancée a eu un effet tremplin vers une autre formation qui se reproduit puisque ce bénéficiaire souhaite toujours en savoir plus pour mieux occuper son poste, de pouvoir le conserver et d'avoir des atouts s'il devait se retrouver en recherche d'emploi.

« Pour progresser par rapport à l'hydraulique, parce que le CQPM ça m'a mis le pied à l'étrier mais je voudrais pousser plus loin en fait. J'essaie toujours de me maintenir à la page, d'ailleurs je l'ai vu lors des licenciements, ceux qui étaient réticents aux nouvelles technologies ou qui se reposaient sur leurs lauriers, il y en a quand même qui se sont retrouvés dehors... et puis même dans l'hypothèse que je me retrouve sur le marché du travail, ça me donnerait des armes supplémentaires.

Comme nous venons de le voir à travers l'exemple de Florent, l'accès à la formation peut être un tremplin vers une autre formation. Le rapport à la formation est complexe, il renvoie à des craintes, des peurs de ne pas y arriver, des souvenirs peu positifs d'apprenant en formation initiale. L'âge est aussi à prendre en considération, cependant, même s'il est courant de penser que le rapport à « l'apprendre » décroît avec l'âge, Lemaire (2013) démontre que l'âge n'impacte pas l'attitude « d'apprenance ». Par contre, les occasions d'apprendre et les perspectives professionnelles sont moins fréquentes pour les seniors.

C'est pourquoi il est intéressant que constater qu'au-delà de l'âge, des appréhensions à suivre une formation, ces bénéficiaires ont non seulement suivi avec succès leur formation mais ils sont, au final, demandeurs pour en suivre d'autres.

Heu on va dire parce que bon c'est vrai... une petite remise à niveau, pour des règles de base et puis aussi il y avait aussi une bonne ambiance c'est une formation qui pouvait nous permettre de développer nos connaissances culturelles je ne sais pas comment vous expliquez cela, ce n'est pas une formation qui permet de faire autre chose après mais bon c'était agréable bon ça nous remettait un petit peu dans le bain de voir de ce qu'on valait en français... c'était bien c'était agréable j'en ai fait d'autres formations après mais heu différentes. » Rémi, 51 ans, formation savoirs de base en 2010, opérateur induction, 16 ans d'ancienneté.

« Un enrichissement personnel, me remettre à niveau au niveau des études, que j'avais envie de faire tout simplement et puis au niveau professionnel c'était évoluer dans ma profession, avoir des postes un peu plus responsabilisant. À l'issue du DAEU que j'ai passé, bah je voulais continuer, pour faire un DUT » Philippe, 48 ans, CAP chaudronnerie, DEAU en 2009, technicien méthode.

Quand la formation ouvre vers l'autonomie, un accès à d'autres tâches

La formation permet d'accéder à plus d'autonomie, à d'autres tâches, le bénéficiaire prend confiance en lui, en ses capacités. Quand le salarié est plus âgé, la formation permet de réactualiser les données, de revisiter son travail, sa manière de faire :

« J'ai appris des choses, oui parce qu'on est un peu dépassé, j'ai tout appris sur le tas avec des anciens, il y a quand même des techniques qui sont plus avantageuses ou des choses au niveau sécurité qui sont plus claires, avant c'était tout au pif... bah plus ou moins... il y a des normes à respecter, il y a des choses qu'on ne peut pas faire et des choses qu'on peut faire » Henri, 50 ans, CAP mécanique, formation plaquiste 2010.

Quand le parcours de formation initiale est loin de la spécialité de l'activité, du poste, la formation cofinancée peut apporter de l'autonomie, pour illustrer ceci le parcours de Benjamin est assez intéressant :

- Benjamin, 33 ans, est titulaire d'un bac STT (sciences et technologies tertiaires) il continue en IUT avec une formation tech de co, mais déçu par cette poursuite d'étude il arrête au bout de six mois. Après quelques petits boulots, il postule dans l'entreprise actuelle, une grosse entreprise de matériel de levage, avec l'idée d'une perspective de carrière plus importante et intéressante au regard de la taille de l'entreprise. En 2009 il suit la formation CQPM EAPI opérateur monteur sur ligne. Depuis 6 ans il est sur le même poste, celui d'opérateur sur ligne, il a cependant plus de polyvalence aujourd'hui ce qui lui permet de tourner sur les lignes de production.

« Oui oui, c'était très bien, on ne rentre pas trop dans les détails, c'est rapide. Il y avait plusieurs modules dans la formation mais c'était intéressant parce que moi je ne sors pas d'un cursus technique donc il y a plein de

choses, genre les dessins techniques je ne connaissais pas du tout donc j'ai appris un petit peu c'était intéressant... on me donne un peu plus de responsabilités, je change beaucoup de postes, je suis plus polyvalent.

Autre situation celle de Gilles, 45 ans, titulaire d'un BTS productique, il a été douze ans mouliste dans une entreprise de la métallurgie. Suite à un plan social il quitte l'entreprise, il a travaillé un an chez un prestataire de service en bureau d'études et découvre lors d'une mission l'entreprise de fabrication d'articles de puériculture pour laquelle il travaille maintenant. Il postule sur un poste de technicien CAO qu'il occupe depuis 6 ans. En 2011 il suit une formation savoirs de base. D'une nature timide, cette formation lui a apporté assurance et réassurance.

Oui, c'était pour le personnel en fait qui avait besoin de conseils, de formation pour certains points tel que la communication, la confiance en soi. Moi j'ai souhaité faire la formation pour me rassurer et puis pour avoir des petites clés en communication, en expression écrite et orale, j'en avais besoin, j'estimais que j'avais besoin d'avoir des petites méthodes pour me rassurer dans ces éléments-là.

L'autonomie, la confiance en soi sont des éléments importants dans une activité professionnelle. Les effets de la formation sont divers et inattendus, une formation n'a pas nécessairement besoin d'être certifiante pour donner accès à plus d'autonomie ou d'autres tâches. Au-delà des compétences techniques nécessaires pour occuper un poste, la confiance en soi, l'estime de soi sont tout aussi importants et une formation savoirs de base peut aider et apporter ces éléments.

Illustration d'un type « mise en mouvement »

Arthur a un BEP tourneur fraiseur, il poursuit ses études vers un baccalauréat génie mécanique sans obtenir son diplôme.

Il commence sa vie professionnelle par différents contrats d'intérim en maraîchage, en métallurgie, en nettoyage. Il décroche ensuite un CDI de tourneur magasinier mais il se retrouve dans une vague de licenciements économiques, il demande alors une formation électricien à l'AFPA et obtient son diplôme de niveau V.

Il arrive dans l'entreprise en 2009 sur un poste de monteur électricien.

En 2010, l'entreprise lui propose la formation de chef d'équipe, une à 2 journées par semaine pendant 6 mois.

Il dit être plus ou moins chef d'équipe, il lui arrive de gérer 2 à 3 personnes. Il travaille souvent sur des petits chantiers. La formation lui a permis :

- **d'avoir un apport sur la communication, le dépannage, le levage (automatisme, moteur...),**
- **d'être plus autonome sur les dépannages, il peut modifier les plans.**

« Sur du dépannage j'arrive à me débrouiller tout seul, je n'ai plus besoin d'appeler pour dire, ça ne va pas, on modifie directement sur les plans, donc plus besoin d'appeler à tout bout de champ si cela ne va pas ».

Il a suivi d'autres formations depuis 2010 : SST, CACES NACELLES, Geste et posture, Port du harnais, Travail en hauteur, Habilitation électrique.

Il souhaite évoluer au sein de l'entreprise dans 2 à 3 ans sur un poste de chef de chantier et réaliser une formation relation clientèle.

La typologie « Statique »

Statique parce que...

Au sein de cette typologie, nous retrouvons les bénéficiaires qui ont surtout perçu cette formation comme un moyen de maintenir leur emploi et ceux qui sont déçus des effets. Comme le souligne l'INSEE (2010)¹² : *Dans les Pays de la Loire, les conséquences de la crise économique sont visibles sur le marché du travail dès le 2^e trimestre 2008. La progression régulière de l'emploi qui avait commencé début 2004 s'arrête net. La région perd ainsi plus de 32 000 emplois entre début 2008 et fin 2009. C'est au cœur de la crise, entre le 4^e trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2009, du fait de la contraction particulièrement forte du commerce mondial et de l'activité industrielle, que l'économie régionale subit la plus forte baisse : 57 % des pertes d'emplois des Pays de la Loire se concentrent durant cette courte période. La crise économique amorcée dès 2008 a entraîné de nombreux licenciements économiques au sein des entreprises de la région. La peur de perdre son emploi encore présente dans le discours des bénéficiaires en 2014.*

*« Il y a eu quelques licenciements dans l'usine, ensuite il y a eu des remaniements de postes... **Je ne voulais pas quitter l'usine de toute façon, donc j'ai rallié la finition et j'y suis depuis.** » Eric, 53 ans, CAP ajusteur monteur, 2009 CQPM EAPI.*

« Nous, c'était de toute façon si vous n'acceptez pas de la faire le prochain plan de licenciement vous serez les premières dedans pour ceux qui ont refusé de la faire » Sandrine, 41 ans, bac secrétariat bureautique, 2010 CQPM EAPI

Qui sont-ils ?

Les bénéficiaires statiques sont des salariés âgés de plus de 40 ans, qu'il s'agisse d'hommes (11) ou de femmes (4). Ils occupent le même poste depuis la formation. Plus formés en 2011, ils ont plus souvent subi la formation. Ils sont dans l'entreprise depuis plus de onze ans. Leurs attentes de la formation étaient en termes de qualifications, de certifications, de reconnaissance salariale.

¹² INSEE pays de la Loire, étude n°88, mai 2010

Ces bénéficiaires ont suivi les mêmes types de formations que ceux des deux autres typologies à savoirs : CQPM EAPI, AEAP, titre animateur d'îlot, maroquinerie, mises en œuvre des composites et des attestations conception structures métalliques, conducteur de travaux, formateur, technique de coupe, soudure, stratifieur, techniques achats.

Nous pouvons isoler deux groupes de bénéficiaires dans cette typologie. Les premiers n'ont qu'un objectif : conserver leur emploi, la formation importe peu, ils n'ont pas ou peu d'attentes, ils restent ouverts aux formations pour acquérir des connaissances techniques supplémentaires plutôt que de vivre un chômage partiel. Pour les seconds, cette proposition ne fait pas sens, ayant majoritairement subi la formation ils sont en attente d'un retour de la part de l'entreprise.

Quand la formation permet le maintien dans l'emploi

L'attente unique des bénéficiaires est sans équivoque : conserver leur emploi. Ils n'envisagent pas, n'attendent pas pour effets de la formation : une augmentation de salaire, ou un changement de poste. Ils suivent la formation pour ne pas être au chômage partiel, la tension au sein de l'entreprise est assez forte, des licenciements économiques ont déjà eu lieu. La formation n'a pas d'autre fonction. L'entreprise a été claire sur les effets, il n'y a pas de surprise. L'exemple suivant est intéressant à plus d'un titre : outre le fait que l'entreprise a été claire dans sa proposition et les effets de la formation, cette situation de chômage partiel réactive une expérience précédente douloureuse qui bouleverse sa vision et ses attentes d'une formation.

- Éric, 53 ans, a 13 ans d'ancienneté dans l'entreprise dans laquelle il a effectué une formation CQPM EAPI en 2009. Titulaire d'un CAP ajusteur monteur, il est embauché comme ajusteur dans une entreprise de production de matériel électronique. Il occupe différents postes avant que l'entreprise cesse cette activité.

« là il s'est passé quelque chose d'important qui a été un tournant dans ma vie professionnelle, on a purement et simplement été viré de X, donc tout le secteur mécanique, donc 80 personnes, on a été viré et vendu à une société privée, autant vous dire qu'on en avait un peu gros sur le cœur, on est pas parti sans rien, on est parti avec des moyens techniques, tout ce qu'on avait auparavant en fait, y compris du boulot pour quelques années... alors moi je suis parti avant que les choses ne s'enveniment vraiment... ».

Il est ensuite recruté en 2001 dans une grande entreprise de matériel de chantier (entreprise actuelle) comme opérateur au magasin il passe ensuite au montage, il occupe

différents postes sur une même ligne de production. En 2009 la situation économique de l'entreprise se dégrade et entraîne de nombreux licenciements. Une formation EAPI est proposée aux plus jeunes et aux non diplômés qui allaient quitter l'entreprise, il rencontre le responsable du personnel et se porte volontaire. Il n'avait pas d'attente particulière en termes de reconnaissances.

« On avait été briefé auparavant, on nous avait dit qu'il ne fallait rien attendre »

Outre le maintien dans l'emploi, d'autres effets de la formation peuvent être attendus et être source de déception.

Quand les effets de la formation sont décevants

La formation a eu ici un effet « soufflé », même si au départ, certains ont subi cette formation, d'autres en revanche s'en sont saisis, ils ont espéré, attendu un changement qui n'est pas venu. Ils sont déçus. La déception porte sur deux niveaux. Le premier concerne la formation : son contenu, sa durée. Le second est en lien avec leurs attentes, leur investissement et l'absence d'une reconnaissance de salaire, de qualification. À travers ces deux niveaux de déception, les bénéficiaires ont le sentiment d'avoir perdu leur temps et partagent un sentiment de frustration lié à une reconnaissance insuffisante de leur investissement dans leur travail, de leur pratique professionnelle, de leurs compétences.

Quand la formation est trop courte, quand elle est incomplète ou quand le contenu n'est pas applicable dans l'entreprise

C'est le contenu de la formation et sa durée qui sont ici en jeu. Le bénéficiaire a suivi une formation non choisie, de surcroît son contenu n'est pas applicable dans l'entreprise. La technique présentée durant la formation bien qu'intéressante n'est pas transposable dans l'entreprise.

« On a fait cette formation-là qui a été très intéressante mais qui n'est pas applicable dans l'Entreprise... quand on a eu fini la formation on nous a dit que de toute façon on ne pouvait pas l'appliquer ici, on n'est pas une grande entreprise. » Georges, 44 ans, CAP pâtisserie chocolaterie confiseur glacier, 2011, stratifieur.

- Céline, 37 ans, titulaire d'un bac secrétariat, travaille depuis seize ans dans une entreprise de fabrication de machines outils, de cent cinquante salariés. Elle est entrée comme standardiste, puis est devenue en 2007 assistante achat suite à un départ en retraite. En 2010, elle suit la formation « techniques achats », mais les connaissances acquises ne sont pas applicables dans l'entreprise :

« Au niveau des plans, c'est un thème sur lequel on n'a pas du tout accès, nous aujourd'hui et puis le travail est tellement diversifié que si on ne s'y penche pas tout de suite, en fait, après avec les années qui suivent on oublie ».

Pour d'autres, la formation n'est pas en lien avec leur activité, elle est une redite de leur formation initiale avec peu de nouveaux apports, ou trop théorique, déconnectée de leur activité.

C'était une formation trop généraliste donc en gros j'ai fait un rappel de ce que j'ai vu en BTS... je n'ai fait que revoir ce que j'ai effectué en BTS, en mécanique... la formation qu'on eut c'était histoire de boucler des budgets de formation qui ont été alloués, ça évitait de nous payer au chômage et puis, ils ont touché des subventions... impeccable. » Jean-Baptiste, 26 ans, BTS CPI, 2009, Conception structures métalliques.

Pour d'autres encore, la durée de la formation est trop courte, ils ne se souviennent pas des apports.

- Marc, 54 ans, a suivi une formation CAP mécanique mais n'a pas obtenu son diplôme. Il travaille depuis vingt-quatre ans dans une entreprise de découpe et d'emboutissage de pièces métalliques d'une cinquantaine de salariés. Il a commencé comme soudeur, puis pointeur et enfin préparateur de fabrication, poste qu'il occupe depuis 20 ans. À partir des plans, il prépare le détail des composants pour chaque pièce dont le client a besoin. En 2011, il suit une formation « optimisation coupe », obtient une attestation. Cette formation de deux semaines était trop courte, il ne s'en souvient pas très bien, de mémoire, il pense que la formation portait sur la façon d'expliquer le « process » à un opérateur. Plus une formation est courte, plus elle se noie dans le parcours de professionnel comme le souligne l'extrait suivant.

« J'ai bien fait cette formation mais je n'ai plus tout à fait ça en tête, je vous avoue, parce que j'en ai fait une autre après sur la norme en 2012 et en 2011 je n'ai plus ça en tête ».

Plus une formation est ancienne, plus il est difficile de mobiliser des souvenirs, ceci est encore plus vrai quand elle a été de courte durée.

Dans le parcours de Caroline, c'est la durée de la formation qui est problématique. Enclenchée par manque d'activité, elle a été raccourcie par une reprise de l'activité.

- Caroline, 45 ans, travaille depuis dix-huit ans dans une entreprise de sous traitance industrielle d'une cinquantaine de salariés. Après un BEP confection habillement, elle commence sa vie professionnelle comme opératrice dans une entreprise de chaussures jusqu'à la fermeture de celle-ci. Elle arrive donc dans l'entreprise actuelle en 1995 comme opératrice avant d'être sollicitée quelques mois après pour devenir monitrice d'atelier. En 2009, elle suit la formation maroquinerie donnant lieu à l'obtention d'un titre professionnel. La durée de la formation a été réduite d'un an à huit semaines avec un rythme d'une semaine en formation et deux en atelier. Le fait d'avoir suivi cette formation ne lui a rien apporté ni en termes de salaire ni en termes de conditions de travail, de poste... elle est agent de maîtrise depuis 2008. La formation qui initialement devait durer un an s'est déroulée sur huit semaines. L'organisation familiale a été assez difficile durant cette période, maman d'un enfant en bas âge, elle devait aller en formation les jours où elle était censée être à la maison de par son temps partiel. Les deux formatrices de l'atelier ont été formées en même temps, ce qui a généré des difficultés d'organisation au travail, elle a été amenée à revenir à l'entreprise après ses journées de formation. Bien que satisfaite de la formation en elle-même, elle pensait obtenir une marque de reconnaissance de l'entreprise au regard de son investissement.

« Ça n'a rien changé, nous quand on a demandé si ça pouvait être reconnu au niveau de la formation, on nous a répondu on y était allé parce que justement on avait peur d'être au chômage, quelque part c'était pas les propos que j'aurai tenus, moi la structure elle ne m'appartient pas, j'ai pas fait la formation dans l'intention de ne pas être au chômage, je pensais que ça allait apporter, ma collègue aussi d'ailleurs, on a été un petit peu déçues. »

Le manque de reconnaissance de l'investissement entraîne une démotivation :

« J'ai plusieurs chefs d'ateliers qui sont partis, j'aurais pu postuler par rapport à leur poste mais ça ne m'intéresse pas vraiment, déjà en étant monitrice formatrice, on n'a pas beaucoup de satisfaction au niveau salaire, monter en grade dans une entreprise comme celle-ci, ça n'a pas vraiment d'intérêt... Ma vie de famille passera avant, si je ne suis pas reconnue par rapport à tout ça. »

Le fait que la formation soit réduite, qu'elle passe d'une durée initialement prévue d'un an à huit semaines pose un véritable problème. Cette formation devait déboucher sur un titre professionnel. Elle n'a passé et obtenu qu'une partie de cette certification : un seul certificat de compétences professionnelles (CCP). Le titre professionnel peut être composé de plusieurs unités constitutives représentant chacune un ensemble cohérent de compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'une ou plusieurs activités correspondant au titre visé. Ces unités peuvent faire l'objet d'une validation intermédiaire, donnant lieu à l'obtention d'un certificat de compétences professionnelles (CCP). Cette formule permet une acquisition progressive du titre professionnel complet. Tous les CCP doivent être obtenus sur une période de cinq ans maximum pour obtenir le titre. Caroline a obtenu un seul CCP et n'a pas eu l'opportunité de suivre les autres modules donnant lieu à des CCP durant les cinq années qui ont suivi cette formation. Non seulement, elle n'a pas obtenu son titre professionnel mais la durée de validité (cinq ans) de son certificat de compétences professionnelles est caduque.

Quand la formation ne donne pas lieu à un changement de qualification, quand l'évolution professionnelle est impossible, quand le management est défaillant

Pour rappel, la plupart des bénéficiaires de cette typologie ont subi cette proposition de formation, même si certains s'en sont saisis. Ils n'ont pas d'attentes particulières, cependant, compte tenu de l'investissement nécessaire durant la formation, de l'obtention d'un diplôme, ou d'une promesse d'augmentation de salaire par la hiérarchie, ils espèrent une forme de reconnaissance.

« En plus on nous avait dit que si on était validé et tout ça, on avait un changement de coef, mais j'en ai jamais vu la couleur. » Sandrine, 41 ans, bac secrétariat bureautique, 2010 CQPM EAPI.

Dans l'extrait suivant, le bénéficiaire met surtout en lumière sa frustration de n'avoir eu aucun retour de la part de l'entreprise au regard de son investissement pour une formation non choisie. Cela nous permet ici d'insister sur le rôle d'accompagnement de l'encadrement, de la direction qui est indispensable dans un dispositif comme celui étudié.

«Disons, on a fait une formation, on est content d'arriver au bout, c'est une récompense personnelle le CQPM... c'est la validation de ce qu'on fait tous les jours, de l'autre côté ça ne m'a pas apporté d'évolution, ça ne m'a rien apporté. Ça ne correspondait pas à vos attentes du moment ? Non ça ne correspondait pas aux attentes du moment, disons ce n'était pas des attentes parce que ça a été une imposition », Maurice, 57 ans, CAP électromécanique, 2011 CQPM AEAP.

Ci après, nous illustrons comment les bénéficiaires traduisent cette absence de reconnaissance de l'entreprise. Plutôt volontaire pour suivre une formation, Fabien acquiert une nouvelle certification, change de poste sans pour autant changer de qualification et de salaire et choisit donc de reprendre son ancien poste.

- Fabien, 50 ans, a suivi un pré apprentissage et un apprentissage en soudure, sans obtenir son CAP. En 1981 il est embauché comme serrurier dans une entreprise de génie civil, il est licencié économique quinze ans après. Il retrouve du travail comme opérateur dans une entreprise agro alimentaire pendant dix ans puis rentre dans l'entreprise actuelle de BTP construction comme soudeur. Il suit différentes formations : en soudure, pour devenir cariste, « pontiste »... En 2011, il suit la formation CQPM AEAP sur six mois. L'entreprise lui propose un poste d'animateur d'îlot, mais après six mois sans augmentation de salaire, il refuse le poste et redevient soudeur.

« J'ai refusé la place parce que quand on m'a proposé la place, on m'a fait miroiter que le salaire allait augmenter et après j'ai eu mon CQPM, on m'a dit : on va vous mettre six mois à l'essai, bon bah d'accord. Après les six mois, ils m'ont dit on ne peut pas vous augmenter, donc moi j'ai dit je refuse la place, parce qu'animer une équipe de gars qui sont P2 et moi rester P1, J'ai dit non, moi il y a quelque chose qui ne va pas, j'ai dit je refuse le poste.

Et donc depuis, il n'y a pas eu d'autres possibilités.

Bah j'ai remplacé l'agent de maîtrise pendant six mois, j'ai rien vu venir, je pensais avoir une petite prime pour ça, parce que l'autre agent de maîtrise il avait dit que je faisais très bien l'affaire, qu'il était content de moi et puis j'ai rien vu... Non j'ai évolué au niveau du tarif de l'heure mais pas au niveau de

la qualification, j'ai toujours P1 170... C'est toujours bénéfique, c'est une formation qui m'a bien plu, j'ai appris des choses, bon la politique de l'entreprise c'est de donner beaucoup de responsabilités et puis pas payer en conséquence des responsabilités, vous allez dire que je ne parle que d'argent mais bon c'est le nerf de la guerre. »

Au final, peu de bénéficiaires sont déçus par la formation en elle-même. La plupart s'accordent pour dire qu'ils ont apprécié le contenu, les formateurs. Leurs attentes sont essentiellement d'ordre technique. Ce qui est mis en cause, c'est l'après formation, quand le bénéficiaire a le sentiment d'avoir fait de nombreux efforts et que ceux-ci ne sont pas reconnus par leur hiérarchie, la direction. C'est le côté inutile qui est mis en lumière par ces bénéficiaires : ils ont le sentiment d'avoir suivi une formation qui n'est pas utile pour l'occupation de leur poste ou leur évolution professionnelle, cela ne fait pas sens, même s'ils reconnaissent, pour la grande majorité, le contexte de crise dans lequel cette proposition de formation a eu lieu. De fait, certains envisagent de quitter l'entreprise mais la situation économique actuelle n'est pas encourageante pour passer à l'acte.

Illustration d'un parcours « statique »

Guillaume travaille dans **l'entreprise depuis 11 ans**.

Il a intégré l'entreprise lors de son apprentissage en **BTS** contrôle industriel et régulation automatique.

Il a débuté sur un poste d'ouvrier pendant 2 ans, puis sur un poste de chef de chantier pendant 3 ans. Il occupe le poste d'assistant de conducteur de travaux ligne grande vitesse depuis 6 ans.

En **2010**, il réalise la **formation : conducteur de travaux**, il obtient une **attestation**.

Il **espérait pouvoir évoluer** suite à sa formation **sur un poste de conducteur de travaux**, mais les perspectives d'avenir ne sont pas positives.

L'entreprise lui demande d'intervenir sur les trois départements par manque d'effectif, mais toujours sans changement de poste.

Il souhaite quitter l'entreprise pour pouvoir évoluer.

Il va suivre deux formations dans les mois à venir sur « autocad » et un passeport BTP gazoduc.

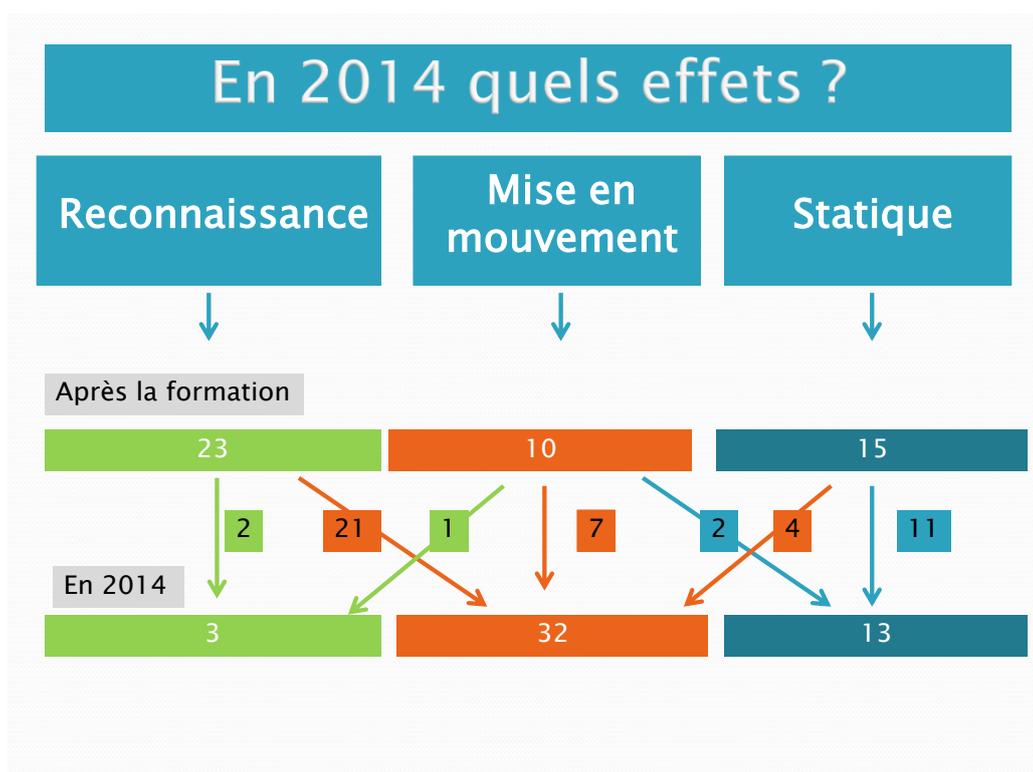
Lors des entretiens, nous avons mesuré les effets de la formation à partir de deux temporalités : après la formation et au moment de l'enquête par questionnaire, en 2013, ce qui nous a permis d'établir les trois typologies que nous venons de voir. Nous allons maintenant aborder les effets de la formation en janvier 2014, au moment de l'enquête par entretiens, y a-t-il eu des changements entre ces deux moments d'interrogation ?

Les effets en 2014

Une enquête a tendance à figer les éléments, dans ce paragraphe, nous avons souhaité mettre en évidence la dynamique des parcours : rien n'est figé, ils se tissent au fur et à mesure, les effets de la formation repérés lors de l'enquête par questionnaire ont encore évolué lors de l'enquête par entretiens et ils évolueront encore dans l'avenir.

Après la formation, les bénéficiaires étaient plus nombreux dans la typologie RECONNAISSANCE avec 23 salariés, la STATIQUE comptait 15 salariés et 10 étaient dans la typologie MISE EN MOUVEMENT. En 2014, ils sont plus nombreux dans cette dernière typologie avec 32 salariés, un peu moins en STATIQUE avec 13 bénéficiaires et très peu en RECONNAISSANCE. Quels changements se sont opérés pour ces salariés ?

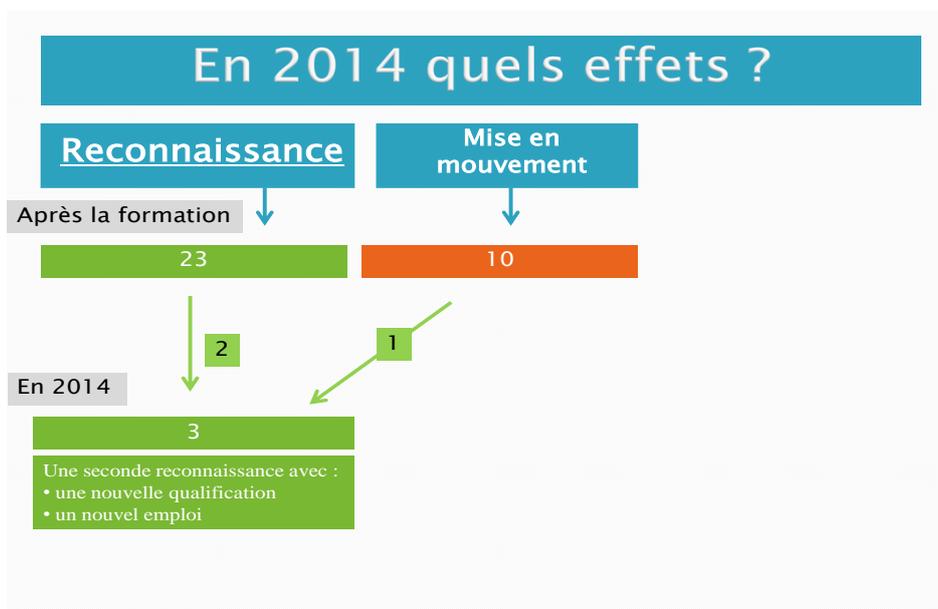
Le schéma suivant nous permet de repérer les changements dans les typologies après la formation recensés par le questionnaire et en 2014 lors des entretiens.



Lecture du schéma : après la formation, 23 bénéficiaires ont obtenu une forme de reconnaissance qui se caractérisait par un changement de poste, au cours ou après la formation. En 2014, 21 d'entre eux ont basculé dans la typologie MISE EN MOUVEMENT. En effet après avoir obtenu une reconnaissance au sein de l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur formation, ils restent actifs, en mouvement vers d'autres postes, d'autres fonctions, d'autres formations.

Les reconnaissances en 2014

En 2014, trois salariés sont dans la typologie reconnaissance contre vingt-trois après la formation. Deux salariés viennent d'obtenir une nouvelle qualification au sein de l'entreprise, l'évolution professionnelle poursuit son cours. Pour un salarié, il y a eu changement d'entreprise et nouvel emploi grâce à la formation suivie.



La formation peut également être un tremplin vers un autre emploi, afin d'illustrer cette situation nous allons vous présenter le parcours de Jérôme encore comptabilisé dans une entreprise au moment de l'enquête par questionnaire mais qui n'y était plus au moment de la seconde phase lors des entretiens.

- Jérôme, 33 ans, obtient un DUT génie électrique et informatique industriel en 2000. Il occupe pendant 7 ans un poste de développeur de logiciel dans une entreprise de service puis évolue sur un poste d'ingénieur logiciel :

« J'étais aussi sur des postes qui en terme de responsabilité étaient équivalents ingénieur mais en tant que technicien supérieur, la distance entre les deux est très subtile mais elle existe, c'est une question de statut en fait ».

En 2007, il entre dans l'entreprise de service sur un poste de technicien supérieur mais avec une activité professionnelle d'ingénieur. Cette entreprise a son siège en région Pays de la Loire mais le poste qu'il occupe est en région parisienne. Avec l'expérience, il accède à de nouvelles tâches :

« J'ai pu faire des propositions sur de l'architecture logiciel qui est un poste à responsabilités un petit peu supérieur par rapport à ce que je faisais, donc j'ai pu commencer à toucher du doigt cette évolution de poste sur laquelle je souhaitais aller. »

En 2010, alors que l'entreprise a une baisse d'activité, il se positionne afin de suivre une formation de master pro informatique. En parallèle, il souhaite travailler et s'installer dans la région des Pays de la Loire,

« En région parisienne, il y a une telle densité qu'on fait un peu moins attention au diplôme, on fait plus attention à l'expérience, alors qu'en région le diplôme a encore une très forte importance en tout cas dans mon secteur »

Une fois diplômé, il sollicite l'entreprise pour un poste sur la région mais ce n'est pas possible, il change alors d'entreprise et travaille aujourd'hui dans une autre société de service sur un poste d'ingénieur avec le statut correspondant.

« Depuis que je suis ingénieur, c'est beaucoup plus facile d'envisager ce nouveau poste, un poste à responsabilités supérieures. Je n'aurais pas pu le valoriser de la même façon effectivement, j'avais déjà essayé de venir en région Bretagne avant d'obtenir mon diplôme et j'ai toujours été confronté justement à mon statut non-cadre bac+2 et là, en ayant un diplôme d'ingénieur, j'ai beaucoup plus de facilité à trouver un poste sur Nantes. »

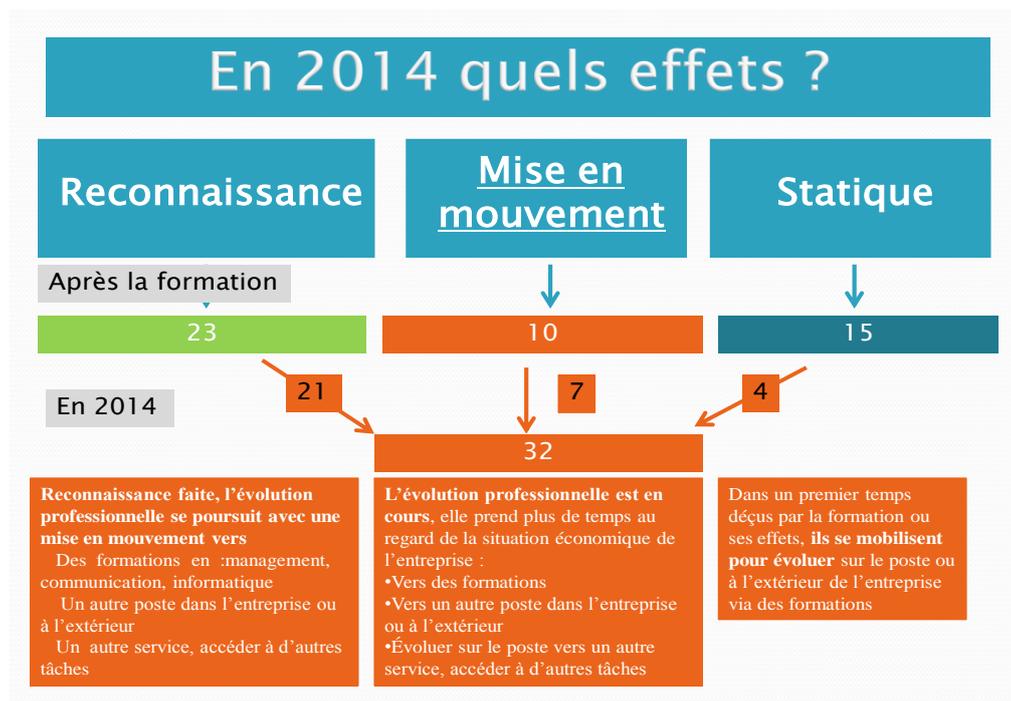
La formation cofinancée a été un véritable tremplin vers un autre emploi, il en dresse d'ailleurs un bilan très positif :

« Oui avec un gros avantage pour moi, car finalement je suis ingénieur, avec 12/13 ans d'expériences à l'âge de 34 ans qui décale de 3 ou 4 ans par rapport à des gens qui auraient suivi le cursus ingénieur dans un cursus classique, j'ai gagné quelques années par rapport au cursus classique. »

De développeur logiciel, il est passé ingénieur. Souhaitant changer de région et l'entreprise n'ayant pas de poste en région ligérienne, il a fait le choix de partir. Il travaille aujourd'hui pour une autre société dans laquelle il occupe un poste équivalent à ce qu'il avait précédemment mais bénéficie du statut cadre et du salaire correspondant.

Les mises en mouvement en 2014

En 2014, trente-deux salariés sur quarante-huit sont dans la typologie « MISE EN MOUVEMENT », la formation a un effet levier pour l'évolution professionnelle, pour vingt et un d'entre eux la formation a donné lieu à une reconnaissance en termes de changement de poste, de rémunération, de conditions de travail. Aujourd'hui, ces salariés envisagent de suivre d'autres formations pour évoluer encore, se sentent capables de postuler sur d'autres postes, d'occuper d'autres fonctions.

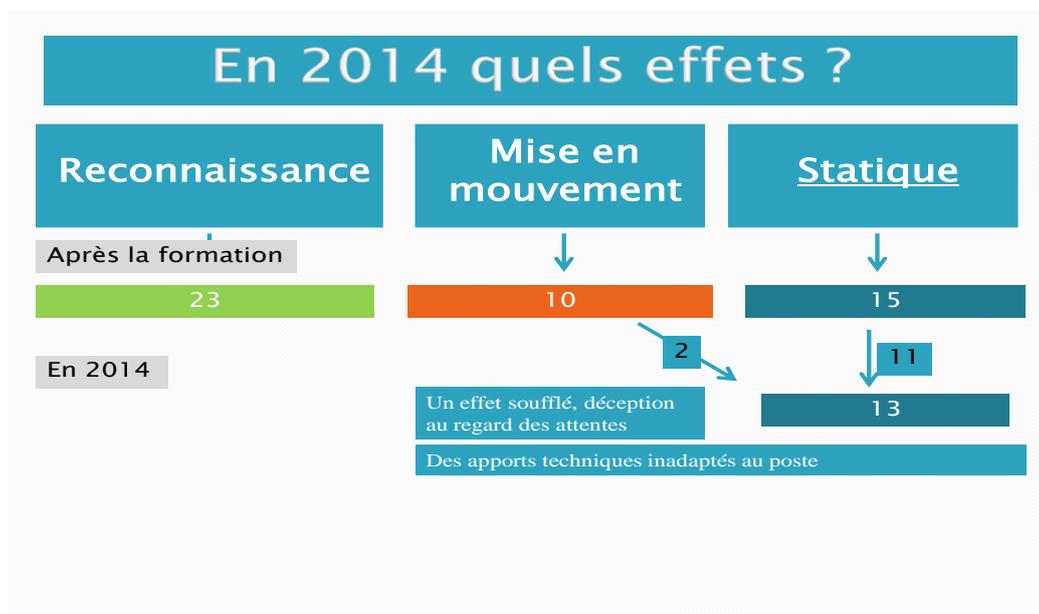


Sur les trente-deux de cette typologie en 2014, sept étaient déjà dans en MISE EN MOUVEMENT suite à la formation, ils n'ont pas changé de catégorie mais la formation leur a permis d'obtenir une autonomie plus grande un accès à d'autres tâches. Ils ont suivi les formations suivantes : chef d'équipe, plaquiste, ingénieur sécurité incendie, contrôleur ultrason, technicien CAO. Le changement de poste, de qualification est envisageable mais la santé financière de l'entreprise est le principal obstacle à leur évolution.

Quatre autres salariés aujourd'hui dans la typologie MISE EN MOUVEMENT viennent de la typologie STATIQUE, s'ils ont plutôt subi la formation ils sont plus actifs et envisagent de quitter l'entreprise pour évoluer ailleurs.

Les statiques en 2014

Dernier cas de figure, les salariés dans la typologie STATIQUE en 2014, treize salariés sont dans cette typologie. Onze d'entre eux étaient déjà dans cette typologie STATIQUE à l'issue de la formation. En attente d'une reconnaissance salariale, ce sont surtout des salariés déçus. Déception aussi par rapport à la formation tant par le contenu que le vécu.



Ce rapport à la formation a été difficile pour les plus âgés, ils avaient le sentiment d'être jugés.

« Au départ cette formation, je ne l'ai pas choisie il faut être honnête, on me l'a imposée, alors vous savez quand on nous a imposé on n'a pas la même vision de quand on est demandeur... Honnêtement... je préfère des formations qui sont plus techniques... Disons, on a fait une formation, on est content d'arriver au bout, ça ne m'a pas apporté d'évolution, ça ne m'a rien apporté... Bah à partir du moment où on expose quelque chose, c'est qu'il y a des gens en face qui nous jugent... mais bon disons qu'au départ, arrivé à un moment, je trouvais ça très compliqué, je ne comprenais pas trop ce qu'on cherchait, honnêtement, j'étais un petit peu sur la défensive, je vous le dis franchement, je me demandais à quoi ils voulaient en arriver. » Maurice, 57 ans, CAP électromécanique, 2011 CQPM AEAP.

Ils souhaitent cependant rester dans l'entreprise, ils craignent pour la survie de leur emploi.

Deux salariés actuellement dans cette typologie étaient dans celle de la MISE EN MOUVEMENT à l'issue de la formation. Nous retrouvons ici l'effet soufflé de la formation, un espoir déçu d'augmentation de salaire, de changement de poste. Ils y ont cru mais cela ne s'est pas produit, comme l'illustre l'exemple ci après :

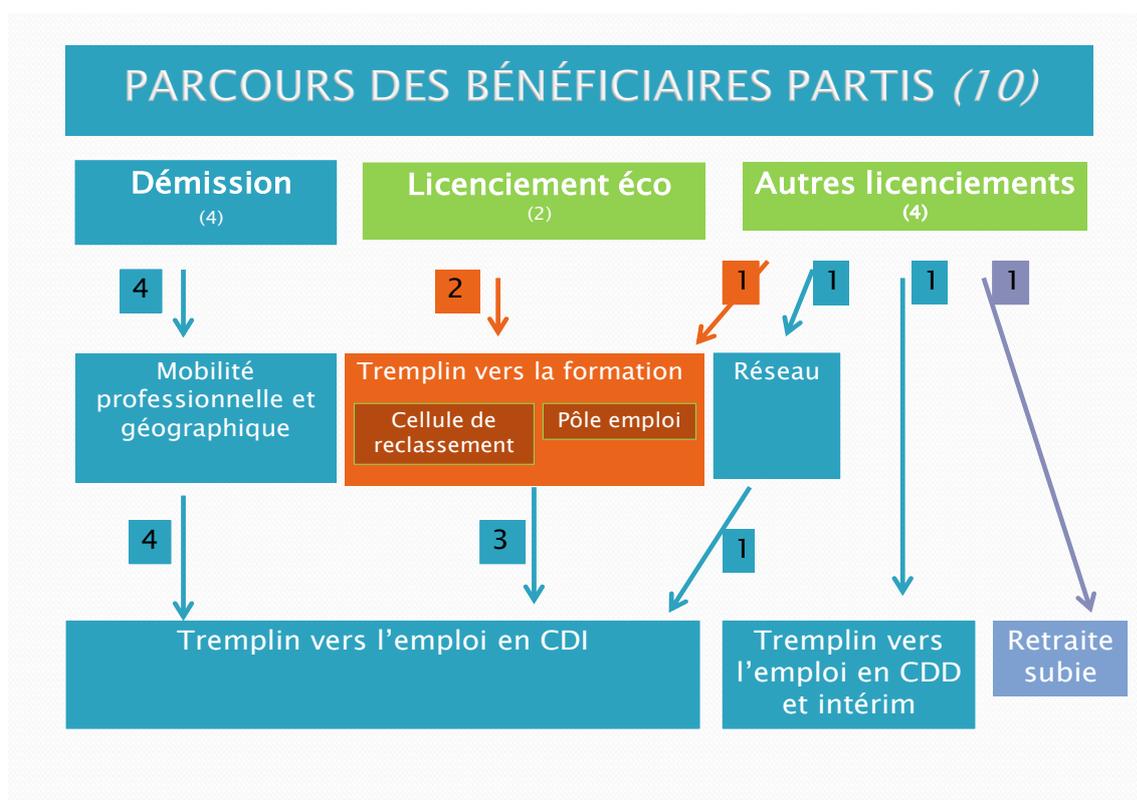
- Roger, âgé de 48 ans, est titulaire d'un CAP de chaudronnier, il a travaillé dans trois ou quatre entreprises différentes dans le secteur de la métallurgie avant son arrivée chez X en 1991 comme chaudronnier charpentier. En 1999, suite à une formation, il intègre un poste de technicien méthode. En 2009, il sollicite son entreprise pour une formation DAEU qu'il réalise et obtient son diplôme.

La formation lui a donné des ailes, il envisage alors de poursuivre avec un DUT, mais l'entreprise ne suit pas, il est alors déçu car son évolution professionnelle est limitée.

Les bénéficiaires partis

Certains bénéficiaires ne sont plus dans l'entreprise dans laquelle ils étaient lors de la formation. Nous avons fait le choix d'en contacter dix afin d'observer si les effets de la formation se sont manifestés en termes de tremplin vers un autre emploi et/ou vers une autre formation. Il s'agit ici d'un très petit échantillon qui vaut pour illustration.

Quatre personnes ont démissionné, six ont été licenciées dont deux pour motif économique. Le principal effet de la formation pour ces bénéficiaires est un tremplin vers un autre emploi.



Au regard de ce schéma, la formation a un effet tremplin vers un autre emploi lors d'une démission et lors d'un licenciement économique pour sept bénéficiaires sur dix interrogés. Quand le bénéficiaire démissionne, il peut être considéré comme actif par rapport à sa vie professionnelle. Il a une idée de ce qu'il veut faire et comment l'obtenir même si la durée de réalisation est indépendante de sa volonté. Quand le bénéficiaire subit un licenciement économique, il peut être considéré comme moins actif – tout au moins au départ – mais dans ce type de licenciement, il a droit à un accompagnement via une cellule de reclassement ou Pôle Emploi.

Pour les deux autres bénéficiaires, l'un se retrouve en emploi à durée déterminée avec des missions en intérim et l'autre subit sa retraite.

Conclusion : Les apports de la formation

D'une manière générale, les bénéficiaires posent plutôt un regard positif sur la formation. Ils sont volontaires pour se former, cependant les formations proposées peuvent être déconnectées de l'emploi et perçues comme une perte de temps. La création de sens au travail est un autre aspect influencé par la reconnaissance. Le sens redonne au travail ses lettres de noblesse et sa capacité d'être source de plaisir et de satisfaction. Le travail ne doit pas seulement générer une rétribution financière mais il doit être porteur de sens.

Le dispositif de formation étudié ici est très particulier car le bénéficiaire n'a pas choisi la formation qui lui est proposée ou assez rarement, elle est bien souvent organisée, planifiée en amont. Elle est proposée dans un contexte particulier de crise économique où la menace de perte d'emploi plane, les salariés sont très conscients de cette situation. Cependant, la manière dont la proposition de formation, dans le cadre de ce dispositif cofinancé, a été réalisée revêt toute son importance. Quand elle est expliquée et accompagnée, elle permet au salarié de se saisir de la formation, de son contenu et de son application possible sur un poste de travail. À l'inverse quand la proposition est « plaquée », présentée en urgence, les bénéficiaires ont plutôt tendance à subir la formation.

Les bénéficiaires ont *a priori* un regard positif sur la formation indépendamment de ses effets même si celle-ci ne débouche pas toujours sur une reconnaissance, en termes de changement de poste, de rémunération. Elle apporte des connaissances techniques, une certaine autonomie sur le poste, un accès à d'autres tâches. Toutefois, pour certains ces nouveaux savoirs ne sont pas applicables mais cela reste marginal.

Les apports de la formation interviennent au niveau personnel et professionnel. Le salarié prend ou reprend confiance en lui, il a une meilleure estime de lui. La reconnaissance au travail contribue à renforcer le sentiment de compétence personnelle ainsi que l'estime du travailleur. La motivation constitue un moteur de l'action, elle détermine les conduites de travail. La reconnaissance consolide également le sentiment de compétence et entraîne une satisfaction de la part des salariés. L'entreprise reconnaît les capacités, la valeur professionnelle du bénéficiaire.

Si la reconnaissance n'est pas au rendez-vous, il peut y avoir une mise en mouvement. Le bénéficiaire a repris confiance en lui, en ses capacités par la formation. Les effets peuvent être un tremplin vers un autre poste, une autre formation.

Dans certains cas, les effets de la formation sont décevants : quand la formation est trop brève, incomplète, non applicable dans l'entreprise ou encore, quand l'écart est trop important par rapport aux attentes des bénéficiaires. Pour d'autres enfin, au regard du contexte, le maintien dans l'emploi constitue le seul effet attendu.

Le dispositif de formation continue est largement plébiscité par les bénéficiaires, les termes « *très positif* », « *très intéressant* », « *enrichissante* » reviennent souvent dans les discours. La plupart considèrent que cette formation a répondu à leurs attentes : un changement de poste, l'obtention d'un diplôme, une mise à niveau des savoirs, une maîtrise de leur poste, une amélioration de leurs conditions de travail, une augmentation de salaire, un maintien de leur emploi. Plusieurs soulignent également l'utilité ou l'importance de la formation en termes de confiance, d'estime de soi, d'autonomie, de valorisation, de nouvelles perspectives.

Si plusieurs parlent de la formation professionnelle continue comme d'une chance ou d'un droit qu'ils peuvent saisir, d'autres insistent sur la nécessité d'être informés, guidés, accompagnés. Informer, écouter, accompagner sont les trois mots-clés qui apparaissent souvent dans leurs discours. Connaître le déroulement, les objectifs, les conséquences professionnelles, sont des éléments importants pour le bénéficiaire lui permettant d'améliorer l'avant, le pendant et l'après formation. Ceci reste valable pour tout salarié souhaitant se former mais il devient crucial quand la formation se présente comme une alternative à une situation de chômage partiel. C'est ce contexte qui fait la différence pour les bénéficiaires interviewés, certains se saisissent de cette proposition de formation comme d'une opportunité pour avancer alors que d'autres la subissent et se retrouvent en quelque sorte paralysés.

Dans le cadre d'une nouvelle interrogation de bénéficiaires d'une formation cofinancée, il nous semble important de souligner que le taux de réponse pourrait être amélioré en prévenant les salariés au moment de la proposition de formation qu'une évaluation pourra avoir lieu un an après la formation.

Pour terminer nous laissons la parole à un bénéficiaire :

« Toute la formation a été enrichissante, on a partagé avec des gens, c'était vraiment des gens très compétents qui connaissaient bien leur métier, qui étaient intéressants à discuter, ils transmettaient bien leurs savoirs, le point bloquant c'était l'examen, il fallait passer devant un jury de trois professionnels, exposer son projet, parce qu'on avait un projet à mettre en place un projet dans l'entreprise, donc c'était quelque chose d'assez lourd et certains l'ont mal vécu, d'ailleurs il y a eu une personne qui a démissionné suite à cette formation parce qu'elle l'avait pas bien vécue, elle avait peur de

passer devant ce jury et au bout d'un mois et demi, deux mois, elle a non seulement arrêté la formation mais elle a quitté l'entreprise, ça a été assez loin, ça nous a bougé cette formation. »

..... « J'ai vraiment pris ça à cœur, c'est-à-dire que même si c'était une obligation moi je ne l'ai pas pris comme une contrainte au contraire, je l'ai pris pour le fait de pouvoir progresser personnellement, il y a eu ça et ensuite la direction m'a proposé ce poste de chargé de projet qui est venu derrière, donc là je pense que là par contre ça a été un lien fort, si vous voulez le jury a eu, moi déjà j'ai eu trois A donc là c'était la note maximale et un commentaire en plus qui a fait basculer ma carrière derrière le fait qu'il avait noté un commentaire, il serait dommage que l'entreprise se passe d'un tel talent, ça a quand même boosté la suite. » Olivier, 40 ans, CAP pâtissier chocolatier, formation management niveau 1.

BIBLIOGRAPHIE

Lambert Marion, Marion-Vernoux Isabelle « Quand la formation continue, repères sur les pratiques de formations des employeurs et des salariés. État des lieux à l'aube de la réforme de 2014 » Céreq Ouvrage, 2014, 111 p(s. d.).

Gossiaux Sébastien, Pommier Patrick, « La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés ». INSEE première, N° 1468 – octobre 2013.

Lemaire Françoise, « Seniors en emploi : de la distinction entre rapport à la formation professionnelle continue et rapport à l'apprendre », *Gérontologie et société*, 2013/4 N°147, p75-92.

Marion-Vernoux Isabelle « Variété des politiques de formation continue dans les petites entreprises » bref du Céreq, N° 310, mai 2013.

López-Andreu Martí, Verd Joan Miquel, « Les effets de la formation diffèrent selon les parcours sur le marché du travail : l'exemple catalan », *Formation emploi* 1/ 2011 (n° 113), p. 63-79.

Fournier Christine « Former les seniors, un objectif à reformuler », bref N° 278, octobre 2010.

INSEE pays de la Loire, étude n° 88, mai 2010,

Brun Jean-Pierre, Dugas Ninon, « La reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens », *Gestion* 2/ 2005 (Vol. 30), p. 79-88

« Parcours de la reconnaissance », *Mondes en développement* 4/ 2004 (n° 128), p. 131-132.

Fournier Christine « Hommes et femmes salariés face à la formation continue : des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualifications et les conditions familiales », *Bref du Céreq* N° 179, octobre 2001.

Peneff Jean, « Entretien biographique et rapports de classe », *Current sociology*, Vol. 43 - n° 2/3, 1995, p. 53-59

ANNEXES

Annexe 1 : Présentation des effectifs par OPCA selon les trois années

Annexe 2 : Courriers à l'intention des entreprises et des CE

Annexe 3 : Copies d'écran du questionnaire en ligne

Annexe 4 : Questionnaire

Annexe 5 : Grille d'entretien

Annexe 6 : Liste des entretiens par typologie

Annexe 1 : Présentation des effectifs par OPCA selon les trois années

OPCA	2009	2010	2011	Total général	En %
ADEFIM	1 569	1 277	491	3 337	68 %
AGEFOS-PME	737	74	35	846	17 %
CONSTRUCTYS (AREF-BTP)	70	128	52	250	5 %
OPCALIA (FORTHAC)	155	14	75	244	7 %
			84	84	
OPCA DEFI (PLASTIFAF)	53	71	0	124	3 %
FAFIEC	0	38	3	41	1 %
Total général	2 584	1 602	740	4 926	100 %

Annexe 2 : Courriers à l'intention des entreprises et des CE



Nantes le

Madame, Monsieur,

Depuis mai 2009, les Partenaires sociaux, l'Etat et la Région se mobilisent conjointement au travers d'une Charte pour développer la formation des salariés afin de sécuriser leurs parcours professionnels. A cet effet, ils ont mis en place un dispositif partenarial de financement de plans de formation qualifiante pour les salariés de la région dont les entreprises traversent des périodes de sous-activité ou anticipent des mutations économiques.

Avec l'appui et les conseils de votre OPCA, votre entreprise a bénéficié de ce dispositif entre 2009 et 2011 pour cofinancer la formation de certains de vos salariés.

Ce dispositif fait l'objet de bilans réguliers. Ainsi, à la date de rédaction de ce courrier, XXX salariés, issus de XXX entreprises ont suivi une formation qualifiante. Pour autant, ces bilans ne permettent pas d'apprécier l'impact de la formation sur le parcours professionnel des salariés.

C'est pourquoi, sur proposition du Céreq (Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications, rattaché à l'Université de Nantes), les Partenaires sociaux, la Région et l'Etat ont choisi de mener une démarche d'évaluation de ce dispositif auprès d'un échantillon de salariés qui en ont bénéficié.

Ainsi, le questionnaire qui sera utilisé pour interroger les salariés portera sur leur parcours avant et après la formation, leur perception de la formation et leur situation professionnelle au moment de l'enquête.

Nous tenons à vous préciser que cette évaluation vise à apprécier l'impact de la formation sur les parcours professionnels individuels des salariés et en aucun cas d'évaluer la politique de formation de l'entreprise. Son anonymat est garanti par la méthodologie mise en œuvre par le Céreq. A cet égard, le conseiller de votre OPCA va prendre, ou a déjà pris contact avec vous, pour vous détailler les objectifs et les modalités de mise en œuvre de cette étude.

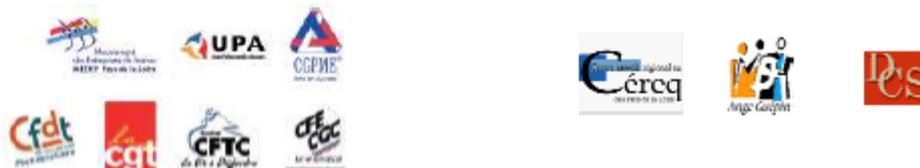
En lien avec votre OPCA, le Céreq constitue actuellement l'échantillon de salariés à questionner et votre entreprise a été retenue afin que certains de vos salariés bénéficiaires de la formation cofinancée soient interrogés. Aussi, ses chargés d'étude vont prochainement vous contacter pour les identifier. Cet entretien avec le Céreq permettra également une transmission des coordonnées téléphoniques des salariés concernés et de déterminer, selon vos souhaits, s'ils seront questionnés durant leur temps de travail ou en dehors.

Nous vous remercions de réserver le meilleur accueil aux équipes du Céreq et souhaitons pouvoir compter sur votre collaboration dans cette démarche d'évaluation d'une politique qui mobilise, au côté de la puissance publique, les représentants des organisations patronales et de salariés.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Le Préfet de la région Pays de la Loire

Le Président du Conseil régional



Courrier aux CE



Nantes le

Madame, Monsieur,

Depuis mai 2009, les Partenaires sociaux, l'Etat et la Région se mobilisent conjointement au travers d'une Charte pour développer la formation des salariés afin de sécuriser leurs parcours professionnels. A cet effet, ils ont mis en place un dispositif partenarial de financement de plans de formation qualifiante pour les salariés de la région dont les entreprises traversent des périodes de sous-activité ou anticipent des mutations économiques.

Avec l'appui et les conseils de son OPCA, votre entreprise a bénéficié de ce dispositif entre 2009 et 2011 pour cofinancer la formation de certains de ses salariés. Le comité d'entreprise et, ou les délégués du personnel ont du, au moment de la mise en place de ce dispositif, être informés par l'employeur.

Ce dispositif fait l'objet de bilans réguliers. Ainsi, à la date de rédaction de ce courrier, XXX salariés, issus de XXX entreprises ont suivi une formation qualifiante. Pour autant, ces bilans ne permettent pas d'apprécier l'impact de la formation sur le parcours professionnel des salariés.

C'est pourquoi, sur proposition du Céreq (Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications, rattaché à l'Université de Nantes), les Partenaires sociaux, la Région et l'Etat ont choisi de mener une démarche d'évaluation de ce dispositif auprès d'un échantillon de salariés qui en ont bénéficié.

Ainsi, le questionnaire qui sera utilisé pour interroger les salariés portera sur leur parcours avant et après la formation, leur perception de la formation et leur situation professionnelle au moment de l'enquête.

Nous tenons à vous préciser que cette évaluation vise à apprécier l'impact de la formation sur les parcours professionnels individuels des salariés et en aucun cas d'évaluer la politique de formation de l'entreprise. Son anonymat est garanti par la méthodologie mise en œuvre par le Céreq.

En lien avec l'OPCA de l'entreprise, le Céreq constitue actuellement l'échantillon de salariés à questionner et votre entreprise a été retenue afin que certains des salariés bénéficiaires de la formation cofinancée soient interrogés. Aussi, ses chargés d'étude vont prochainement contacter votre employeur pour les identifier. Cet entretien avec le Céreq permettra également une transmission des coordonnées téléphoniques des salariés concernés et de déterminer s'ils seront questionnés durant leur temps de travail ou en dehors.

Au travers de ce courrier, nous souhaitons vous informer sur la démarche qui va être entreprise vis à vis de votre employeur et des salariés de l'entreprise. Nous souhaitons également que vous puissiez être relais de cette démarche auprès de votre employeur et des salariés concernés et ainsi contribuer à sa réussite.

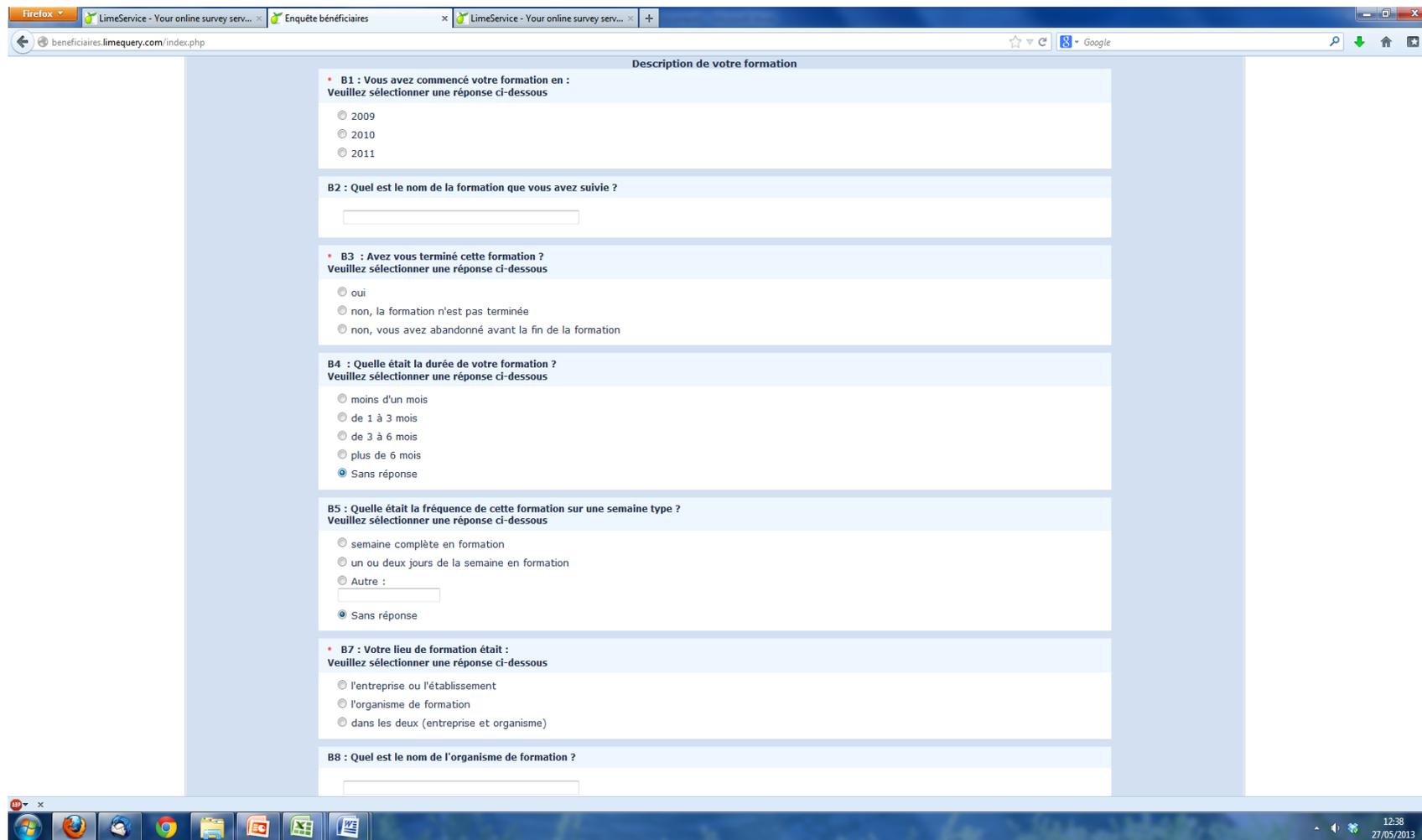
Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Le Préfet de la région Pays de la Loire

Le Président du Conseil régional



Annexe 3 : Copies d'écran du questionnaire en ligne



Firefox LimeService - Your online survey serv... x Enquête bénéficiaires x LimeService - Your online survey serv... x

beneficiaires.limequery.com/index.php

Google

Enquête bénéficiaires

0% 100%

Votre situation professionnelle au moment de l'enquête

C1 : Depuis quelle année êtes-vous dans cette entreprise ?

Seuls des nombres peuvent être entrés dans ce champ

C2 : Quel poste occupiez vous avant la formation ?

C3 : Quel poste occupez vous aujourd'hui ?

C4 : Sans cette formation occuperiez vous votre poste ?

Oui Non Sans réponse

C5 : Vous êtes en CDI ?

Oui Non Sans réponse

**C6 Depuis votre formation avez vous changé :
Cochez la ou les réponses**

de qualification
 de rémunération
 de conditions de travail

Autre :

**C7 : Que pensez vous de votre emploi ?
Cochez la ou les réponses**

vous êtes bien dans votre emploi
 vous avez envie d'évoluer dans votre emploi
 vous avez envie d'en changer

Autre :

12:40 27/05/2013

Annexe 4 : Questionnaire



Madame, Monsieur,

Le Céreq de Nantes est chargé par la Région des pays de la Loire de réaliser une étude sur l'impact des formations sur les parcours professionnels.

En 2009, 2010 ou 2011 vous avez suivi une formation professionnelle dans le cadre d'un plan de formation exceptionnel co financé par l'État et la Région.

Dans ce cadre, nous vous remercions de prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire et nous aider ainsi à mieux comprendre le rôle de la formation dans un parcours professionnel.

Valérie Gosseume, Christelle Foucher, sociologues au Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) de Nantes.

Les données recueillies seront traitées de manière anonyme. Si vous avez des questions nous restons à votre disposition pour y répondre n'hésitez pas à nous joindre si besoin au 02 40 48 39 82.

L'ENTREPRISE

- A1. NOM de l'entreprise.....
- A2. Secteur d'activité :.....
- A3. Département : 44 49 85 72 53
- A4. Commune/ville de l'entreprise :.....

DESCRIPTION DE VOTRE FORMATION

- B1. Vous avez commencé votre formation en : 2009 2010 2011
- B2. Quel est le nom de la formation que vous avez suivie ?.....
- B3. Avez-vous terminé cette formation ?
- Oui
 - Non, la formation n'est pas terminée
 - Non, vous avez abandonné avant la fin de la formation
- B4. Quelle était la durée de votre formation ?
- Moins d'un mois De 1 à 3 mois De 3 à 6 mois Plus de 6 mois
- B5. Quelle était la fréquence de cette formation sur une semaine type ?
- Semaine complète en formation
 - Un ou deux jours de la semaine en formation
 - Autre (précisez).....
- B6. À la fin de la formation vous avez obtenu ?
- Une attestation, un certificat de fin de stage
 - Un permis
 - Un diplôme, un titre, un CQP

B6a : Quel est l'intitulé du diplôme, du titre, du CQP...

B7. Votre lieu de formation était :

- l'entreprise ou l'établissement
- l'organisme de formation
- Dans les deux (entreprise et organisme).....

B8. Quel était le nom de l'organisme de formation ?

B9. Dans quelle ville ?

B10. À combien de kilomètres habitez-vous du lieu de votre formation (Aller) ?

B11. Qui a été à l'initiative de la formation que vous avez suivie ?

- Vous (*aller à la question B11a.*)
- L'entreprise (*aller à la question B11b*)
- autre...

Si, vous êtes à l'initiative (*plusieurs réponses possibles*)

B11a. Quelles sont les raisons qui vous ont conduit(e) à suivre cette formation ?

- Vous souhaitiez vous réorienter, changer de métier, de filière,
- Vous vouliez développer vos compétences, acquérir de nouvelles techniques et évoluer dans votre poste,
- Vous souhaitiez atteindre un niveau de formation et de qualification plus élevé
- Vous souhaitiez vous installer à votre compte, reprendre l'entreprise familiale
- Autre : merci de préciser :.....

Si l'entreprise : (*plusieurs réponses possibles*)

B 11b Quelles sont les raisons qui vous ont conduit(e) à accepter cette formation :

- Vous vouliez développer vos compétences, acquérir de nouvelles techniques et évoluer dans votre poste,
- Vous souhaitiez acquérir un niveau de formation et de qualification plus élevé
- Votre entreprise avait besoin de nouvelles compétences techniques
- Vous souhaitiez préserver votre emploi, il y avait un risque de chômage partiel
- Vous n'avez pas eu le choix
- Autre : merci de préciser :.....

B 11c Connaissez-vous les raisons, les motifs de cette proposition de formation ?

- Non vous ne connaissez pas les motifs de cette proposition
- Cette proposition fait suite à un dispositif partenarial de financement de plans de formation qualifiante pour les salariés dont les entreprises traversent des périodes de sous-activité
- Cette proposition fait suite à un dispositif partenarial de financement de plans de formation qualifiante pour les salariés dont les entreprises anticipent les mutations économiques,

B12. Êtes-vous satisfait de cette formation ?

- Oui
- Non

B13. Que vous a apporté cette formation ? (*plusieurs réponses possibles*)

- Un changement de poste de travail
- Plus d'autonomie sur votre poste de travail
- Un accès à d'autres tâches, d'autres activités
- Aucun apport
- Autre : précisez...

B14. Avez-vous mis en place une organisation particulière pour suivre la formation ?

(plusieurs réponses possibles)

- Oui, une organisation familiale différente
- Oui une organisation pour le transport
- Oui une organisation de travail différente
- Non, aucun changement d'organisation

VOTRE SITUATION PROFESSIONNELLE AU MOMENT DE L'ENQUETE – 2013

C1. Depuis quelle année êtes-vous dans cette entreprise ? / / / / /

C2. Quel poste occupiez-vous, avant la formation ?.....

C3. Quel poste occupez-vous aujourd'hui ?.....

C4. Sans cette formation occuperiez-vous votre poste :

- Oui
 Non

C5. Aujourd'hui vous êtes en CDI ?

- Oui
 Non

C6. Depuis votre formation avez-vous changé : (*plusieurs réponses possibles*)

- De qualification
 De rémunération
 De conditions de travail
 Autre : précisez...

C7. Que pensez-vous de votre emploi ? (*plusieurs réponses possibles*)

- Vous êtes bien dans votre emploi
 Vous avez envie d'évoluer dans votre emploi
 Vous avez envie d'en changer
 Autre :.....

VOTRE SCOLARITE

D1. Quelle est la dernière classe que vous avez fréquentée ? (*ex : terminale BEP*) :.....

D2. Quelle est la spécialité de votre formation scolaire ? (*ex : mécanique*) :.....

D3. Quel est votre dernier diplôme obtenu ?

- Pas de diplôme
 CAP BEP
 Brevet professionnel, bac, bac pro, bac technologique, mention complémentaire
 BTS – DUT, Brevet de maîtrise, DEUG
 Licence, licence pro
 Maîtrise, master, DEA, DESS, grandes écoles, doctorat
 Autre...

D4. Votre emploi actuel correspond-il à votre filière de formation initiale ?

- Oui
 Non

POUR TERMINER

E1. Quelle est votre situation familiale aujourd'hui ?

- Vous vivez en couple (marié (é), pacsé (é), concubinage)
 Vous vivez seul (célibataire, veuf, divorcé, séparé)

E2. Votre année de naissance : /__/__/__/_/**E3. Vous êtes :** Un homme Une femme**E4. Avez-vous des enfants ?**

- Oui Non

E4 a : si oui combien avez-vous d'enfants : /___/**E5. À combien de kilomètres habitez-vous de votre lieu de travail ? (aller simple)**

- Moins de 5 km
 De 5 à 20 km
 Plus de 20 km

E6. Quelle est la profession de votre

conjoint(e) :

E7. Quel est le diplôme de votre conjoint(e) (le plus haut) :

- Pas de diplôme
 CAP BEP
 Brevet professionnel, bac, bac pro, bac technologique, mention complémentaire
 BTS – DUT, Brevet de maîtrise, DEUG
 Licence, licence pro
 Maîtrise, master, DEA, DESS, grandes écoles, doctorat
 Autre...

E8. Cette étude comporte une deuxième phase d'enquête. Acceptez-vous d'être recontacté durant l'année pour un entretien plus approfondi sur votre parcours professionnel ?

- Oui Non

E8a : Si oui, pouvez-vous nous donner un numéro de téléphone afin de prendre contact avec vous et fixer un rendez-vous au dernier trimestre 2013 ?

/__/__/__/_/

E9. Une synthèse sera réalisée à l'issue de cette enquête souhaitez vous être destinataire de celle-ci ?

- Oui
 Non

E9a : Si oui pouvez-vous nous communiquer votre adresse mail ?

.....@.....

Merci de nous avoir accordé un peu de votre temps.

Annexe 5 : Grille d'entretien

Grille d'entretien

PARCOURS SCOLAIRE

PARCOURS PROFESSIONNEL (RECONSTRUCTION) AVANT L'ENTRÉE DANS L'ENTREPRISE

- Avant d'être chez X, ou étiez-vous ?
- Vous avez (*tel diplôme et dernière classe fréquentée*) Avez-vous choisi votre formation initiale ?
- Pouvez-vous me décrire les différents emplois que vous avez occupés depuis votre sortie de l'école ?

PARCOURS PROFESSIONNEL DANS L'ENTREPRISE (emploi actuel et ancienneté dans le poste, dans l'entreprise)

- Aujourd'hui vous êtes dans l'entreprise X et vous occupez... (*le poste occupé mentionné sur le questionnaire*)
- Depuis combien de temps êtes-vous à ce poste ?
- Depuis combien de temps êtes-vous dans cette entreprise ? (*vérification*)
- Depuis votre entrée dans cette entreprise : Avez-vous occupé différents postes ? Lesquels ? (retracer les différents postes)

Si CHANGEMENT DE POSTE Combien de temps s'est écoulé entre la fin de la formation et votre changement de poste ?

LA FORMATION (COFINANCÉE)

- En 2009/10/11 vous avez suivi une formation (*citez ici la formation suivie*)
- **Aviez-vous des attentes par rapport à cette formation...** Comment vous êtes-vous saisis de cette proposition de formation ? les apports de cette formation.
- **Quels ont été les effets de cette formation ?**

LES AUTRES FORMATIONS

Est-ce qu'il y a d'autres formations qui ont compté dans votre parcours ? Lesquelles ? Avez-vous suivi d'autres formations (plan de formation) ? Avant ? Depuis ? Lesquelles ? Avez-vous demandé des formations en particulier ? votre employeur vous a-t-il proposé des formations ?

LES PERSPECTIVES.

Pour les trois années à venir quels sont vos projets professionnels, de formation ?

Annexe 6 : Liste des entretiens par typologie

N° entretien	prénom	Age	formation initiale	Année	Formation suivie	Certification ou attestation	Typologie
1	Alfred	36	CAP BEP	2009	plaquiste	titre	reconnaissance
2	Françoise	52	BEP secrétariat	2010	assistante de gestion administrative	CQPM	reconnaissance
3	Sébastien	37	CAP chaudronnerie	2009	CAO DAO	DU	reconnaissance
4	Stéphane	39	CAP plomberie	2009	savoirs de base	attestation	reconnaissance
5	Raphael	37	BAC PRO productique	2010	dev com communication	attestation	reconnaissance
6	Virginie	38	BAC 5 designer	2011	chargée d'études en couverture	attestation	reconnaissance
7	David	30	BAC PRO pépiniériste	2011	conduite de ligne aseptique	attestation	reconnaissance
8	Sophie	41	BEP secrétariat	2010	conducteur de ligne	attestation	reconnaissance
9	Louis	37	BAC PRO usinage tournage fraisage	2011	AEAP	CQPM	reconnaissance
10	Nathalie	48	BAC secrétariat	2011	journaliste	CQP	reconnaissance
11	Alexis	28	BAC PRO outillage et mise en forme des matériaux	2011	AEAP	CQPM	reconnaissance
12	Caroline	45	BEP confection habillement	2009	maroquinerie	titre	statique
13	Christophe	47	CAP mécanique	2010	animateur de production	CQPM	reconnaissance
14	Stéphanie	41	1ière G1	2010	gestionnaire des flux de commandes à l'international	CQPM	reconnaissance
15	Fabien	50	CAP soudure	2011	animateur d'ilôt	CQPM	statique

16	<i>Donatien</i>	37	BAC PRO études des prix et organisation du travail	2009	conducteur de travaux	attestation	reconnaissance
17	<i>Romain</i>	28	ingénieur méthodes industrielles	2009	auditeur interne iso 9001	attestation	reconnaissance
18	<i>Damien</i>	31	Certificat de perfectionnement professionnel chaudronnerie	2009	tuyauteur industriel	CQPM	reconnaissance
19	<i>Marcel</i>	50	CAP tourneur commandes numériques	2009	EAPI	CQPM	reconnaissance
20	<i>Arthur</i>	28	Niveau BAC tourneur fraiseur	2010	chef d'équipe	attestation	mise en mouvement
21	<i>Florent</i>	48	BEP électromécanicien	2009	EAPI	CQPM	mise en mouvement
22	<i>Henri</i>	50	CAP mécanique	2010	plaquiste	titre	mise en mouvement
23	<i>Paul</i>	42	licence gestion technique du bâtiment	2010	ingénierie sécurité incendie	attestation	mise en mouvement
24	<i>Michel</i>	44	BEP électronique	2010	opérateur en maintenance industrielle	CQPM	reconnaissance
25	<i>Arnaud</i>	33	BEP soudure	2011	AEAP	CQPM	reconnaissance
26	<i>Nina</i>	30	CAP couture	2011	mise en œuvre des composites	CQP	statique
27	<i>Jean-Baptiste</i>	26	BTS CPI	2009	conception structures métalliques	attestation	statique
28	<i>Marc</i>	54	Niveau CAP mécanique	2011	optimisation coupe	attestation	statique
29	<i>Charles</i>	51	CAP installateur sanitaire	2009	soudure	attestation	statique
30	<i>Maurice</i>	57	CAP électromécanique	2011	AEAP	CQPM	statique

31	<i>Guillaume</i>	31	BTS contrôle industrielle et régulation automatique	2010	conducteur de travaux	attestation	statique
32	<i>Georges</i>	44	CAP pâtissier chocolatier, confiseur glacier	2011	stratifieur	attestation	statique
33	<i>Raymond</i>	46	CAP pâtissier chocolatier, confiseur glacier	2011	EAPI	CQPM	reconnaissance
34	<i>Philippe</i>	48	CAP chaudronnerie	2009	DEAU	DEAU	mise en mouvement
35	<i>Rémi</i>	51	CAP mécanique entretien	2010	savoirs de base	attestation	mise en mouvement
36	<i>Augustin</i>	50	Brevet professionnel fonderie	2010	formateur	attestation	statique
37	<i>Benjamin</i>	33	BAC STT	2009	EAPI	CQPM	mise en mouvement
38	<i>Norbert</i>	29	BAC PRO carrosserie	2011	contrôleur ultrason - COFREND	attestation	mise en mouvement
39	<i>Eric</i>	53	CAP ajusteur monteur	2009	monteur	CQPM	statique
40	<i>Céline</i>	37	BAC PRO Secrétariat comptabilité	2010	techniques achats	attestation	statique
41	<i>Hervé</i>	26	Niveau CAP mécanique	2011	EAPI	CQPM	statique
42	<i>Olivier</i>	40	CAP pâtisserie	2009	management	CQP	reconnaissance
43	<i>Jérôme</i>	35	DUT génie électrique informatique industriel	2010	Génie des systèmes informatiques industriels	master 2	mise en mouvement
44	<i>Quentin</i>	41	DEUG AES + formation CNAM assistant RH	2010	master Rh et management des compétences	master 2	reconnaissance
45	<i>Wilfried</i>	40	BTS maintenance industrielle	2009	savoirs de base	attestation	reconnaissance

46	<i>Gilles</i>	45	BTS productique	2011	technicien CAO	attestation	mise en mouvement
47	<i>Sandrine</i>	41	bac secrétariat bureautique	2010	EAPI	CQPM	statique
48	<i>François</i>	45	CAP mécanique	2011	EAPI	CQPM	statique

